

La perception des hommes en armes de leur métier : l'exemple des militaires (attentes, besoins et menaces) dans le Moyen-Chari au Tchad.



Réalisée en 2019

Cette étude a été réalisée dans le cadre du projet « État des lieux et analyse des besoins en matière de sécurité et de justice dans les pays de la fenêtre Sahel et lac Tchad » mis en œuvre par DCAF/SIPRI et BUCOFORE au Tchad avec le financement de l'Union européenne. Le document a été produit par le professeur Claude ABE et assisté par Madame TARYAM Evelyne et Monsieur MADJALLAH Noubadigbaye. L'étude a été commanditée par ledit projet, mais les avis émis dans ce rapport n'engagent aucunement ce projet. Ils relèvent de la seule responsabilité de ses auteurs (BUCOFORE).

Sommaire

SOMMAIRE	1
INTRODUCTION	2
<u>I.- LA DYNAMIQUE FONCTIONNELLE DES FORCES DE DEFENSE ET DE SECURITE : REGARD SUR LE METIER, SES EVOLUTIONS ET LES INTERPELLATIONS ACTUELLES</u>	4
I..1.- LA RENCONTRE DES PERCEPTIONS SUR LES MISSIONS : LA PREUVE D'UNE LOGIQUE ORGANISATIONNELLE	4
I.2- CONVERGENCE DE PERCEPTION AUTOUR DES SOLlicitATIONS PROFESSIONNELLES ACTUELLES ENTRE COMMANDEMENT ET HOMMES DE TROUPE	5
I.3- PERCEPTION CONVERGENTE DE LA NECESSITE DE REPENSER LES FONCTIONS D'ENCADREMENT ET D'EXECUTION	6
<u>II.- PERCEPTION DES BESOINS : ENTRE ATTENTES DE RENFORCEMENT DE CAPACITES, INSUFFISANCE DE MOYENS ET BRICOLAGES</u>	7
II.1.- PERCEPTION DE LA GOUVERNANCE DE LA FORMATION ET DE L'ENCADREMENT	7
II.2- LA DEMANDE DU RENFORCEMENT <i>UNIVERSEL</i> DES CAPACITES OU LA PREUVE DE LA PERCEPTION D'UNE CRISE DE DEVELOPPEMENT INSTITUTIONNEL CONSACRANT LES DISCRIMINATIONS	10
<u>III.-PERCEPTION DES CONSEQUENCES SUR LE FONCTIONNEMENT DES FSI ET PISTES COMPLEMENTAIRES D'ACTION</u>	13
III.1.- LES RISQUES LIES AUX CHOIX DE CRISE : DES FORCES DE SECURITE ACTEUR DE L'INSECURITE	13
III.2.- SUGGESTIONS	16
BIBLIOGRAPHIE	19

Introduction

Les agents de sécurité sont très critiques à l'égard de leur hiérarchie. Or, dans l'imaginaire populaire, l'armée tchadienne est très soumise. C'est d'ailleurs ce qui motive la demande de ses services dans nombre d'opérations de défense et de sécurité. Les dernières sollicitations qui viennent à l'idée sont, par exemple, sa mise à contribution dans la crise sécuritaire dans le nord du Mali, ainsi que dans l'Extrême-Nord du Cameroun et bien sûr en République Centrafricaine. Un officier de police en service au Moyen dans une unité opérationnelle a ainsi confié à notre équipe non sans sentiment de fierté assumée ce qui suit : « On envoie régulièrement nos troupes dans les missions de maintien de paix au Mali, au (sic) RCA, en Haïti. Nous sommes fréquemment sollicités pour ces missions » (entretien du 15/08/2018). C'est dire si la réputation de sérieux des forces de défense et de sécurité tchadiennes a aujourd'hui traversé les frontières du pays au point où elles peuvent être présentées en modèle à l'échelle de l'Afrique centrale. Dans la sous-région, peut-être seulement le Cameroun voisin peut le concurrencer sur ce terrain. De manière officielle, c'est cette image d'une armée disciplinée et de forces de sécurité et défense au professionnalisme confirmé qui retient davantage l'attention au point où le Tchad peut y trouver des motifs de fierté. Au regard de cette image reçue, si ce pays peut avoir à prendre des dispositions sur le terrain de la sécurité ce serait exclusivement pour déceler à temps et anticiper les éventuelles menaces, comme celles que la secte terroriste Boko Haram, qui sévit le long du corridor transfrontalier entre les pays du bassin du Niger, tels que le Niger, le Nigéria, le Cameroun et bien sûr le Tchad, ou encore la tentation d'un recours aux armes par une rébellion aux aguets du pouvoir tant la culture du coup d'Etat pour y accéder est ancrée ici.

Cependant, le constat fait à partir de l'analyse des données quantitatives suggère qu'en dehors des menaces objectives de la sécurité qui pèseraient sur le Tchad, le climat au sein même des forces de sécurité et de défense doit retenir l'attention de l'étude sur la perception de la sécurité dans ce pays. Ces données ont montré que les agents de sécurité sont très critiques à l'égard de leur hiérarchie. L'idée essentielle ici est que la menace pourrait survenir de là où on l'attend peut-être le moins, notamment des rangs de ceux qui en ont paradoxalement la charge au quotidien. L'hypothèse envisagée est que l'observation des mécanismes de coopération au sein des forces de défense et de sécurité révèle l'existence de tensions, bien que non perceptibles de l'extérieur, entre les hommes de troupe et leur hiérarchie. Cela atteste d'une crise de confiance de ceux-là envers ceux qui appartiennent à cette dernière catégorie en raison d'un ressentiment de leur part d'être lésés dans leurs attentes légitimes par le mode de gouvernance mis en œuvre par ceux à qui revient leur encadrement au quotidien.

Etant entendu que la hiérarchie des forces de sécurité intérieure (FSI) tient sa capacité à assurer la sécurité de l'harmonie et de la cohésion entre elle et les hommes sous leurs ordres, la crise de confiance entre celle-là et ceux-ci peut être appréciée comme une menace à la gouvernance de la sécurité au Tchad. Ce sont, en effet, ces conditions qui garantissent la discipline des troupes, leur maîtrise, ainsi que leur mobilisation quant à l'atteinte des missions qui leur sont confiées. Les vives critiques des troupes exprimeraient-elles la rupture de la confiance en la hiérarchie au point de redouter des conduites d'indiscipline dans les rangs pouvant aller

jusqu'aux mutineries ? Ou alors, si l'on considère que la gouvernance recherche aussi la conciliation des intérêts des parties prenantes (Ph. Moreau Defarges, 2015 : 74), s'agit-il simplement de remous de surface exprimant un malaise interne, c'est-à-dire un ensemble de perceptions par les troupes vis-à-vis de la manière dont sont pris en compte leurs intérêts et attentes de traitement appelant à l'amélioration de leur management actuel par la hiérarchie ? Finalement l'étude questionne le travail du fonctionnement interne des structures de défense et de sécurité sur la gouvernance de la sécurité au Tchad. Il s'agirait donc d'examiner comment la dynamique fonctionnelle des forces de défense et de l'ordre affecte la gouvernance de la sécurité au Tchad.

Ce sont ces questions qui intéressent la présente étude et auxquelles des réponses documentées seront apportées à partir des données qualitatives collectées sur le terrain. L'enquête met ainsi en évidence les désaccords qui justifient ces critiques, ainsi que les motivations à l'œuvre au sein des parties. Au regard de ce qui précède, le dispositif d'analyse qui s'est imposé a nécessité de croiser les regards et points de vue de deux catégories d'acteurs : d'une part, les managers des forces de sécurité et de défense, la hiérarchie, et, de l'autre, les troupes que cette dernière dirige. L'idée étant de déterminer comment la hiérarchie concilie ses intérêts avec ceux des hommes de troupe et d'examiner la perception que ces derniers ont des processus de conciliation.

La collecte des données demandait cependant d'éviter d'être direct en raison de la sensibilité de la question pour ce corps de métier. Pour les mêmes raisons, des entretiens semi-directifs sur un échantillon ciblé se sont déroulés dans le respect des règles de confidentialité et dans un cadre qui pouvait garantir aux hommes de troupe la possibilité de s'exprimer sans crainte de représailles. L'un des moyens de contournement retenus a été de chercher à retrouver les besoins de sécurité qui interpellent la mobilisation des forces de défense et de sécurité pour les comparer à la perception que les agents ont de l'amélioration de leur situation (ces nouvelles interpellations ont-elles contribué à améliorer son image auprès de la population et sa perception comme un acteur social qui s'accomplit par les évolutions que lui impose son métier). L'enquête a également porté sur les formes et les types de menaces, celles de criminalité (urbaine, rurale, transfrontalière) qui nécessitent le recours aux troupes ou leur mobilisation sur le terrain proprement dit. Pour collecter des données pertinentes, il est apparu nécessaire de comparer la situation il y a dix ans avec celle prévalant aujourd'hui pour questionner les secteurs ayant nécessité leur implication sur les plans interne et international. Ensuite, l'on a invité les informateurs à évaluer les attentes des hommes de troupe impliqués dans chacune de ces sollicitations en termes d'amélioration de l'image du métier et ses capacités à répondre aux sollicitations sociales diverses. L'un des centres d'intérêt a consisté à savoir si les nouvelles interventions créent des sollicitations sociales nouvelles qu'ils n'arrivent pas à prendre en charge en raison du traitement reçu. L'on a aussi questionné les capacités de la hiérarchie à protéger les intérêts de leurs hommes de troupe pour leur permettre de vivre de leur métier et d'en tirer satisfaction. Dans le guide d'entretien, l'on a proposé de comparer les attentes des hommes de troupes pour être à mesure de répondre aux besoins qui les interpellent. Pour cela, l'on a enquêté sur le traitement différentiel entre la hiérarchie et les hommes de la troupe, leurs attentes par rapport aux missions qui leur sont dévolues, leurs besoins et la

satisfaction de ceux-ci de manière à déterminer si la hiérarchie constitue la contrainte à la satisfaction des besoins.

I.- La dynamique fonctionnelle des forces de défense et de sécurité : regard sur le métier, ses évolutions et les interpellations actuelles

Cette partie présente les perceptions sur les métiers de la défense et de la sécurité en prêtant attention à leurs évolutions dans le temps, de manière à saisir les interpellations qu'imposent aujourd'hui les menaces. Ensuite, elle interroge les besoins en ressources matérielles ainsi qu'en formation, avant d'établir un parallèle entre les disparités de représentations entre la troupe et sa hiérarchie.

I.1.- La rencontre des perceptions sur les missions : la preuve d'une logique organisationnelle

Cette partie fait une ethnographie de la situation en interrogeant la connaissance du métier tout en évaluant la perception que les divers corps ont de leurs missions et les conditions d'exercice auxquelles ils sont soumis. Pour garantir la logique de croisement des points de vue, une comparaison des perceptions de la hiérarchie et des hommes de troupe est apparue nécessaire. Cette subdivision présente et analyse les perceptions respectives des missions des forces de sécurité intérieure (FSI) et leur évolution.

Au Tchad, la police et la gendarmerie sont classées parmi les forces de sécurité intérieure (FSI). Même s'il est reconnu que la gendarmerie (rattaché au Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité publique) participe également aux missions de défense du territoire, celles-ci demeurent la responsabilité première des forces armées. Pour marquer cette double orientation et la spécificité de la gendarmerie, à mi-chemin entre la défense et la sécurité, un Lieutenant-colonel interrogé¹ précise que « Notre mission classique c'est d'assurer la défense et la sécurité des personnes et des biens ». Un maréchal de logis, exerçant en tant qu'infirmier dans la gendarmerie, a préféré présenter dans le détail encore les missions de ce corps en affirmant que « De manière classique, les missions de la gendarmerie sont entre autres : assurer la sécurité des personnes et de leurs biens ; assurer la fonction d'auxiliaire de justice ; escorter les ONG et commerçants ; intervention en cas de conflits ; soigner le personnel de la gendarmerie et leur famille ». Cette dernière mission est cependant spécifique à la médecine de la gendarmerie à laquelle appartient notre interlocuteur. Un autre Lieutenant-colonel rencontré évalue cependant l'importance de leurs missions et confie : « je pense ce sont des missions nobles, toutefois elles comportent beaucoup de risques. Mais comme nous sommes formés pour ça, nous sommes obligés d'assumer nos responsabilités quand même ». Cette confiance suggère que le moral de la hiérarchie de la gendarmerie est plutôt satisfaisant, comme semble d'ailleurs le confirmer cet autre Lieutenant-colonel en charge du commandement d'une unité dans une zone sensible : « Compte tenu de la situation sécuritaire à nos frontières, parce que vous savez ici nous faisons frontière à la RCA qui est un Etat néant et donc chacun agit comme il veut nous devons être plus vigilant. Ce n'est pas parce qu'il n'y pas de cas d'incident que nous sommes tranquilles ici ; en tant qu'encadreur nous mettons l'accent sur la vigilance et c'est grâce à cette vigilance que nous arrivons à déjouer certains coups ». De l'avis de ce dernier, les gendarmes tchadiens

¹. Il est à noter que toutes les désignations utilisées dans le cadre de ce rapport ne sont que pure fiction ne renvoyant pas à la réalité tout simplement pour faciliter la présentation des données en préservant l'anonymat requis pour les informateurs aimables qui ont bien voulu se prêter à l'enquête.

sont plutôt bien encadrés par leur hiérarchie même si, comme on le verra plus loin, les hommes de la troupe et certains membres du commandement ne partagent pas cette sérénité.

Ce qui ressort des données ainsi présentées, c'est que la hiérarchie et les hommes connaissent bien les missions dévolues à chacune des forces de défense et de sécurité au Tchad. Dans ce sens, c'est donc bien en hommes avertis qu'ils semblent exercer leur métier. La convergence observée entre les membres de la hiérarchie et leurs troupes au sujet des missions dévolues à la gendarmerie et à la police suggère le partage des intérêts poursuivis par le management et les acteurs opérationnels des forces de défense et de sécurité.

I.2- Convergence de perceptions autour des sollicitations professionnelles actuelles entre commandement et hommes de troupe

Le regard que les cadres d'une part, et les hommes de troupe, de l'autre, jettent sur l'évolution des missions des forces de sécurité et de défense au Tchad sur une période de dix ans se rejoint également. Invité à ce se prononcer là-dessus, un Lieutenant-colonel en poste dans un commandement du Moyen Chari répond : « Oui, si on regarde dix ans en arrière, il y a effectivement un changement, il y a plus de problèmes aujourd'hui. Notre corps est beaucoup plus sollicité pour les conflits agriculteurs/éleveurs et les vols de bétail qui sont devenus plus présents. Mais, on arrive à maîtriser les acteurs de ces actes, on a traqué ces bandits et on a enfermé beaucoup d'entre eux. Ce sont des problèmes occasionnés par la crise que nous traversons ici au Tchad mais aussi les crises dans des pays autour de nous, notamment, la crise Centrafricaine qui a fait augmenter le nombre de bandits dans nos frontières. En plus, de ces crises, il y a aussi les menaces terroristes qui sont aujourd'hui un véritable problème et qui nous obligent à redoubler de vigilance. ».

Ce constat semble confirmé par ce capitaine de gendarmerie en poste à Sarh pour qui, « Oui, les menaces ont changé parce que vous savez nous sommes entourés par des pays à problèmes. Il y a des menaces de la secte de Boko-Haram, des terroristes partout et nous sommes conscients de ces menaces. C'est pourquoi, nous restons toujours vigilants parce que ces groupes sont très malins et peuvent à tout moment nous surprendre. ». Le Maréchal de logis infirmier de Sarh confirme ces sollicitations : « Ces derniers temps, les activités de nos missions dans lesquelles nous sommes plus sollicités sont les interventions en cas de conflits, le soin du personnel sur place ou en mission, escorte des ONG et commerçants dans des zones à hauts risques et le rôle d'officier de police judiciaire ».

Au sujet de l'augmentation des sollicitations, les avis convergent également de haut en bas de la hiérarchie policière. Un Commissaire du Moyen Chari précise : « Les secteurs d'activités dans lesquels j'ai été le plus sollicité c'est la patrouille, vous savez avec les temps que nous vivons, on doit rester vigilant donc je coordonne les patrouilles pour assurer la tranquillité de la population de la zone. A part les activités internes, c'est préparer certains éléments pour les missions de l'ONU ». Toujours dans cette région, un autre gardien de la paix confirme également qu'« En comparaison d'il y a 10 ans, notre corps est beaucoup plus sollicité. Car, la ville de Sarh est aujourd'hui remplie des gens de toutes ethnies alors il se pose un réel problème de cohabitation et de cohésion sociale. Compte tenu de cette diversité culturelle les gens n'arrivent pas à s'entendre sur certaines choses qui sont tolérées chez les uns et interdites chez les autres. Le nombre de voleurs, escrocs et bandits même augmente sans cesse. C'est tout cela qui peut expliquer le fait que notre corps est beaucoup plus sollicité aujourd'hui qu'il y a 10 ans ». Ce récit donne des pistes intéressantes de compréhension sur les problématiques de gestion des pluralismes socioculturels qui génèrent des conflits de coexistence et la montée de la criminalité urbaine.

I.3- Perceptions convergentes sur la nécessité de repenser les fonctions d'encadrement et d'exécution

Si l'on en croit le commandement et les hommes de troupe, la première conséquence cohérente de l'apparition de nouvelles menaces et de l'augmentation des sollicitations se traduit par de nouvelles exigences professionnelles invitant à repenser le métier et le travail afin d'être à la hauteur des attentes des populations. Il apparaît ainsi des besoins nouveaux en matière d'encadrement mais aussi d'exécution des ordres, notamment dans le contenu et la projection.

Comparant le travail il y a dix ans avec celui d'aujourd'hui, un gardien de la paix affirme : « Avant, nous ne partions en interventions que pour les cas de simples vols de marmites, chèvres et bagarres mais aujourd'hui on règle aussi les problèmes de conflits sociaux et il y a aussi la menace terroriste qui plane et nous amène à monter la garde dans des lieux publics pour doubler de vigilance afin de faire face à une éventuelle menace terroriste ». Le sentiment exprimé par ce gardien de la paix est que les nouvelles menaces apparues ont substantiellement changé le métier, les attentes et les exigences professionnelles car l'on ne peut gérer une menace terroriste avec les mêmes méthodes et techniques d'intervention que celles nécessaires pour faire face à un vol de chèvres ou de marmites. L'on comprend aisément que de l'avis du même informateur, « ces évolutions changent un peu notre métier. Car il nous faut des formations spécifiques, être très vigilants et on passe beaucoup plus de temps au travail, pratiquement une journée entière ». Normal aussi que les hommes de troupe manifestent des attentes professionnelles en termes de mise à niveau dans le cadre de stages de recyclage ou de formations spécialisées visant l'amélioration de leurs compétences.

Au niveau de l'encadrement, la nécessité de se mettre à jour s'est imposée d'elle-même à ceux qui occupent des postes à responsabilité opérationnelle. C'est ce que reconnaît l'un des commissaires de la ville de Sarh qui observe qu'« il y a un changement en matière d'encadrement, ces évolutions ont complètement changé notre mode d'encadrement et nos stratégies d'intervention. On renforce notre système de sécurité et on tient régulièrement des rencontres de sécurité au niveau local, nous restons vigilants ». Il ressort en plus, que ces modifications imposées dans les méthodes d'encadrement se fondent également sur l'exigence d'un nouvel état d'esprit imposé par les nouvelles menaces.

Ce sentiment d'un corps de métier dont l'exercice de la profession a été amené à se modifier sous la pression des évolutions sécuritaires récentes est également partagé par les gendarmes. Le maréchal de logis, infirmier dans la gendarmerie dans le Moyen Chari, confesse que « ces évolutions changent profondément notre métier. De nos jours, pour bien faire son métier, il faut être bien formé, bien équipé et surtout être très près dans l'exercice de notre métier. Car à la moindre d'erreur, c'est d'abord nous la cible et les premières victimes donc il est plus qu'important de se préparer en conséquence pour être à mesure de faire face en cas d'attaques et de traque des bandits ou malfrats. ». Ce constat est partagé au niveau supérieur, tel que l'atteste ce capitaine en poste dans le Moyen Chari d'après qui les menaces nouvelles ont changé le métier « parce qu'on doit toujours rester sur notre garde », « Mais comme vous venez de voir, vous êtes venus on ne vous a même pas fouillé alors que normalement, on doit d'abord vous fouiller avant de vous laisser entrer dans mon bureau, mais ça n'a pas été le cas et cela peut nous causer du tort un jour. ». Un Lieutenant-colonel de la gendarmerie rencontré ne s'est pas contenté de reconnaître cette mutation ; il suggère également l'urgence de repenser la manière d'encadrer. De son avis, cette urgence s'impose avec acuité « Pour face à ces nouvelles menaces, nous sommes obligés de changer nous aussi nos manières de faire en tant qu'encadreur. Surtout avec l'avènement du phénomène de Boko haram, et les bandits qui sont de plus en plus armés, nous sommes obligés de former autrement nos troupes par exemple en techniques de lutte contre le terrorisme, même si cela ne sévit pas encore dans notre région,

nous sommes obligés de rester vigilants en formant nos troupes pour mieux riposter en cas d'éventuelles attaques ».

Quelle que soit la force ou l'échelle d'intervention, il apparaît que les nouvelles menaces imposent une demande d'amélioration de la qualité du service qui, elle-même, fait suite à la nécessité de mutation de l'état d'esprit des forces de défense et de sécurité et à un changement de rapport au travail, notamment aux missions et attentes des populations. Tout ceci exprime une demande d'enrichissement des tâches par fonction s'apparentant, à bien des égards, à une analyse des postes dont l'articulation qui suit interroge les aspects et les contenus à améliorer.

II.- Perception des besoins : entre attentes de renforcement de capacités, insuffisance de moyens et bricolages

L'étude a permis de faire le parallèle entre la perception des besoins nécessaires pour s'arrimer aux nouvelles contraintes qu'imposent à la hiérarchie les exigences d'efficacité et les attentes qu'expriment les hommes de troupe pour remplir leurs missions. De cette enquête, il ressort que, si la perception des deux catégories d'acteurs converge quand il s'agit des besoins nécessaires pour agir de manière efficace, l'on observe des divergences sur la représentation des traitements.

II.1.- Perceptions de la gouvernance de la formation et de l'encadrement

Même si elle exprime des besoins complémentaires en matière de formation, la hiérarchie FSI a une perception globalement positive de ses capacités à encadrer les hommes placés sous son commandement. Un capitaine de gendarmerie dont l'ancienneté dans le corps est de 29 ans, affirme ainsi : « vous savez que le Tchad fait partie des meilleures en matière de formation militaire sur le plan régional ? C'est parce qu'ils sont bien encadrés qu'ils produisent de bons résultats pour être appréciés de la population partout. S'il n'y avait pas d'encadrement, la population n'allait pas les apprécier comme ça. Il y a de l'encadrement, même si les moyens sont limités. L'encadrement reste à améliorer seulement. Comme vous savez, la perfection n'est pas de ce monde. C'est ce que confirme un officier supérieur en service dans la compagnie de gendarmerie de Barkho dans le Moyen Chari lorsqu'il affirme que « Ces derniers temps, en tant qu'encadreur, j'ai été sollicité plusieurs fois pour former les nouveaux recrues (sic) pour le compte du Tchad, à l'école de formation de Mossoro. Aussi, j'ai eu l'occasion de former plusieurs officiers étrangers dont les Camerounais, les Nigériens, les Centrafricains et bien d'autres nationalités ici au Tchad, car notre école de formation de Mossoro, forme déjà très bien les officiers et donc, point besoin d'aller se faire former à l'étranger. Pour preuve, même les étrangers viennent se faire former ici au Tchad ».

Ce point de vue est diversement apprécié par les unités opérationnelles. Certains le confirment pendant que d'autres le rejettent. Dans la première catégorie, il y a ce capitaine de gendarmerie qui soutient que « La formation que nos troupes ont reçue est suffisante pour accomplir avec efficacité les missions qu'on leur confie. Aussi, sur la demande de la défense, on envoie souvent nos éléments à l'extérieur du pays. Plusieurs formations ont été reçues notamment la formation des nouveaux gendarmes, la formation des agents et officiers de police judiciaire ». Cette affirmation n'empêche cependant pas des points de vue contrastés de la part des hommes de troupe pour qui « nous avons besoin de beaucoup de choses : formation en droit de l'Homme, en croix rouge (secourisme) en techniques de prévention et de lutte contre le terrorisme. ». De cet avis, l'absence de ces besoins exprimés n'a pas une valeur significative et déterminante pour arriver à répondre avec efficacité aux missions confiées. C'est d'ailleurs ce que souligne cet agent de la Garde Nationale Nomade Tchadienne (GNNT) de Sarh pour qui « la formation reçue

au moment du recrutement est suffisante parce que ça nous a permis jusque-là de nous en sortir sur le terrain. ».

Ce point de vue est cependant contesté par les anciens dans le corps de gendarmerie, à l'instar de cet infirmier Maréchal de logis pour qui : « Pour assurer avec efficacité les missions qui nous sont confiées, je pense que l'encadrement que nous recevons au moment de nos interventions sur le terrain n'est pas suffisant. Nous avons besoin d'une coordination permanente entre les hommes de troupes sur le terrain et nos chefs qu'ils soient au courant de tout ce qui se passe sur minute par minute afin de déceler les failles dans les interventions, savoir ce qui nous manque sur le terrain en termes de médicaments et de l'état des malades ou blessés qui méritent d'être évacués à temps pour recevoir des soins appropriés dans des centres hospitaliers adéquats afin de sauver la vie de certains de nos camarades d'armes ». Ce faisant, il suggère que l'inefficacité sur le terrain est la conséquence de la manière dont les membres du commandement ont été formés à l'encadrement.

Fort du constat selon lequel « les jeunes de maintenant n'ont pas reçu la même formation que nous [les anciens] », ce capitaine de gendarmerie dont l'ancienneté dans le corps est de 29 ans affirme que « ... compte du besoin au moment de leur recrutement la formation n'a duré le temps normal. Nous, nous avons suivi les formations de bout à bout sur une durée importante, mais ce n'est plus le cas de nos jours et c'est un véritable problème dans nos rangs mais ce n'est pas leur faute, nous la hiérarchie sommes en partie responsable parce que nous sommes quelque peu laxiste. ». Pour cet informateur, ce n'est cependant pas nécessairement les modules de formation qui sont en cause quand on veut saisir les lacunes professionnelles observées parmi les hommes de troupe. La clé d'explication des insuffisances observées dans la formation est la durée, et peut-être le relatif sérieux, de la formation. Le non-dit est que faute de temps, la formation des nouvelles recrues aurait été bâclée. Ce manque de rigueur pédagogique supposé a cependant également été rendu possible par le laxisme de la hiérarchie. C'est encore l'inefficacité de l'encadrement qui est en cause pour expliquer les insuffisances que l'on observe au sujet de la compétence des hommes de troupe. Une question reste cependant pendante, comment comprendre le point de vue de ceux qui jugent la formation lors du recrutement suffisante ?

L'hypothèse envisagée ici est celle d'une formation ou d'un encadrement à géométrie variable, c'est-à-dire d'un manque de systématisation du processus de formation. L'on s'appliquerait alors davantage dans certains cas pour avoir des hommes professionnellement aptes, pendant que dans d'autres situations jugées ordinaires, la hiérarchie se limiterait à donner les bases nécessaires pour faire partie du corps. C'est ce que confirme cet officier de police pour qui l'encadrement lors de la formation des troupes sollicitées à l'international « est suffisant parce que... ceux qui vont en mission de maintien de paix hors pays reçoivent les meilleurs des encadrements. Par contre, ici on est obligés de travailler avec les moyens du bord. On met nos propres moyens à contribution pour l'encadrement pour mieux encadrer nos troupes, ce n'est pas parce qu'on n'a pas les moyens nécessaires qu'on doit croiser les bras ». Il est fort à parier que les agents de la GNNT qui est une unité spécialisée dans l'escorte et la sécurité des personnalités bénéficient du même privilège que ces troupes engagées dans le maintien de la paix. Ce qui peut justifier la différence de perception qui transparait entre les hommes de troupes des forces ordinaires.

C'est aussi cette logique de production des catégories privilégiées se différenciant de celles marginalisées qui fournit l'accès à la compréhension de l'avis de l'officier principal de police en poste dans le Moyen Chari qui estime que « Non, la formation de base des hommes de troupe est de 9 mois mais c'est insuffisant pour tenir face aux nouvelles formes de menaces ». Même

analyse chez ce gardien de la paix en service dans la ville de Sarh qui affirme que « Pour assurer avec efficacité les missions que la hiérarchie nous confie, j'estime que la formation que nous avons reçue au moment de notre recrutement est insuffisante. Depuis ce jour, nous n'avons pas encore reçu d'autres formations ».

A côté du triomphalisme présentant les FSI tchadiennes comme des forces bien formées et encadrées, un officier Lieutenant-colonel interrogé, participant également aux formations des officiers dans l'encadrement des troupes, reconnaît l'absence de généralisation de la formation à toutes les échelles des FSI et estime qu'il est nécessaire d'ajuster toute l'institution aux menaces actuelles parce que « la formation que nos troupes ont reçue au moment du recrutement est suffisante, mais ils ont besoin d'être renforcé. Comme j'ai dit avant, il y a beaucoup de changements maintenant donc il faut adapter la formation aux menaces. ». Eu égard au fait que le nombre d'éléments employés dans les forces spécialisées ou appelés pour le maintien de la paix est très limité, l'on peut aisément faire le constat que c'est la majorité numérique des effectifs des FSI qui se trouve dans cette situation de demande de renforcement des capacités. Cette segmentation des FSI en deux catégories fait constater à l'observateur qu'il existerait une organisation à deux vitesses. Quand bien même les FSI positionnées en province reçoivent des formations adéquates, un commissaire de sécurité publique en service dans le Moyen Chari affirme que leur marginalisation est telle qu'« Il y a des armes très sophistiquées qu'on appelle ACE que les gens utilisent à Ndjamaena mais nous n'avons pas ces armes ici en province. J'ai moi-même participé à la formation quand ils avaient commandé ces armes nouvellement. Ce sont des armes qui peuvent nous servir en cas d'éventuelle menace. »

Dans ce segment des FSI qui éprouve un sentiment de négligence et de marginalisation, l'on constate encore une segmentation à caractère discriminatoire qui fait apparaître une perception d'éléments victimes de l'exclusion de la part d'autres exclus. Cette catégorie de marginaux, qui partagent pourtant avec ceux qui les marginalisent le statut de provinciaux, expérimentent alors « une double marginalisation » (C. Abé, 2011 : 151), sorte de périphérie de la périphérie. Ainsi des officiers supérieurs travaillant en province qui font observer que leur localisation à la périphérie par rapport au centre de prise de décision leur est dommageable. C'est ce que traduit cette affirmation d'un officier principal de police : « Il faut faire régulièrement des recyclages mais nous qui sommes en province on a l'impression d'être oublié, nous ne bénéficions pas de la formation continue alors que c'est très important. Toutes les formations sont concentrées à Ndjamaena et quand nous manifestons l'envie d'y participer, on nous dit qu'on a déjà clôturé la liste des participants. Vous voyez ! Alors qu'avec les menaces qui sévissent, nous avons besoins de formation parce que les terroristes sont très avancés dans leurs modes d'opérations et sont très bien organisés ».

Cependant, même en province, la perception du vécu de la marginalité est différenciée ; ce qui crée encore une autre catégorisation traduisant une perception d'une gestion à géométrie variable parmi les FSI « périphériques ». Ainsi dans la province du Moyen Chari, alors que la hiérarchie des FSI ordinaires, celles qui ne bénéficient d'aucun privilège, dit être logée à la même enseigne que ses éléments, ces derniers soutiennent par contre tout à fait le contraire. A titre d'illustration dans un commissariat de sécurité publique de la ville de Sarh, un officier principal de police, occupant la fonction de commissaire, affirme que « Bien sûr que oui! Nous vivons tous la même situation. Les problèmes ou bien les difficultés que je viens de vous citer, c'est tout le monde qui les ressent ici, y compris moi-même ». C'est la même réponse que donnent les officiers supérieurs de gendarmerie pour signifier la similarité de leur situation avec leurs hommes de troupe en province. A contrario, les avis des hommes de troupe sont sans appel. Comme l'affirme ce gardien de la paix, « Je ne pense pas que la hiérarchie vit la même situation que nous. Ils sont à l'aise. Ce sont nos chefs seulement qui bouffent mieux. ». Ce point

de vue est relayé par un infirmier de gendarmerie de Sarh, qui précise que « Non, la hiérarchie ne vit pas la même situation que nous. Quand on nous apporte des dotations en produits pharmaceutiques, vivres ou autres équipements militaires, ils prennent d'abord une grosse part, avant de nous envoyer le reste pour la pharmacie de la garnison ou le partage de miettes des vivres entre les hommes de troupe ». Moumouni, un autre gendarme en poste dans une localité rurale non loin de Sarh, ajoute : « Comment comprendre que les gens s'accaparent de toutes nos dotations et coupent allègrement nos salaires vivent la même situation que nous ? C'est impossible. Ils ne connaissent même pas ce qu'on appelle difficultés que nous autres vivons. Bref, ils ont tout sauf nous qui sommes dans cette merde ». Ce ressentiment qui habite les hommes de troupe à l'égard de leur hiérarchie s'exprime autrement tout en donnant un visage complémentaire du traitement inégal à l'origine de ce ressentiment si l'on considère le secteur de la santé où le comportement de la hiérarchie provinciale est décrit par cet infirmier de gendarmerie en ces termes : « La hiérarchie ne vit pas la même situation que nous. Quand on nous apporte des dotations en produits pharmaceutiques, vivres ou autres équipements militaires, ils prennent d'abord une grosse part, avant de nous envoyer le reste pour la pharmacie de la garnison ou le partage de miettes des vivres entre les hommes de troupe. »

Ce qui précède permet de constater que l'une des causes des tensions qui génèrent les critiques des hommes de troupe vis-à-vis de leur hiérarchie dans les FSI, c'est le fait que dans la régulation des unités opérationnelles et la collaboration avec leurs hommes au quotidien, la hiérarchie des FSI a institué un processus d'incorporation différentielle (voir J.-M. Muñoz, 2008 : 76) qui se traduit par des inégalités de traitement entre des gens expérimentant pourtant la même situation.

La situation de marginalité des effectifs de FSI en province est davantage renforcée par l'absence de transparence qui entoure la sélection des bénéficiaires de stages. Pendant que la hiérarchie et les forces spécialisées estiment qu'elles sont logées à la même enseigne que les hommes de troupe, celles-ci soutiennent qu'elles sont victimes de discrimination. C'est cette absence de systématisation des stages de recyclages et de transparence sur les critères de sélection que constate ce lieutenant-colonel de gendarmerie en poste dans le Moyen-Chari : « Compte tenu de l'évolution des menaces, nous initions des recyclages pour nos troupes. On envoie de temps en temps se former à l'extérieur, le recyclage est très important pour nos troupes. Comme je viens de le dire, les groupes terroristes évoluent très vite dans leurs modes d'opération donc il est nécessaire pour moi d'initier des recyclages pour permettre à nos troupes d'être toujours opérationnelles. Mais je ne peux pas tout vous dire sur nos critères de sélection mais il y en a qui vont en formation en France, en Chine ou au Cameroun pour des formations. J'ai été formé trois fois à Paris dans le domaine de la sécurité ».

De ce qui précède, il ressort que le fait que les informateurs expriment le souhait de renforcer des capacités se traduisant par le bénéfice des formations adaptées et d'un encadrement adéquat ne signifie pas que ces besoins ne sont pas connus au niveau du management des FSI ou même que ce ne sont pas des préoccupations qui comptent au rang des urgences ou des nécessités pour les responsables à N'Djamena. Ce qui fait problème, c'est le favoritisme.

II.2- La demande du renforcement *universel* des capacités ou la preuve de la perception d'une crise de développement institutionnel consacrant les discriminations

La situation qui vient d'être décrite suggère que les FSI connaissent une crise de développement institutionnel liée à une absence d'harmonisation des formations et de l'encadrement. Au cœur de ce processus se trouve la question de la gouvernance des FSI pour que la délivrance des services soit équitablement systématisée de manière à reconstruire l'esprit

de groupe nécessaire à l'atteinte des missions qui leurs sont confiées en matière de sécurité. La solution que suggère la majorité des informateurs rencontrés est le recours à un renforcement universel des capacités, comme le souligne ce gardien de paix, lieutenant-colonel : « Compte tenu de l'évolution de ces menaces, il n'existe pas de recyclages pour s'adapter aux nouvelles formes de menaces. Nous avons besoin d'être recyclés en bénéficiant de toutes ces formations que je viens de citer pour être efficace sur le terrain ».

Et fidèle à la logique de cette perspective, le constat fait ci-dessus par le lieutenant-colonel formateur n'exprime pas seulement les limites et insuffisances de disposition professionnelle des hommes de troupe à être à la hauteur des attentes du moment. Il traduit aussi la vulnérabilité structurelle du corps tout entier vis-à-vis des menaces et contraintes sécuritaires de l'heure. Ce faisant, ce constat met en évidence les faiblesses et *impuissances de la puissance* (B. Badie, 2013) des FSI tchadiennes qui peuvent être considérées comme leur talon d'Achille. C'est d'ailleurs parce que notre interlocuteur en est conscient qu'il perçoit la nécessité d'« adapter la formation aux menaces ».

Ce travail de remise à niveau des membres des FSI concerne une diversité d'aspects qui vont du renforcement des compétences professionnelles des ressources humaines à celui du parc des infrastructures. Pour un gardien de la paix d'un commissariat de sécurité publique située en zone rurale dans le Moyen Chari, les besoins concernent d'abord la formation ; aussi affirme-t-il que « Nous avons besoin d'être formés en tant que officiers de police judiciaire, en informatique, en droit, en techniques de recherches, d'enquête policière, en matière de faire le constat, en techniques de rédactions de certains actes administratifs tels que les plaintes, convocation, et aussi en techniques d'établissement des procès-verbaux. ». De manière spécifique, le maréchal de logis Thomas, gendarme infirmier en service dans le Moyen-Chari, précise que « Nous avons besoin des formations spécialisées dans le domaine de santé, des produits pharmaceutiques en nombre suffisant pour faire face au nombre de cas de malades et blessés important ».

Le renforcement des capacités ne concerne pas exclusivement l'offre de formation et l'encadrement. Il a également une dimension infrastructurelle. C'est ce qui explique l'expression des besoins en équipements adaptés. Un commissaire de police en service dans un commissariat de sécurité publique au Moyen-Chari confesse que « Les équipements mis à la disposition de mon unité d'opération ne permettent pas à mes hommes de réaliser avec efficacité les missions quotidiennes. Je suis ici depuis plus de 4 ans, nous avons reçu qu'une seule arme à feu, pas de gaz lacrymogène, nous n'avons pas d'engins roulant pour les interventions (pas de véhicule ni de motos). ». Un officier de police rencontré dans une autre unité opérationnelle dans les environs de Sarh affirme quant à lui que « Nous sommes très exposés parce que nous n'avons pas d'équipement adéquats, regardez l'état de notre commissariat. On arrive à peine à respirer ici, nos bureaux sont tellement étroits et dans un état lamentable. Il faut noter qu'on ne dispose pas de véhicule de service, pas de motos de service, insuffisance d'armes, de pistolets, munitions. Nous n'avons pas de masques, barrages et les gaz lacrymogènes pour intervenir efficacement en cas de manifestation ou de troubles à l'ordre public afin de disperser les manifestants. Nous avons également besoin des équipements en matériels bureautiques, renforcements en tenues et chaussures. On nous donne seulement seule fois par an ».

C'est d'ailleurs pour cette raison que les FSI tchadiennes font une relation directe entre leur efficacité ou leurs performances professionnelles et leurs conditions de travail. C'est ce qui transparaît du témoignage de Thomas, un maréchal de logis infirmier de gendarmerie, lorsqu'il souligne que « Pour assurer avec efficacité les missions que la hiérarchie nous confie, les équipements que notre unité d'opération nous donne au moment de nos interventions ne nous

permettent pas de soigner efficacement nos hommes sur le terrain en cas de blessés ou de maladies graves ». Plus qu'une explication visant à rendre compte de leurs contre-performances sur le plan professionnel, ce propos met le doigt sur ce qui manque pour répondre efficacement aux instructions que les hommes de troupe reçoivent de leur hiérarchie. C'est pourquoi, il ajoute tout de suite qu'il leur faut « des ambulances militaires médicalisée, équipements militaires. ». Le capitaine de gendarmerie Amadou résume dans leur globalité les besoins des FSI tout en expliquant leurs contre-performances : « C'est l'équipement notre principal souci, voyez vous-même l'état de nos bureaux et des agents. Nous n'avons pas d'équipements de bureau, regardez-vous même l'état de nos locaux, des bâtiments sont fatigués, les engins à deux roues sont insuffisants pour les interventions. Pour une équipe de plus 70 agents, on n'a qu'un seul véhicule, ce que vous voyez dehors là. Bon, on arrive à faire le travail au niveau local. Il nous faut de l'équipement tels que des tenues, chaussures, armes, gilets par balle, mais aussi des équipements de bureau tel que les meubles pour le bureau et ordinateurs. Il nous faut aussi des engins roulant pour les interventions, nous n'avons pas assez de matériel d'opération, mais comme nos troupes ont reçu des formations solides, ils arrivent à tenir avec les moyens que vous voyez. Un militaire reste un militaire mais il faut un renouvellement de matériel et d'équipements de travail sur le terrain. Nos difficultés majeures sont entre autres le manque des moyens roulants : un seul véhicule, les motos de services sont en panne depuis donc pas de motos. »

Pour justifier l'intérêt de résoudre les besoins en équipement, certains hommes de troupe soutiennent qu'ils viendraient suppléer le déficit d'encadrement observé sur le terrain au cours des opérations d'interventions. C'est l'avis du gardien de la paix Kaïtéké qui constate d'abord que « Pour assurer avec efficacité les missions qui nous sont confiées, je pense que l'encadrement que nous recevons au moment de nos interventions est insuffisant pour ne pas dire que n'avons pas reçu d'encadrement. On se débrouille nous-mêmes. En fait, nous avons plus besoin d'encadrement au moment de descente ou du déploiement sur le terrain. » Avant de suggérer qu'« Il nous faut des tokai (téléphone) pour communiquer entre nous et nos chefs, une fois sur le terrain. Cela permettra qu'en cas de difficulté majeure sur le terrain, on peut les contacter directement pour avoir des orientations ou directives et des conduites appropriées à tenir pour faire face à cette difficulté ou menace. Ainsi, ce faisant, nous allons être plus efficaces sur le terrain. ».

Il existe un autre besoin qui renvoie au traitement salarial des éléments des FSI. La crise pétrolière, qui touche le marché international, a d'importantes répercussions au Tchad à telle enseigne que les primes ont été suspendues dans tous les corps. Dans cet élan, les FSI n'ont pas été épargnées. Ce qui fait que les membres de ces organisations en charge de la sécurité intérieure évaluent aujourd'hui leur salaire en fonction des contraintes que leur impose le coût de la vie. C'est dans ce sens que l'on peut comprendre qu'un homme de troupe de la gendarmerie en service dans le Moyen Chari inscrive le salaire au rang des besoins. Il affirme que « Nous avons besoin d'une augmentation de notre salaire qui est de 50.000 FCFA payable main à main avec un prélèvement de 500 pour un soldat, 1000 FCFA pour un sous-officier et 2000 FCFA pour un officier, qui part directement dans les poches de nos supérieurs. Nous avons besoin que nous ayons un chacun un compte bancaire où nos salaires seront virés directement là-bas afin d'éviter coupe abusive de nos maigres salaires et nous permettre d'obtenir des crédits bancaires ». Ce gendarme met en évidence trois problèmes : l'absence de bancarisation du versement de leurs salaires qui impose un mode de paiement moyenâgeux de leurs salaires qui doivent passer de main à main avec les coupes que cela supposent et manière subséquente, l'impossibilité pour ces hommes de bénéficier des crédits en raison de cette exclusion du circuit bancaire.

La situation de baisse de suspension de primes est vécue avec davantage de difficultés parce que les hommes de troupes ont l'impression d'être des laissés-pour compte : « ces problèmes de suspension de primes ne sont pas ressentis par les hommes de troupe qui participent à la sécurité directe des gouvernants. Les gardes du corps du gouverneur, préfet et autres ont souvent des primes de missions et autres avantages par contre nous n'en disposons pas donc nous ne vivons pas les problèmes qu'eux ». Ce point de vue est confirmé par cet autre gendarme, homme de rang, qui remarque également que « Ces problèmes qui nous touchent ne sont pas ressentis par les hommes de troupe des corps qui participent à la sécurité directe des gouvernants. Eux, ils sont mieux traités que nous. Ils ont tout le temps les primes de missions, ils se nourrissent bien et ils sont bien habillés avec des armes de pointe quand ils sont en missions ou en faction. Par contre nous, nous vivons la misère ici ». C'est aussi cette perception de leur situation par les hommes qui font le quotidien des FSI, notamment les hommes de troupe, qui les amène à exprimer un besoin de reconnaissance. De l'avis de Daniel, gardien de la paix en service dans un commissariat de sécurité publique à Sarh, « A mon avis il n'existe aucune reconnaissance de mon engagement comme homme en arme pour le drapeau national. Il faut noter que nos primes sont supprimées, mon salaire ne me permet pas de vivre décemment, même pas de logement, ni possibilité d'accès aux crédits. Nos chefs et même la population ne nous aident pas à bien faire notre travail ».

III.- Perceptions des conséquences sur le fonctionnement des FSI et pistes complémentaires d'action

Cette partie analyse les conséquences de cette gouvernance des FSI tchadiennes sur leurs capacités à se mettre réellement au service des missions de sécurité intérieure qui leur sont dévolues. Elle fait également quelques suggestions ayant valeur de recommandation .

III.1.- Les risques liés aux choix de crise : des forces de sécurité acteur de l'insécurité

Le risque de mise en place d'une logique du mercenariat et de la fabrique d'une représentation de la hiérarchie comme ennemi des hommes de troupes.

Malgré la perception de déficits de toute nature qu'expriment les besoins auxquels les éléments des FSI souhaitent voir l'Etat tchadien apporter des réponses au plus vite pour leur donner la possibilité de travailler efficacement, il reste un constat que l'observation de terrain permet de faire est que leurs activités ne sont pas en arrêt à cause de ces manquements ou de ces demandes légitimes. Dans la province du Moyen-Chari, comme il a été donné notre équipe de recherche de le constater, les FSI continuent de travailler quotidiennement pour assurer et garantir la sécurité des personnes et des biens. Ce qui signifie qu'elles ont fait le choix d'intégrer ces difficultés comme des contraintes avec lesquelles elles sont obligées de composer pour produire l'ordre social qui leur est demandé. Ce choix s'accompagne cependant de nombre d'incidences quant à leurs capacités à se mettre exclusivement au service des missions qui leurs ont été confiées en matière de sécurité. La situation serait telle que les tensions que connaissent les FSI et qui transparaissent dans la perception des relations des hommes de troupe à leur hiérarchie semblent avoir changé de terrain à telle enseigne que le rapport aux populations se représente dans le registre de l'adversité.

Pour faire face à leurs obligations dans le Moyen-Chari, les FSI ont opté pour une stratégie de débrouille qui se situe à la limite de la légalité, si ce n'est au-delà de cette dernière, et qui, de ce fait, ne manque pas de brouiller leur image si ce n'est la finalité de leur existence. A la limite de la légalité, l'on rencontre des interventions non-couvertes par les procédures internes ; et cette liberté prise expose ceux qui y recourent à des remontrances qui auraient pu se traduire

par des sanctions. Face à l'insuffisance des moyens, un commissaire de sécurité publique qui a choisi de suppléer au manque en payant lui-même le carburant a fait ce récit d'une ces situations limites :

« La dernière fois nous avons reçu un appel parce qu'il y avait une manifestation dans une école. On devait intervenir mais vu les moyens que nous disposions, j'ai eu d'abord l'idée d'appeler le commissariat central qui nous a demandé d'attendre parce que même à leur niveau, ils n'ont pas de moyens de dissuasion alors que ça nécessitait une intervention. J'ai pris la décision d'envoyer mes éléments pour intervenir avec nos moyens de bords, ils ont pu maîtriser la situation mais il y a eu un accident. Un élève a été blessé, on l'a amené à l'hôpital et a reçu les soins nécessaires. On m'a remonté les bretelles après mais j'ai compris que c'est le langage de chef, on avait bien fait d'intervenir sinon ça allait dégénérer. C'est pour vous dire que même avec nos moyens limités nous agissons en cas de besoin, nous faisons notre travail. »

Une telle intervention indique que les unités opérationnelles ne veulent pas donner l'impression de ne servir à rien. Elles le font aussi pour justifier leur existence. Dans ce sens, l'on peut apprécier cet engagement comme un choix de survie. Mais il est risqué parce qu'en cas d'incident, l'on peut payer de sa responsabilité au niveau de la hiérarchie parce que l'on a pris des distances avec les règles.

D'un autre point de vue, à l'analyse, certaines solutions pour lesquelles optent les hommes sur le terrain prennent tout le sens d'une privatisation de cette force publique de sécurité. A titre d'illustration, un gardien de la paix rencontré dans la ville de Sarh et qui y est en poste dans un commissariat de sécurité publique confesse : « Nous sommes obligés de payer nous-mêmes nos tenues au marché, nos chaussures et pistolets si on a les moyens de les payer. Sinon, tu vas rester avec des tenues en lambeau. Ce qui choque le plus, depuis notre recrutement, je n'ai reçu qu'une seule fois la tenue et je suis à ma quatrième année de service, voyez-vous un peu ? ». Cette pratique est confirmée par un commissaire de police en service dans la ville de Sarh lorsqu'il témoigne que « Les éléments sont obligés d'utiliser leurs propres motos pour faire le service, néanmoins je suis obligé de leur payer moi-même du carburant pour les motiver à faire. ».

Si l'on considère que ces éléments disent être mal rémunérés en raison de la crise qui sévit au Tchad, l'on peut facilement imaginer que c'est dans le marché noir qu'ils s'approvisionnent en matériel militaire, notamment des pistolets. Ce qui signifie que la qualité des conditions de travail des FSI en province les amène à commercer avec des gens qui mènent des activités qu'elles sont censées combattre. Et le fait de commercer avec ces gens constitue une caution tacite à leurs activités. Une telle démarche se place en porte-à-faux avec les missions de sécurité pour lesquelles les FSI ont été créées. C'est d'ailleurs pour cette raison que certains observateurs suspectent les FSI de servir d'appui aux milices au Tchad (voir Ph. Hugon, 2016 : 80). Une telle relation peut effectivement servir à nourrir une connivence durable au grand dam de l'objectif de sécurité recherché. Quand on a affaire à des hommes de troupe qui estiment être victimes de marginalisation et qui éprouvent des problèmes de reconnaissance à cause des conditions salariales qui sont les leurs, le risque est de se retrouver face aux « chevauchements entre activités régulières et irrégulières » (Ph. Hugon, 2016 : 80). Par ailleurs, le fait que les éléments de la sécurité publique utilisent leurs motos pour des missions officielles suggère une rencontre entre le public et le privé qui se déroule en faveur de ce dernier car il suffit qu'un agent se refuse à mettre son engin roulant à la disposition de son service pour le bloquer. L'on est ici en présence d'une figure de la régulation privée indirecte dont parle Achille Mbembé (1999) au cours de laquelle l'Etat tchadien expérimente une forme de sous-traitance qui ont la

particularité d'opérer en sens inverse de « la consolidation de l'Etat en tant que formule générale de la domination et de production de l'ordre » (A. Mbembé, 1999 : 86). L'on assiste alors un transfert partiel des responsabilités de l'Etat à ses fonctionnaires devenus partenaires sur le terrain de la gestion de la sécurité intérieure puisqu'ils le dépannent avec les motos et autres équipements personnels leur appartenant.

Quand les fonctionnaires ne disposent pas d'équipement pour mettre à la disposition de l'Etat, un capitaine de gendarmerie qui s'est prêté à la présente enquête, reconnaît que « Pour effectuer certaines missions dans des villages comme il nous manque le matériel et les équipements, nous sommes obligés de réquisitionner les motos des particuliers pour nos missions ». Là encore, cette solution ne va sans risque car comme le redoute un commissaire de sécurité publique de la ville de Sarh, « J'ai bien peur qu'on soit surpris un jour. Notre chance est que la barrière de la RCA est fermée parce que si on lève la barrière on risque de nous surprendre avec de tels équipements de travail. ». Ce qui signifie que ces solutions ne sont pas de nature à garantir aux FSI de remplir efficacement leurs missions. Elles mettent plutôt en évidence leur frilosité et la fragilité du dispositif de sécurité à l'œuvre dans ces conditions.

C'est également ce visage de fragilité et vulnérabilité que projettent les conséquences du déficit infrastructurel sur la manipulation des données relevant de la sécurité intérieure. Face à l'absence du matériel informatique, un commissaire de sécurité publique de la ville de Sarh confie ses appréhensions en ces termes : « Ici en province ce n'est pas facile, il nous manque de l'équipement. L'ordinateur que vous voyez devant moi c'est mon ordinateur personnel. Si je fais un travail et que j'ai besoin d'imprimer, il faut que je parte au centre-ville pour imprimer. Imaginez-vous une machine qui contient des dossiers secrets que je dois trimballer tout le temps avec moi pour des impressions et je dois laisser entrer la main d'un civil dans les données. Ce n'est pas bien mais on est obligé de faire comme ça. Nos éléments sont obligés de faire les patrouilles la nuit à pieds parce qu'on n'a pas de voiture ni moto pour patrouiller. C'est difficile. » L'autre conséquence de cette situation est l'exposition des FSI à la prédation sur les usagers. Lorsque ce gardien de la paix d'un commissariat de sécurité publique de la ville de Sarh affirme « D'ailleurs tout ce qu'on gagne dans la journée, ça part directement dans les poches de nos chefs. Par coup de chance d'abord, on nous donne un 500 ou 1000 francs pour le thé », il est facile de constater qu'il s'agit des retombées financières de la corruption, c'est-à-dire de l'argent extorqué aux usagers en échange de faveurs. L'on comprend également que ce monnayage des services publics s'accompagne, comme l'observe un capitaine de gendarmerie, d'un « manque de collaboration d'une partie de la population dans l'exercice de nos fonctions ». Quand on sait que l'une des conditions pour les FSI d'être efficaces sur le terrain, c'est de travailler en intelligence avec les populations. Le soutien de ces dernières est capital pour avoir la bonne information et savoir cerner les auteurs des menaces. Le fait de s'aliéner le soutien des populations joue donc contre leur efficacité.

Pour faire face à leurs conditions d'existence, les hommes de troupes ont recours à des activités parallèles pour arrondir leurs fins de mois et arriver à subvenir aux sollicitations familiales. La corruption dont il vient d'être fait cas fait partie de ces bricolages de survie qu'ils expérimentent. Un commissaire de police reconnaît que « les rumeurs courent comme quoi certains éléments utilisent leur fonction pour arnaquer la population, mais je vous rassure que si je parviens à mettre la main sur un tel élément, je demanderais sa radiation de la police ». D'autres ont recours à des activités complémentaires génératrices de revenus. C'est ce que reconnaît Thomas, maréchal de logis servant comme infirmier à la gendarmerie quand il affirme que « Personnellement je l'ai pas fait, même pendant la saison de pluie on nous empêche d'aller labourer. Mais, certains de mes camarades d'armes sont obligés de pratiquer une autre activité

telle que la vente des boissons comme « visa » pour leur permettre de s'occuper de leur famille ». Il faut noter que ces initiatives sont proscrites par la loi.

D'autres éléments des FSI font le choix de l'insubordination s'exposant aux sanctions pour indiscipline. C'est ce que reconnaît cet officier de police de Sarh qui avoue que « Face à cette situation de traitement inégal et au sentiment de laissés pour compte, j'ai comme impression que la hiérarchie affronte de la part de certains hommes sous sa responsabilité certains actes isolés d'insubordination/d'indiscipline. On peut noter les cas de refus de faire la patrouille ou d'aller en intervention, des retards dans l'exécution de leurs tâches. ». Ce constat identique dans la gendarmerie où un gendarme témoigne que Face à cette situation de traitement inégal et de sentiment de laissés pour compte, oui, la hiérarchie affronte de la part de nos camarades d'armes des actes isolés d'indiscipline/d'insubordination. En raison de ce traitement différentiel, certains de mes camarades refusent d'effectuer certaines interventions, de monter la garde, ils refusent parfois de venir au camp, d'autres désertent même la gendarmerie. Or ce qui fait l'efficacité et le professionnalisme d'une force de sécurité c'est d'abord la discipline de ses hommes. Les avis sont cependant variés. Pour un commissaire de sécurité publique comptant parmi les informateurs de cette étude, « ces actes isolés d'insubordination ne sont pas de nature à représenter un risque pour la société car nous ne tolérons pas des actes d'insubordination et d'indiscipline au sein de la police. Ainsi, aussitôt qu'un tel acte est constaté, nous envisageons automatiquement des mesures disciplinaires afin que la personne concernée soit repris au pas, à l'ordre. Cela se gère en interne ». La fortune réservée à ces actes d'insubordination atteste de leur potentiel de nuisance. De fait, pour un maréchal de logis en service dans une unité opérationnelle de gendarmerie de la ville de Sarh, « ces actes d'insubordination/d'indiscipline sont de nature à représenter un risque pour la population. Je m'explique : imaginez un gendarme qui gagne moins de 50000 par mois et il a une large famille à nourrir, des enfants à envoyer à l'école, pensez-vous qu'il pourra supporter toutes ces charges sans passer par d'autres moyens flous ? Il est obligé d'arnaquer les paisibles citoyens pour avoir un peu d'argent. Certains deviennent même des brigands, coupeurs de routes. ». Il ajoute également que « ces actes isolés d'insubordination/d'indiscipline sont de nature à représenter un risque pour la stabilité politique des institutions de la République » au Tchad.

Cette dernière hypothèse apparaît d'autant plus vraie que l'on sait que certains hommes de troupe ont même choisi l'exit option à travers des défections dans les rangs des FSI. Le même maréchal logis a confié à notre étude qu'« Il faut noter que pour nos camarades d'armes qui ont déserté, il y a une forte chance qu'ils regagnent le groupe des insurgés ou des groupes rebelles. Or sait à peu près les menaces que posent les rebelles et les groupes des insurgés en termes de stabilité de politique des institutions de la République. ». Les insurrections sont monnaie courante dans l'histoire du Tchad et leur potentiel déstabilisateur est suffisamment connu pour les institutions politiques. Par ailleurs, compte tenu du fait que « le phénomène des coupeurs de route apparaît comme un processus d'organisation d'un gouvernement de l'insécurité qui échappe à l'emprise du pouvoir d'Etat en face duquel il s'institue en défi » (C. Abé, 2003 : 24), l'enrôlement de ces désertés des FSI tchadiennes par les réseaux de cette forme criminalité constitue une menace pour l'emprise de la domination à caractère étatique. De même, leur engagement dans les réseaux de criminalité urbaine en fait de redoutables ennemis de l'ordre social en promotion par l'Etat tchadien.

III.2.- Suggestions

L'analyse qui vient d'être faite permet de constater que contrairement à leur rayonnement sur la scène internationale, les FSI tchadiennes ne brillent pas autant dans l'espace national à telle enseigne qu'elles constituent peut-être la première menace en matière de sécurité qui pèse sur ce pays d'Afrique centrale. L'étude des rapports entre la hiérarchie et les hommes de troupes a

permis de déceler de nombreuses tensions qui suggèrent une forte adversité entre ces deux segments positionnés pour assurer les missions de sécurité intérieure. Si les hommes de troupes nourrissent un ressentiment à l'endroit de leur hiérarchie, eux-mêmes ne sont pas n'ont plus exempts de tout reproche si l'on tient compte de leur rapport aux populations. La situation est telle que les FSI ne peuvent pas vraiment compter sur la collaboration de ces dernières en cas de crise aujourd'hui. Il existe donc ainsi un double problème relationnel et un troisième problème touchant à la sécurité des institutions :

-celui relatif aux tensions entre les hommes de troupes et leur hiérarchie ;

-celui relatif aux tensions entre les hommes de troupe en tant qu'exécutants des interventions sur le terrain et les populations ;

-et celui touchant aux institutions de la République.

a).- Suggestions pour le problème relatif aux tensions entre les hommes de troupes et leur hiérarchie

- Faire une analyse approfondie des menaces actuelles en apportant les détails en vue de l'ajustement de l'encadrement et de la réalisation des programmes de formation initiale en direction des nouvelles recrues et des recyclages pour le reste des FSI ;
- faire un audit de l'encadrement permettant de déterminer les faiblesses et insuffisances de la conduite actuelle du commandement/encadrement et de l'exécution des interventions sur le terrain ;
- renforcer les capacités des formateurs ;
- produire des programmes adaptés de formation en direction des encadreurs, d'une part, et, de l'autre, des hommes de troupe ;
- systématiser les recyclages pour tous les encadreurs et de tous les hommes en déterminant une périodicité et des critères d'éligibilité objectifs et transparents ;
- revoir la relation des structures de prise de décisions aux structures opérationnelles en province pour travailler à la dissipation du sentiment de marginalisation de ces dernières ;
- faire un audit des besoins en matériels, équipements et infrastructures ;
- renforcer les capacités des unités opérationnelles en province sur le plan du matériel, des équipements et des infrastructures ;
- faire un audit de la gestion des ressources humaines insistant sur la place des ressources humaines en province par rapport à celles proches des centres de décisions ;
- enrichir les tâches de la fonction d'encadrement et celle de la fonction d'agent de sécurité en rapport avec les besoins actuels en tenant compte des contraintes sécuritaires du moment ;
- bancariser tous les salariés dans les FSI pour leur favoriser un accès au crédit ;

b).- Suggestions pour le problème relatif aux tensions entre FSI et populations

- mettre en place des mesures ou des structures chargées du contrôle du travail des unités opérationnelles dans leur rapport aux populations ;
- appliquer les sanctions prévues en termes d'abus et de violation ;
- former aux droits de l'homme toutes les FSI ;
- mener une campagne de communication institutionnelle pour soigner l'image des FSI ;

c).- Suggestions pour adresser le problème des menaces potentiels sur les institutions

- interdire l'utilisation du matériel et des équipements autres que ceux consacrés par les FSI ;
- doter régulièrement selon une périodicité toutes unités opérationnelles en matériel, équipements et infrastructures.

Bibliographie

Abé C., 2003, « Pratique et productivité de la criminalité transfrontalière en Afrique centrale : l'exemple des Zargina », *Bulletin de l'APAD*, juin, 25, pp. 9-28.

Abé C., 2011, « Rapports inégalitaires entre Pygmées et Bantous : discrimination et inégalités scolaires au Sud Cameroun », *Autrepart (Revue de sciences sociales au Sud)*, 59, pp. 145-160.

Bacqué M.-H. et Biewener C., 2015, *L'empowerment, une pratique émancipatrice ?*, Paris, La découverte.

Badie B., 2013, *L'impuissance de la puissance. Essai sur les nouvelles relations internationales*, Paris, CNRS Editions.

Bernoux Ph., 1985, *La sociologie des organisations*, Paris, Seuil (5^{ème} édition).

Blundo G. et Olivier de Sardan J.-P., 2007, « La corruption quotidienne en Afrique de l'Ouest », in G. Blundo et J.-P. Olivier de Sardan (éds.), *Etat et corruption en Afrique. Une anthropologie comparative des relations entre fonctionnaires et usagers (Bénin, Niger, Sénégal)*, Marseille/Paris, APAD/Karthala, pp. 79-117.

Bourdieu P., 2015, « Cours du 16 juin 1982 », in du même auteur, *Sociologie générale, vol. 1 : Cours au Collège de France 1981 – 1983*, Paris, Seuil/Raisons d'Agir, pp. 173-194.

Crozier M. et Friedberg E., 1977, *L'acteur et le système. Les contraintes de l'action collective*, Paris, Seuil.

Elias, N. et Scotson J. L., 1997, *Logiques de l'exclusion. Enquête sociologique au cœur des problèmes d'une communauté*, Paris, Fayard.

Fileau M.-G. et C. Marques-Ripoull, 1999, *Les théories de l'organisation et de l'entreprise*, Paris, Ellipses.

Filleule O. et Péchu C., 1993, *Lutter ensemble : les théories de l'action collective*, Paris, l'Harmattan.

Gutiérrez L., 1990, « Working with women of color : an empowerment perspective », *Social Work*, vol. 35, 2, pp. 149-154.

Hobbes T., 2000, *Léviathan ou matière, forme et puissance de l'Etat chrétien et civil*, Paris, Gallimard.

Honneth A., 2015, *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Gallimard.

Hugon Ph., 2016, *Afriques. Entre puissance et vulnérabilité*, Paris, Armand Colin.

Mauss M., 2003, « Essais sur le don. Formes et raison de l'échange dans les sociétés archaïques », in du même auteur, *Sociologie et anthropologie*, Paris, Puf, coll. « Quadrige », pp. 143-279.

Mbemebé A., 1999, *Du gouvernement privé indirect*, Dakar, CODESRIA.

Moreau Defarges Ph., 2003, *La gouvernance*, Paris, Puf.

Muñoz J.-M., 2008, « Au nom du développement : ethnicité, autochtonie et promotion du secteur privé au Nord-Cameroun », *Politique africaine*, 112, déc., pp. 67-85.

Olson M., 2011, *Logique de l'action collective*, Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxelles.