

mai 2019

Évaluation des attitudes de la prochaine génération de professionnels du secteur de la sécurité en Afrique

par Kwesi Aning et Joseph Siegle



CENTRE D'ÉTUDES
STRATÉGIQUES DE L'AFRIQUE

CENTRE D'ÉTUDES STRATÉGIQUES DE L'AFRIQUE

Le Centre d'études stratégiques de l'Afrique est une institution académique créée par le Département de la Défense des États-Unis en tant que forum objectif pour la recherche, la réalisation de programmes académiques et l'échange d'idées sur la sécurité en Afrique.

Évaluation des attitudes de la prochaine génération de professionnels du secteur de la sécurité en Afrique

Par Kwesi Aning et Joseph Siegle

Centre d'études stratégiques de l'Afrique
Rapport d'analyse No. 7

Washington, DC
mai 2019

Les opinions, conclusions et recommandations exprimées ou implicites sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les points de vue du ministère de la Défense ou de tout autre organisme du gouvernement fédéral des États-Unis. Approuvé pour être distribué publiquement ; distribution illimitée.

Des parties de ce travail peuvent être citées ou reproduites sans permission, à condition que la source soit créditée.

Première impression : mai 2019

ISSN 2164-4128 (imprimé)

ISSN 2164-4101 (version électronique)

Pour d'autres publications du Centre d'études stratégiques de l'Afrique, veuillez consulter le site Internet du CESA à l'adresse suivante : <http://africacenter.org>.

CONTENU

Résumé	1
Objectif.....	4
Revue de la documentation	5
Méthodologie.....	7
Limites méthodologiques	11
Résultats du sondage.....	12
Analyse	22
Âge et éducation	22
Motivations	25
Formation des valeurs et de l'identité	31
Formation et partenaires internationaux.....	38
Variations régionales	42
Conclusion	46
Annexe 1. Catégories de régimes politiques en Afrique	50
Références	51
À propos des auteurs.....	54

RÉSUMÉ

La nature de l'environnement de la sécurité en Afrique a considérablement évolué depuis la fin de la guerre froide. Au lieu des conflits transfrontaliers entre armées, la plupart des menaces à la sécurité d'aujourd'hui sont à la fois internes et transnationales. Celles-ci impliquent des acteurs non étatiques qui sont parfois soutenus par des réseaux criminels ou terroristes au niveau mondial. Les progrès transformateurs en matière d'accès à l'information et à sa diffusion, ainsi que les changements lents et irréguliers vers des normes de gouvernance plus transparentes et démocratiques ont également remodelé le paysage sécuritaire en Afrique.

Dans le cadre de ces changements, ce projet de recherche vise à évaluer les motivations et les attitudes de la nouvelle génération de professionnels du secteur de la sécurité en Afrique et comment, le cas échéant, ces motivations et attitudes ont évolué par rapport aux générations précédentes. S'appuyant sur un sondage effectué auprès de 742 professionnels du secteur de la sécurité provenant de 37 pays d'Afrique et d'entretiens qualitatifs avec 35 étudiants africains inscrits à des programmes d'enseignement militaire professionnel, ce rapport fournit un instantané contextuel de certaines des variations de perspectives selon l'âge, les services, les régions, le type de régime, et le genre. Voici quelques éléments à retenir :

- ◆ Les professionnels du secteur de la sécurité en Afrique semblent satisfaits de leur profession pour les raisons suivantes :
 - l'accès aux opportunités de formation éducative
 - une perception que leurs attentes sont satisfaites
 - une perception que le secteur de la sécurité maintient généralement de bonnes relations avec le public

- ◆ De manière générale, les valeurs de la profession telles que le devoir, la responsabilité, le professionnalisme, le respect et l'honnêteté suscitent une grande fierté.
- ◆ Même si les jeunes générations, quand elles s'engagent à servir, le font de manière plus solide, elles sont moins investies dans les valeurs institutionnelles et de fierté de l'héritage de leur service.
- ◆ Les plus jeunes générations commencent à servir avec un niveau d'éducation nettement supérieur à celui des générations précédentes. Ce changement est particulièrement remarquable pour les militaires dont les plus jeunes recrues ont un niveau d'éducation qui correspond globalement à celui de la gendarmerie, ce qui n'était pas le cas auparavant.
- ◆ Ce niveau supérieur d'éducation reflète une tendance parmi les professionnels du secteur de la sécurité en Afrique à s'engager dans un service à un âge plus avancé qu'auparavant.
- ◆ L'une des principales conclusions de cette étude est l'attitude positive quasi universelle à l'égard de la formation internationale.
 - La formation internationale est considérée comme une excellente occasion d'accéder à des connaissances plus nombreuses et actualisées, à de nouvelles tendances en matière d'analyse de la sécurité, à des relations personnelles et professionnelles plus approfondies et à une connaissance des nouvelles technologies.
 - La formation internationale est perçue comme un moyen d'accroître l'exposition et les perspectives des professionnels du secteur de la sécurité.
- ◆ Le maintien de la paix est généralement perçu comme un mécanisme de plus en plus important pour le renforcement des capacités du personnel de sécurité africain, en particulier dans les pays confrontés à des contraintes de ressources.
- ◆ L'exposition croissante aux déploiements de maintien de la paix a donné lieu à :
 - la création d'expériences formatrices et porteuses d'identité

- l'accroissement de la visibilité des forces participantes
- la création d'approches plus sophistiquées aux défis opérationnels
- la promotion d'une meilleure appréciation des perspectives régionales
- l'amélioration de l'interopérabilité dans les opérations multinationales
- l'instauration d'une meilleure compréhension et d'une meilleure appréciation des défis sur le terrain

OBJECTIF

L'état de la sécurité en Afrique a beaucoup évolué au cours des 20 dernières années. La montée d'acteurs non étatiques tels que les groupes extrémistes violents, les pirates, les trafiquants clandestins et les bandes organisées transnationales de criminels, sans oublier un éventail de groupes militants armés implantés localement, ont modifié la nature des menaces auxquelles les acteurs du secteur de la sécurité doivent faire face. L'état de la sécurité en Afrique a évolué en raison d'un accès croissant à l'information par les citoyens, une exposition à la technologie, la mondialisation, l'explosion de la jeunesse et de l'urbanisation, entre autres facteurs. La dimension de la relation cruciale entre l'État et la société de cet environnement de sécurité en évolution a obligé les institutions africaines du secteur de la sécurité à s'adapter afin d'être plus efficaces.

Alors que de nombreuses études ont été consacrées à l'évolution des institutions de sécurité en Afrique, les professionnels de ce secteur ont suscité relativement moins d'intérêt. Quels sont leurs points de vue, leurs valeurs et leurs motivations à l'égard de leur service et comment leurs sentiments ont-ils évolué dans le temps ? Ce rapport tente d'approfondir la réponse à cette question en évaluant les motivations et les attitudes de ce qu'il appelle la « prochaine génération » des professionnels du secteur de la sécurité en Afrique. Il s'agit plus précisément des membres de l'armée, de la police et de la gendarmerie âgés d'entre 20 et 30 ans qui seront appelés à faire face aux nouvelles dynamiques de la sécurité de l'Afrique.

Il est naturel que les attitudes et les valeurs varient d'un pays et d'un acteur à l'autre. De plus, ces défis changent constamment en fonction de l'évolution des environnements internes et externes. Cette recherche vise donc à fournir un instantané pouvant servir de point de repère par rapport à d'autres mesures et futures recherches.

REVUE DE LA DOCUMENTATION

L'engouement initial au niveau intellectuel pour les forces armées africaines des années 1960 aux années 1980, principalement centré sur leur passé colonial, les transitions et leur propension aux coups d'État, s'est vu considérablement réduit à la sphère des opérations de maintien de la paix nationales et internationales. Par conséquent, les analyses récentes sur le fonctionnement de ces organes, sur leur évolution au fil du temps et sur la manière dont les développements internes et externes en sont affectés font défaut.

Les forces armées africaines sont actuellement dans une phase de transition. D'un modèle de l'ère de l'indépendance, elles se transforment en un système plus adapté aux conflits et aux menaces à la sécurité d'aujourd'hui. Pourtant, peu d'études examinent ces transitions et leur impact sur le caractère et la vision du monde des forces armées africaines. Celles-ci représentent et incarnent, parmi toutes les institutions du secteur public, les rêves et les notions de ce que l'État moderne devrait et pourrait être.

En même temps, les militaires africains en particulier se sont trop souvent engagés de manière rapprochée et intrusive dans la politique. Par conséquent, les politiciens africains ont souvent une relation complexe avec leurs forces armées. Dans d'autres contextes, les forces armées ont joué un rôle central dans la survie du régime et la consolidation de l'autocratie. Lorsque leaders politiques utilisent les forces de sécurité comme un outil de répression, la population les considère comme faisant partie du problème de la sécurité. Les perceptions du public à l'égard de l'armée sont cependant complexes. En matière de corruption, les sondages révèlent systématiquement un niveau de confiance plus élevé pour les forces armées africaines (responsables de la sécurité extérieure) que pour les forces de police africaines (responsables de la sécurité intérieure).

Depuis la fin de la guerre froide, les forces armées africaines sont de plus en plus appelées à s'engager de manière préventive, à contribuer à la résolution des crises affectant la sécurité sur le continent africain et ailleurs dans le monde, ainsi qu'à protéger et à soutenir la progression vers des formes de gouvernement plus démocratiques. Les forces armées africaines sont également en première ligne des efforts internationaux pour lutter contre les menaces transnationales telles que le terrorisme, le trafic de drogue et parfois les pandémies. Étant donné les différents stades de transition, il est probable que la perception d'eux-même qu'ont les acteurs africains du secteur de la sécurité évolue également. Une meilleure compréhension de ces changements d'attitude permettra de mieux impliquer ces personnel et ces institutions afin d'améliorer leur efficacité.

Cette recherche s'appuie sur plusieurs recherches académiques remarquables conduites depuis la fin de la guerre froide. « Les armées africaines et la rébellion : L'économie politique de la menace et l'efficacité au combat (African Militaries and Rebellion : the Political Economy of Threat and Combat Effectiveness) » de Jeffrey Herbst (2004) analyse le lien entre les forces armées africaines et leur aptitude à réagir aux rébellions. Une étude du groupe Eurasia, réalisée en 2010, intitulée « Un jour dans la vie d'un soldat africain (A day in the life of an African soldier) » et tirée d'expériences de l'Algérie, de la République démocratique du Congo, du Kenya, du Nigeria et de l'Afrique du Sud, brosse un tableau de la vie à l'intérieur de ces armées. Elle examine également les raisons qui justifient une carrière dans l'armée, les principales frustrations et préoccupations, les opportunités de revenus supplémentaires, la bureaucratie et la culture de l'armée, les conditions sociales et les relations civilo-militaires. Le document « Fragilité politique en Afrique : Les coups d'État militaires sont-ils un phénomène sans fin ? (Political Fragility in Africa : Are Military Coups d'Etat a Never-Ending Phenomenon ?) »

par Habiba Ben Barka et Mthuli Ncube (2012) met l'accent sur l'articulation entre la fragilité de l'État et les coups d'État.

Le bulletin « Armées africaines : Chaînon manquant des transitions démocratiques » de Mathurin Houngnikpo (2012) explique comment les forces armées africaines s'adaptent et résistent parfois au contrôle et à la surveillance des civils. Le livre « Le soldat et l'État en mutation (*The Soldier and the Changing State*) » de Zoltan Barany (2013) souligne de même l'importance des attitudes et des valeurs des dirigeants militaires à l'égard des principes démocratiques en tant que baromètre des relations des militaires avec les dirigeants civils et le public. L'ouvrage « Comprendre les armées africaines (*Understanding African Armies*) » de David Chuter et Florence Gaub (2016) reconnaît la diversité et la complexité des armées africaines contemporaines, soulignant qu'elles ont souvent évolué par tâtonnements et englobent un large éventail d'approches et de missions. Ces ouvrages (voir les références pour une liste plus complète des ouvrages consultés) ont défini l'approche utilisée dans cette recherche, la formulation des questions du sondage et l'évaluation plus générale des normes et des valeurs des professionnels du secteur de la sécurité en Afrique.

MÉTHODOLOGIE

Cette étude s'est appuyée sur des approches quantitatives et qualitatives pour sa conception, la collecte de données et l'analyse afin de mieux comprendre les motivations, les attentes et les expériences de professionnels du secteur de la sécurité africains ainsi que pour en dégager les tendances générales. Le processus s'est également inspiré des nombreuses histoires orales rassemblées par les auteurs et leurs institutions respectives.

Le KAIPTC (Kofi Annan International Peacekeeping Training Center) et le CESA (Centre d'études stratégiques de l'Afrique) organisent régulièrement des formations et d'autres programmes

académiques. Ils recrutent donc en permanence des professionnels civils ou militaires du secteur de la sécurité en Afrique de niveau subalterne, intermédiaire et supérieur. En raison de leur longue existence et présence, les deux centres ont également pu s'appuyer sur leurs réseaux de relations au sein de la communauté de sécurité africaine pour alimenter cette recherche.

Cette étude comprend trois parties. Tout d'abord, un examen d'anciens documents d'études, de rapports et d'analyses relatifs à l'évolution des attitudes, des motivations et des normes des professionnels de la sécurité africains. Compte tenu de la dimension temporelle sous-jacente de cette étude, qui examine les différences entre la dernière génération de professionnels de la sécurité et leurs aînés, cette analyse a impliqué des évaluations à la fois historiques, contemporaines et comparatives.

Deuxièmement, il a été procédé à un sondage anonyme de grande envergure auprès de professionnels du secteur de la sécurité en Afrique, qui a servi de base statistique pour la généralisation et l'analyse comparative des éléments clés du sujet de recherche. À travers une série de 23 questions à choix multiples (comprenant à la fois des options de type « Une seule réponse » et « Toutes les réponses applicables »), le sondage a été structuré afin de recueillir des informations sur quatre domaines principaux: les motivations de l'engagement dans un service, les valeurs perçues et l'identité des branches de service respectives, les formations et les opinions concernant les partenariats internationaux en matière de formation.

Ces domaines d'intérêt ont été complétés par des informations démographiques servant de base pour une analyse comparative des réponses. La recherche visait en particulier à évaluer les différences entre cinq grandes catégories analytiques (variables indépendantes) y compris le type de service (militaire, police et gendarmerie), la région géographique, le quartile d'âge, le sexe et le type de régime politique dont était issu les répondants (voir le tableau 1).

Tableau 1. Catégories analytiques des professionnels de la sécurité en Afrique

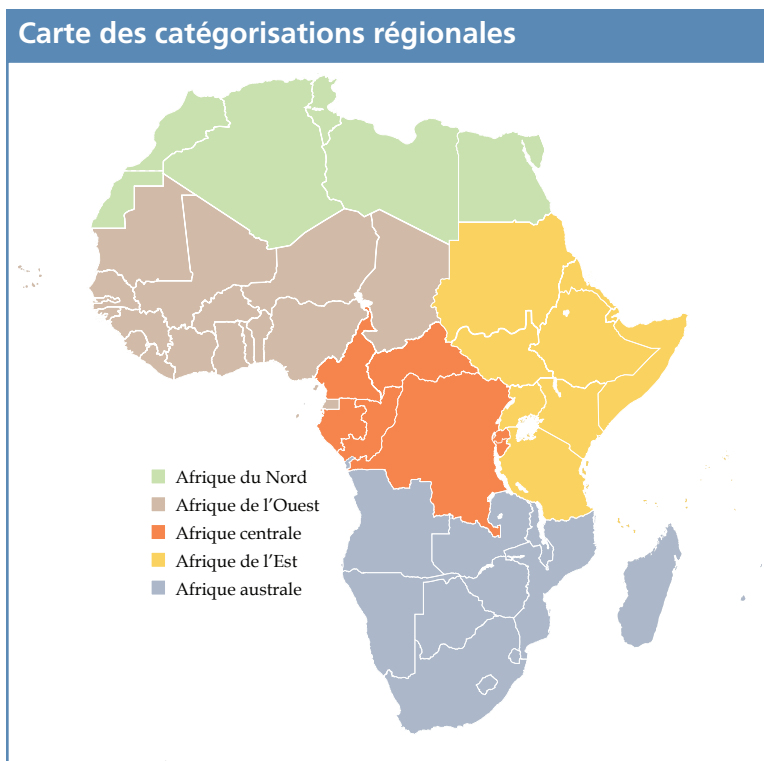
CATÉGORIE	COHORTES			
Secteur	Armée	Police	Civil	Gendarmerie
Région	Ouest	Centre	Est	Sud
Âge	Quartile le plus âgé	2e plus âgé	Le plus jeune	3e plus jeune
Régime*	Démocratique	En voie de démocratisation	Autocratie	Semi-autocratie

* Voir l'Annexe 1 pour les critères et la catégorisation du type de régime référencé dans cette analyse

Après avoir testé l'outil, un lien vers le sondage a été diffusé électroniquement à plus de 4 500 professionnels de la sécurité africains issus des bases de données du CESA et du KAIPTC. Le sondage a également été diffusé à un réseau d'établissements de formation militaire professionnel participant au Programme de formation militaire africaine (AMEP), ainsi que par le bouche à oreille. Le sondage a été disponible pendant trois semaines, du 1er au 21 avril 2017. Le sondage était disponible en anglais, en français et en portugais afin d'y permettre un accès aussi large que possible sur le continent et d'améliorer l'exactitude des réponses.

Le sondage a été administré à l'aide de la plateforme SurveyMonkey afin de garantir l'anonymat des répondants. Les réponses ont été vérifiées pour assurer leur validité, leur intégrité et leur exhaustivité. Un logiciel statistique a ensuite été utilisé pour filtrer, coder et analyser les données reçues.

Ensuite, une série d'entretiens individuels et des petits groupes de discussion ont été organisés avec 35 policiers et officiers en service actif afin de comprendre la logique derrière les valeurs et perceptions respectives des professionnels du secteur de la sécurité en Afrique. Les groupes de discussion comprenaient entre trois et cinq participants. Les entretiens ont eu lieu dans plusieurs établissements de formation militaire en Afrique de l'Ouest et à Washington DC, et se sont déroulés



selon une politique de non attribution. Tout en laissant de la place aux questions et réponses ouvertes, les entretiens ont été semi-structurés de manière à développer les thèmes identifiés dans les questionnaires.

Cette approche qualitative a permis de fournir un supplément d'informations au sondage en décrivant certaines des expériences professionnelles et des circonstances dans lesquelles les valeurs, les attitudes et les motivations citées étaient apparues. De même, les entretiens se sont révélés plus appropriés pour décrire les facteurs contextuels affectant les perspectives des professionnels et pour mieux comprendre pourquoi et comment ces perspectives avaient changé.

Ces informations qualitatives se sont révélées particulièrement pertinentes compte tenu du terrain relativement inexploré des attitudes de la prochaine génération de professionnels du secteur de

la sécurité en Afrique. Les entretiens ont ainsi permis de découvrir des idées et des motivations jusque-là ignorées, ainsi que des informations parfois sensibles basées sur des expériences personnelles.

LIMITES MÉTHODOLOGIQUES

Afin de mieux apprécier les conclusions de cette recherche, il est important de préciser certaines des limites des méthodes de ce sondage. Premièrement, les résultats quantitatifs ont été extrapolés à partir d'un groupe de 742 répondants. L'échantillon de l'échantillon était suffisamment important et diversifié dans pour en tirer des conclusions significatives pour un bon nombre des cofacteurs évalués par l'analyse. Néanmoins, il faut reconnaître que ce groupe n'était pas un échantillon aléatoire. Un grand nombre des répondants étaient liés au moins indirectement aux réseaux du KAIPTC ou du CESA. Cette réalité augmente la représentation du nombre d'officiers jeunes, compétents et focalisés sur leur carrière dont les antécédents en termes de réussite professionnelle, d'éducation, d'âge et d'exposition à des acteurs internationaux sont probablement plus importants que s'il s'agissait d'un échantillon plus représentatif des différents membres du service.

Alors qu'un nombre disproportionné de répondants étaient membres de la police et de la gendarmerie en Afrique de l'Ouest (reflétant la base des réseaux du KAIPTC), le nombre de militaires et de personnes interrogées provenant d'autres parties du continent était suffisamment élevé pour générer des résultats comparatifs solides. De même, compte tenu de la forte participation de répondants d'Afrique de l'Ouest, le nombre de pays en voie de démocratisation était surreprésenté dans les résultats du sondage. Cependant, encore une fois, cela a été contrebalancé par un nombre suffisant de répondants servant sous d'autres types de régimes pour tirer des observations comparatives statistiquement significatives.

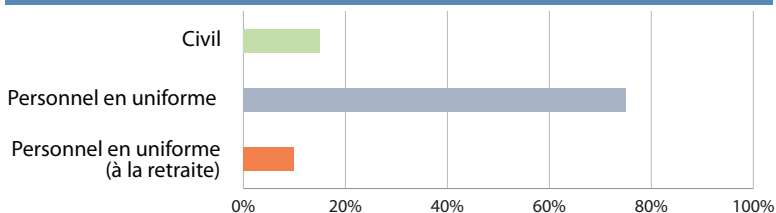
Deuxièmement, alors que des efforts ont été faits pour atteindre toutes les régions du continent, le nombre de répondants au sondage en Afrique du Nord et en Afrique lusophone n'a pas été suffisant pour permettre des comparaisons entre ces régions. Par conséquent, alors que les réponses des individus de ces régions sont considérées comme faisant partie du sondage général, des comparaisons régionales, en particulier avec l'Afrique du Nord, n'ont pas pu être effectuées. De même, bien que des civils faisaient partie des répondants au sondage, leur nombre était trop petit pour permettre des généralisations comparatives statistiquement significatives.

Enfin, comme cette recherche est tirée d'une seule période d'enquête, les comparaisons entre les tranches d'âge sont basées sur leurs réponses au moment où le sondage a eu lieu. Les réponses à des questions telles que les motivations pour rejoindre le service ou les expériences formatrices des tranches plus âgées sont donc tirées d'une base d'expérience plus large que celle des tranches plus jeunes qui entament leurs carrières.

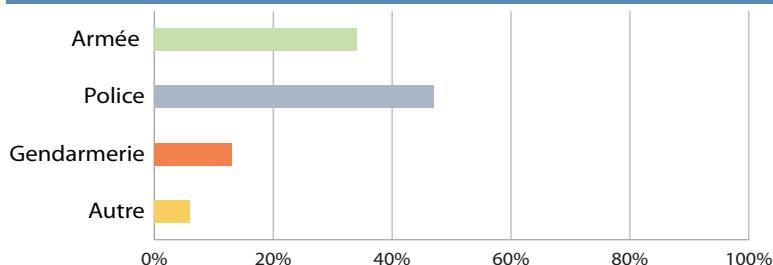
RÉSULTATS DU SONDAJE

Au total, 742 professionnels de la sécurité issus de 37 pays africains ont répondu au sondage. Les résultats de chaque question sont ci-dessous. Une analyse plus détaillée des résultats se trouve dans la section Analyse de ce rapport.

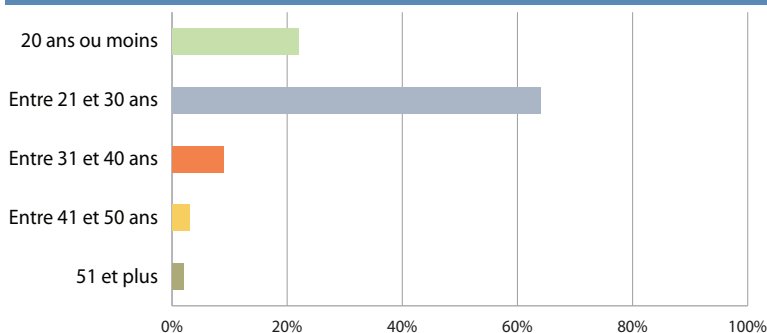
Question 1. Êtes-vous un civil ou un membre du secteur de la sécurité en uniforme ?



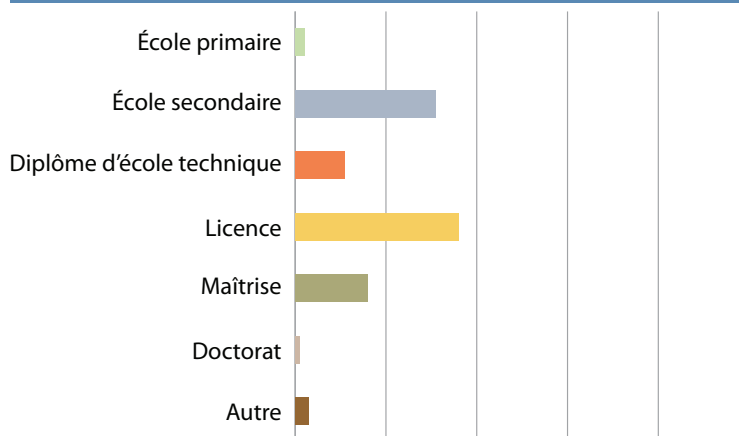
Question 2. À quelle service de sécurité appartenez-vous ?



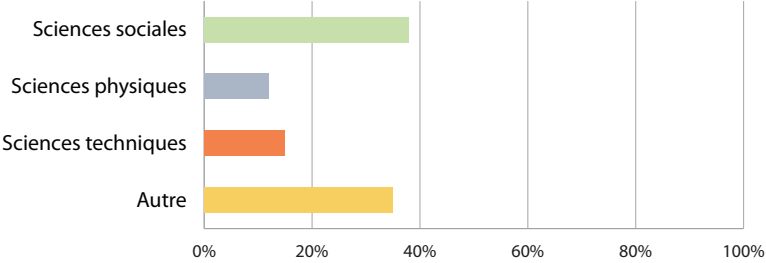
Question 3. A quel âge avez-vous rejoint le service ?



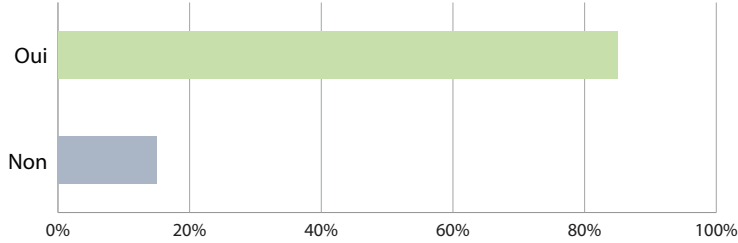
Question 4. Quel était votre plus haut diplôme d'éducation lorsque vous avez rejoint le service ?



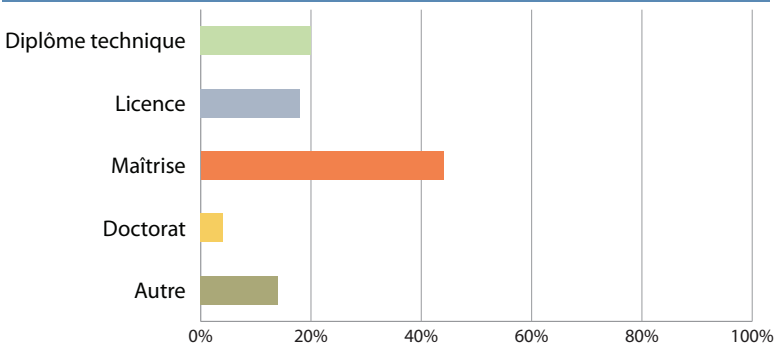
Question 5. Dans quelle discipline était votre sujet de formation lorsque vous avez intégré le service ?

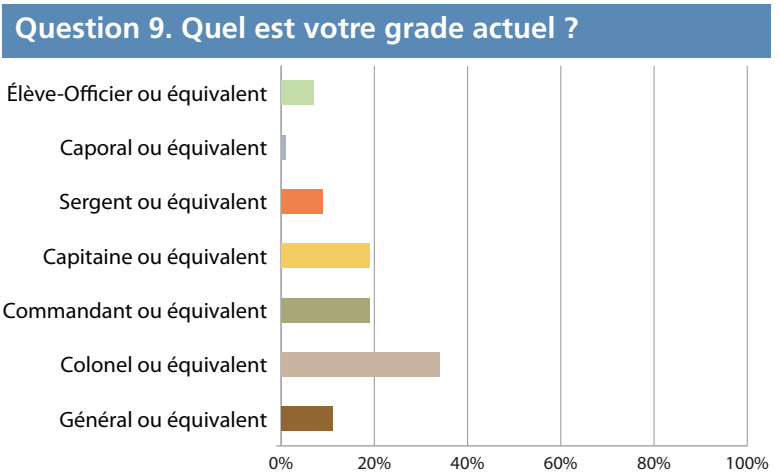
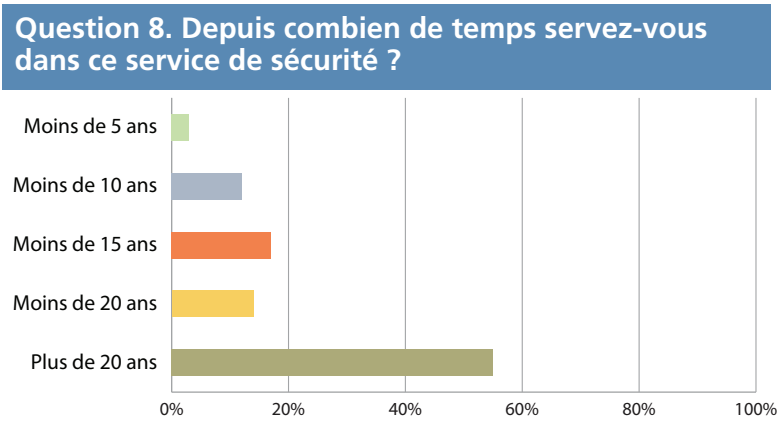


Question 6. Avez-vous eu l'occasion de poursuivre vos études depuis que vous avez rejoint le service ?

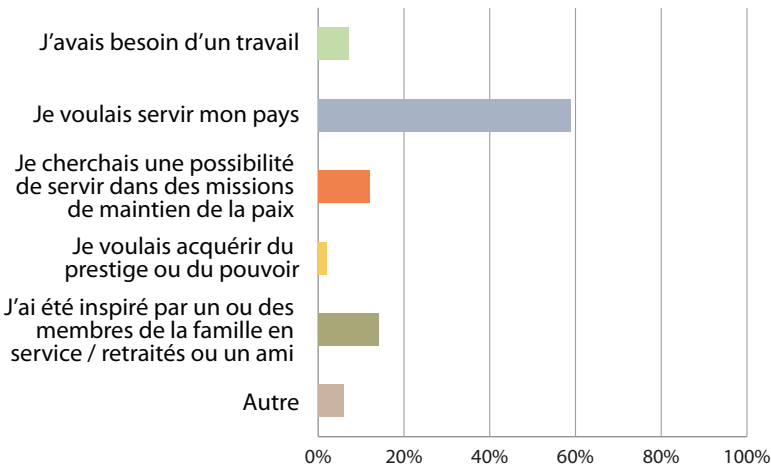


Question 7. Si oui, quels autres diplômes avez-vous obtenus ?

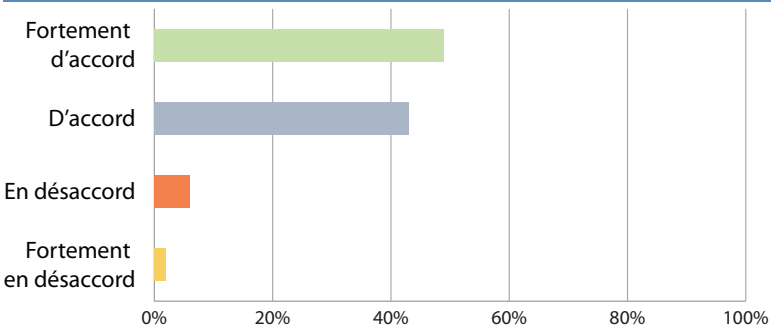




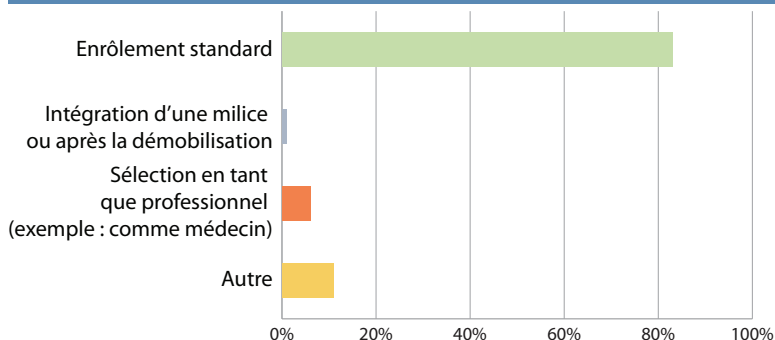
Question 10. Sélectionnez la réponse suivante qui explique le mieux la raison pour laquelle vous avez rejoint le service de sécurité :



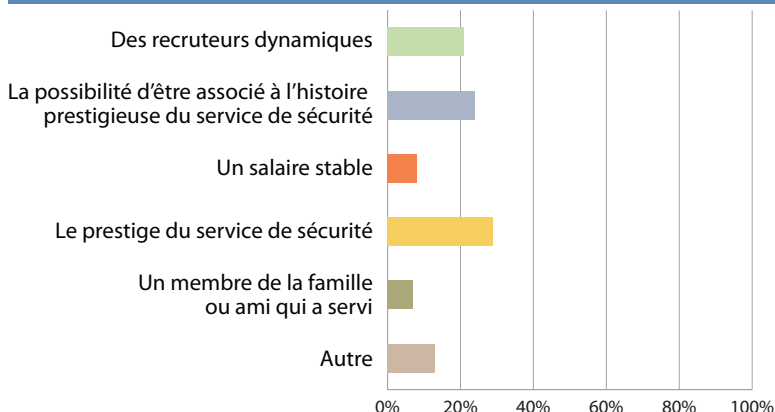
Question 11. Mes attentes en matière de service sont (ont été) satisfaites.



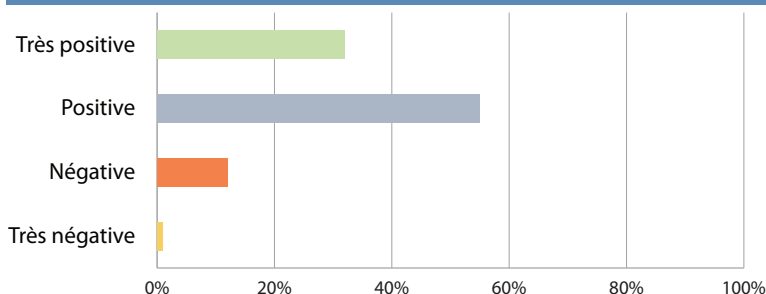
Question 12. Comment avez-vous rejoint le service de sécurité ?



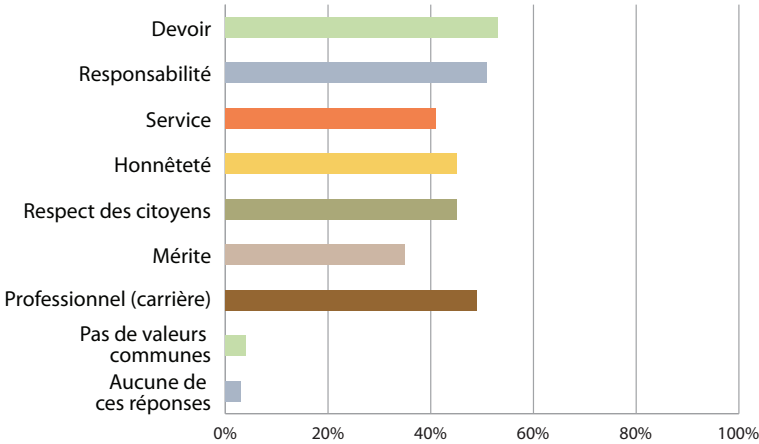
Question 13. Qu'est-ce qui vous a le plus convaincu lors du processus de recrutement ?



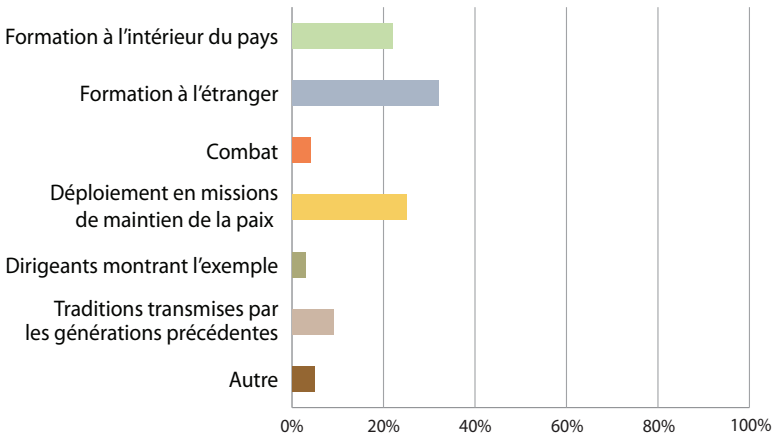
Question 14. Selon vous, quelle est la perception du public à l'égard de votre service de sécurité ?



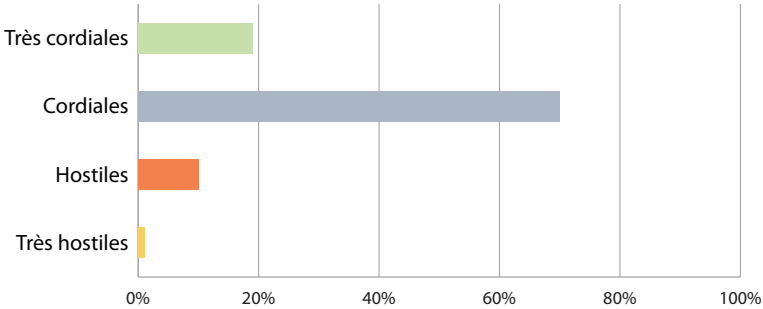
Question 15. Quelles sont les valeurs communes à tous les services qui s'appliquent plus particulièrement au vôtre ?



Question 16. Quelles sont les expériences qui ont le plus contribué à influencer l'identité de votre service ?



Question 17. Comment décririez-vous les relations entre les professionnels de la sécurité et les civils de votre pays ?



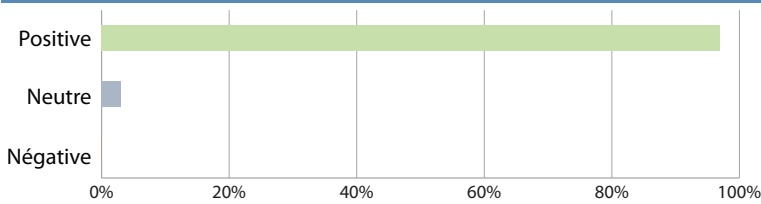
Question 18. Quels sont les défis en matière de sécurité auxquels vous allez être confronté ?

	Élevé	Moyen	Faible
Troubles civils	25%	41%	35%
Corruption	46%	41%	13%
Violence liée aux élections	27%	38%	34%
Violence ethnique	19%	28%	53%
Trafic illicite	28%	43%	29%
Lutte pour l'accès aux ressources naturelles	16%	42%	42%
Armée voisine ou rivale	6%	18%	75%
Criminalité organisée	29%	45%	26%
Maintien de la paix	36%	36%	28%
Piraterie ou banditisme en mer	15%	27%	58%
Crise politique	24%	39%	37%
Extrémisme violent et radicalisation	27%	28%	45%
Autre	10%	31%	59%

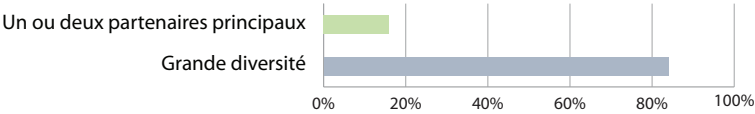
Question 19. Quel est votre niveau de préparation en vue de relever ces défis ?

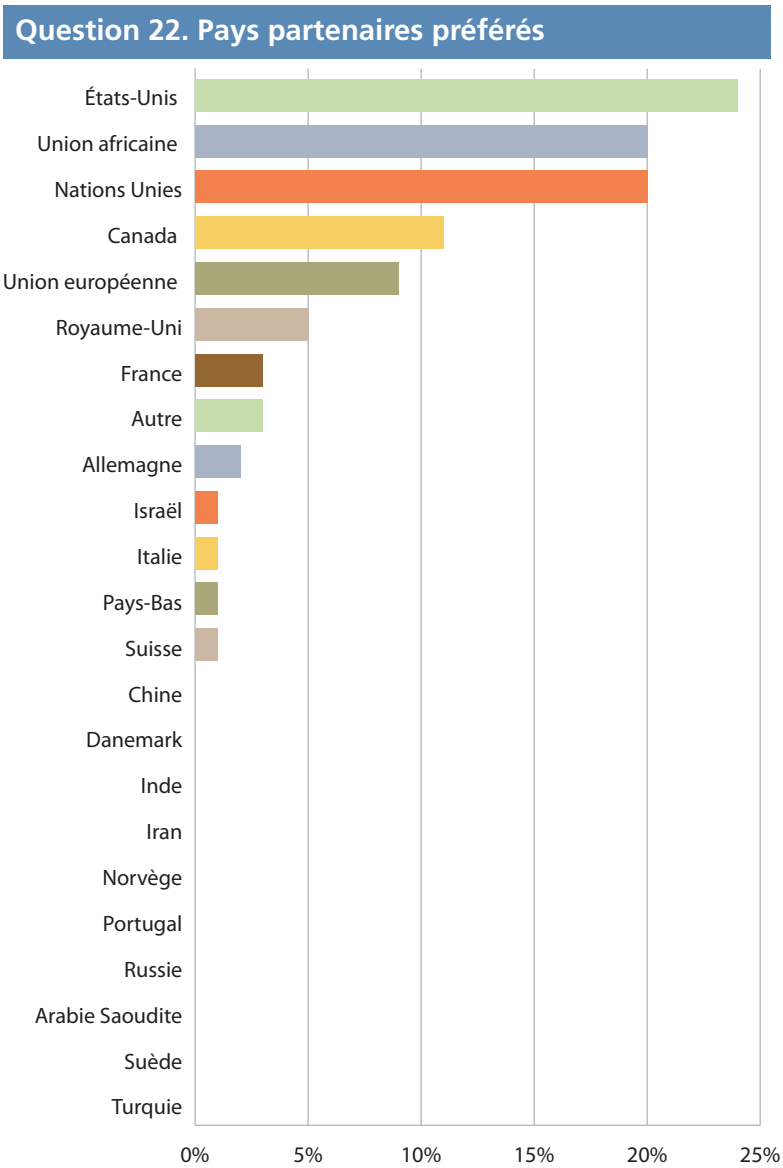
	Élevé	Moyen	Faible
Troubles civils	46%	39%	14%
Corruption	38%	39%	23%
Violence liée aux élections	39%	45%	16%
Violence ethnique	32%	42%	26%
Trafic illicite	39%	45%	16%
Lutte pour l'accès aux ressources naturelles	23%	46%	31%
Armée voisine ou rivale	33%	35%	31%
Criminalité organisée	39%	45%	16%
Maintien de la paix	56%	31%	14%
Piraterie ou banditisme en mer	28%	34%	38%
Crise politique	34%	46%	20%
Extrémisme violent et radicalisation	39%	35%	26%
Autre	28%	47%	26%

Question 20. Quelle est votre perception de la formation internationale ?



Question 21. Préférez-vous des partenariats de formation avec un ou deux pays principaux ou une grande diversité de partenaires ?





Question 23. Nationalités des répondants

Le sondage a enregistré un taux de réponse élevé de la part de l'Afrique de l'Ouest. Sur l'ensemble des répondants au sondage, 71 % étaient originaires d'Afrique de l'Ouest, 15 % des pays d'Afrique australe, 8 % d'Afrique de l'Est et 6 % d'Afrique centrale. Le Sénégal comptait le plus grand nombre de répondants avec 14 % du total, suivi du Mali (13 %) et du Nigéria (10 %).

Les répondants sont nés entre 1947 et 1992, l'année médiane étant 1974. Ce résultat représente une diversité d'âge considérable parmi les répondants, fournissant une base solide à partir de laquelle tirer des observations comparatives entre les générations. Pour l'analyse, les répondants ont été regroupés en quatre quartiles d'âge égaux :

- ◆ Tranche d'âge n° 1 : entre 54 et 70 ans
- ◆ Tranche e d'âge n° 2 : entre 46 et 53 ans
- ◆ Tranche d'âge n° 3 : entre 39 et 45 ans
- ◆ Tranche d'âge n° 4 : entre 25 et 38 ans

ANALYSE

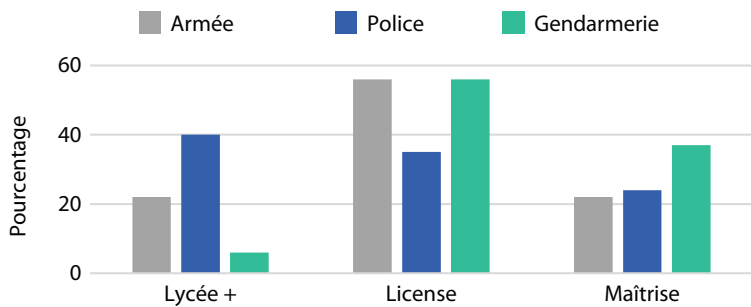
Les résultats du sondage révèlent un certain nombre de points clés qui permettent de mieux comprendre les attitudes, les défis et les perceptions actuels des professionnels de la sécurité en Afrique et leur évolution.

Âge et éducation

Une première observation frappante issue des données du sondage est que les jeunes recrues rejoignent les services de sécurité avec des niveaux d'enseignement plus avancés que leurs aînés. En effet, seulement 26 % des répondants de la tranche la plus jeune ont rejoint le

service avec seulement un baccalauréat. Ce chiffre est à comparer avec 47 % pour la tranche des répondants les plus âgés, ce qui constitue un changement important en termes de diplômes dans les services au cours des dernières décennies [1]. Parmi les jeunes recrues, 41 % ont rejoint le service avec une licence. En revanche, seulement 30 % de la tranche la plus âgée avait obtenu une licence au début de leur carrière.

Figure 1. Niveaux d'éducation de la plus jeune tranche d'âge



Pearson chi2 = 16,8732 Pr = 0,077

Des différences de niveau d'éducation sont également apparues entre les services. Les recrues les plus jeunes qui ont rejoint la gendarmerie et l'armée ont commencé dans le service de sécurité avec des niveaux d'éducation considérablement supérieurs à ceux de la police (voir figure 1). Plus précisément, 56 % des recrues de la gendarmerie et de l'armée étaient titulaires d'une licence, contre 35 % pour la police.

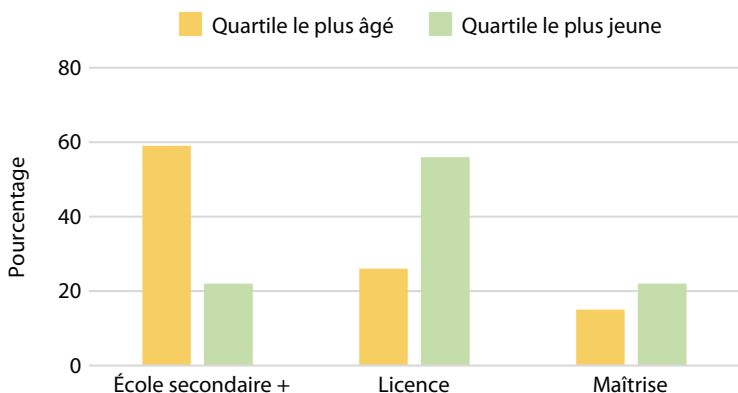
Cette divergence est particulièrement remarquable pour les militaires, car elle montre une amélioration spectaculaire du niveau

¹Tous les résultats comparatifs mis en évidence dans la section d'analyse sont statistiquement significatifs dans les tests du chi-carré de Pearson des variables catégorielles, généralement égal ou supérieur à un intervalle de confiance de 90 %. Les résultats significatifs spécifiques sont rapportés dans chaque figure.

d'instruction par rapport aux générations précédentes. Parmi les recrues militaires de la tranche la plus âgée, 26 % seulement étaient titulaires d'une licence.

Par conséquent, sur une période de plusieurs décennies, le pourcentage de recrues militaires titulaires d'une licence a augmenté de 30 points. De même, le pourcentage avec un seulement un baccalauréat et appartenant à la tranche la plus jeune (22 %) représente environ le tiers des 59 % la tranche la plus âgée (voir figure 2). En revanche, les niveaux d'éducation de départ de la police n'ont pas connu une telle amélioration. Le pourcentage de ceux qui commencent avec une licence est resté constant entre 32 et 35 % dans toutes les tranches d'âge.

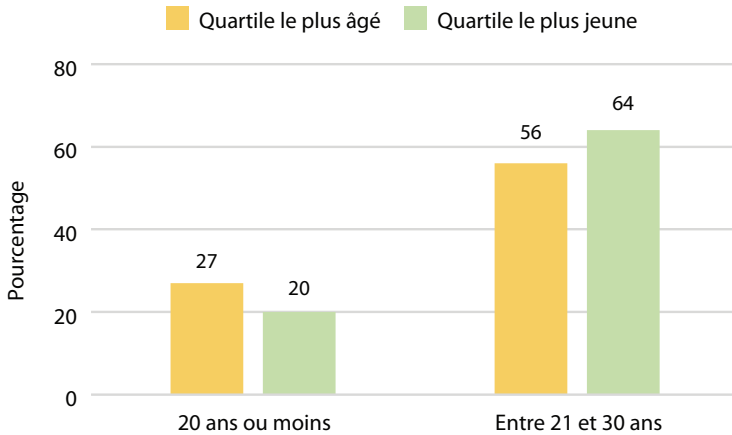
Figure 2. Comparaison des niveaux d'éducation au moment d'entrée dans l'armée au fil du temps



Pearson $\chi^2 = 17,1139$ Pr = 0,145

La nouvelle génération de professionnels de la sécurité en Afrique a également tendance à rejoindre les services de sécurité à un âge plus avancé. Alors que près de 28 % des répondants les plus âgés avaient rejoint le service à l'âge de 20 ans, ce taux est tombé à 20 % dans la tranche la plus jeune (voir figure 3). Inversement,

Figure 3. Comparaison de l'âge d'entrée en service entre les générations les plus âgées et les plus jeunes



Pearson $\chi^2 = 40.1977$ Pr = 0.000

65 % des professionnels de la sécurité de la tranche la plus jeune n'ont rejoint leur service respectif qu'après 20 ans. Cela représente une augmentation de 10 % par rapport à la tranche la plus âgée.

Les gendarmes et les policiers ont tendance à rejoindre leur service à un âge plus avancé que les militaires de l'armée. Environ 78 % des gendarmes et 53 % des policiers, contre 35 % des militaires, se sont engagés entre 21 et 30 ans.

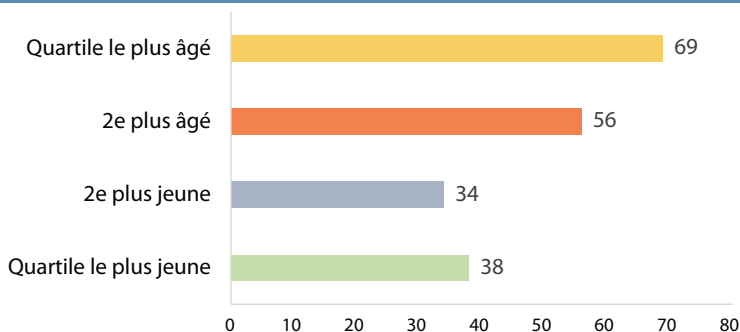
Motivations

La motivation peut être définie comme le degré de volonté d'un individu d'exercer et de maintenir un effort visant à atteindre les objectifs d'une organisation. La motivation est étroitement liée à la satisfaction au travail puisqu'elle entraîne des taux de rétention plus élevés au fil du temps. La motivation est influencée par un ensemble complexe de facteurs professionnels, sociaux et économiques. Ceux-ci incluent une évolution de carrière importante, une rémunération

adéquate et des conditions de vie et de travail satisfaisantes. La présence de mécanismes de ressources humaines solides au sein d'une institution de sécurité peut permettre d'assurer la mise en place des facteurs de motivation appropriés pour satisfaire les membres du service.

Inversement, les problèmes liés à l'évolution de carrière, au salaire et aux conditions de travail sont des raisons pour lesquelles les professionnels du secteur de la sécurité ne sont plus motivés. L'insatisfaction peut découler d'un seul ou d'une combinaison de ces facteurs. L'évolution de carrière est généralement définie comme la possibilité de se spécialiser dans un domaine particulier ou de gravir les échelons. Un manque d'opportunités de promotion peut être vu comme démotivant.

Figure 4. Pourcentage de répondants déclarant être entièrement d'accord que leurs attentes sont satisfaites



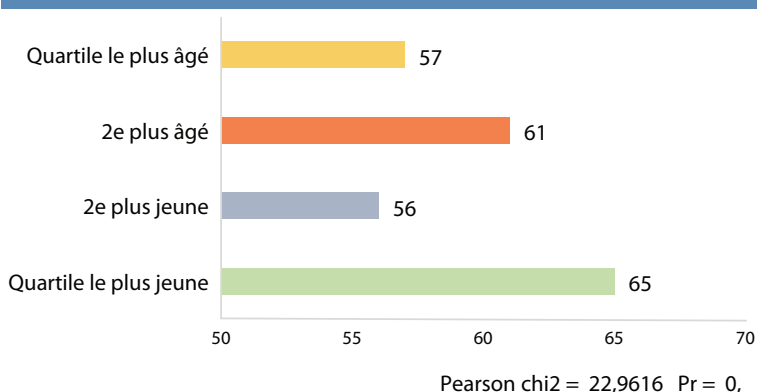
Pearson $\chi^2 = 44,6279$ Pr = 0,000

Comme indiqué dans la section Résultats du sondage, la grande majorité (92 %) des membres du service interrogés indiquent être d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que leurs attentes concernant l'entrée dans le service de sécurité sont satisfaites. La force de ce sentiment varie toutefois selon l'âge. Avec un taux de 69 %,

la tranche la plus âgée déclare être tout à fait d'accord pour dire que ses attentes sont satisfaites (voir figure 4). Ce pourcentage contraste avec un niveau de 38 % pour la tranche d'âge la plus jeune.

La motivation la plus forte pour rejoindre un service de sécurité citée par les répondants est le désir de servir leur pays, avec 61 % des répondants la citant (parmi 6 options). Cette motivation est la plus citée par les répondants quel que soit le service de sécurité dont ils font part. Cette motivation à servir le pays est la plus élevée chez les gendarmes (70 %), suivie par les policiers et les militaires.

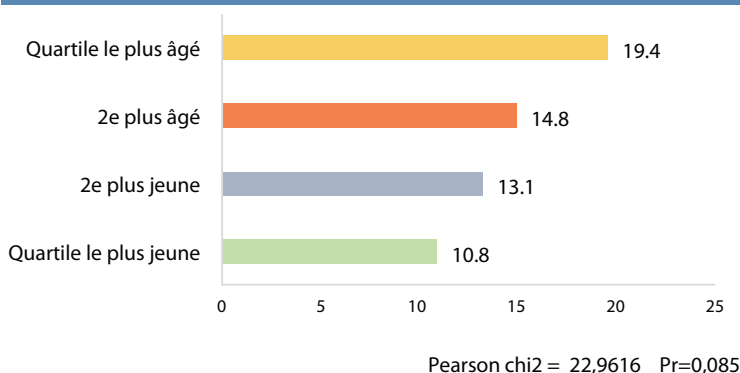
Figure 5. Pourcentage de personnes motivées à servir leur pays



La motivation de servir son pays est notamment la plus forte chez la tranche la plus jeune avec 65 % indiquant que cette motivation est leur principale dans leur entrée dans un service (voir figure 5). Un tel résultat contraste avec le quartile le plus âgé, où 57% des répondants citent le fait de servir leur pays comme leur motivation pour rejoindre un service de sécurité. Cette observation est remarquable car elle suggère un sentiment plus fort de loyauté envers la nation chez les plus jeunes. Par extension, il peut s'agir d'une plus grande volonté de respecter l'autorité civile et de ne pas menacer l'état constitutionnel.

Même si les tranches plus âgées conviennent que le service pour le pays est important, elles indiquent également que les questions d'héritage, de famille et d'amis ayant servi ont une part importante dans leur motivation. Parmi les six options de réponse, 19 % des répondants appartenant à la tranche la plus âgée indiquent en effet que les liens familiaux avec les services de sécurité ont constitué une motivation essentielle pour leur adhésion (voir la figure 6). Cette influence est la plus forte au sein de l'armée : 25 % des répondants de la tranche la plus âgée la citent comme motivation.

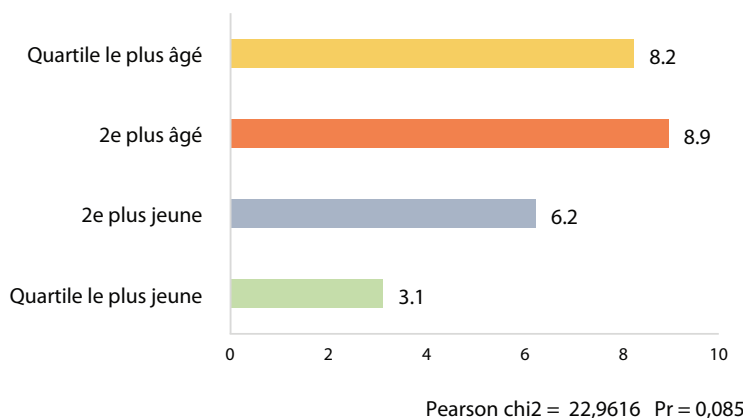
Figure 6. Pourcentage inspiré par leur famille à rejoindre le service



En revanche, parmi tous les services de sécurité (dont l'armée) seuls 11 % des membres de la tranche la plus jeune disent qu'un facteur comme l'héritage familial a joué un rôle dans leur engagement dans un service de sécurité. Cette tendance peut avoir de l'importance, notamment dans le développement historique des armées africaines. Un tel résultat reflète sans doute que les relations familiales très étroites qui caractérisaient l'engagement dans l'armée au cours de la période qui a immédiatement suivi l'indépendance ont donné la place à une armée différente, plus diversifiée et plus motivée à servir le public chez le quartile le plus jeune.

Une hypothèse courante est que les professionnels du secteur de la sécurité en Afrique ont pour principale motivation le besoin d'avoir un travail. En effet, plusieurs participants aux entretiens ont indiqué qu'il s'agissait d'une considération clé pour eux et leurs pairs. Cependant, seulement 6,6% des répondants ont cité le besoin d'avoir un emploi comme la raison principale de leur entrée dans un service de sécurité (voir figure 7). Ce taux variait d'un maximum de 8,2 % pour la tranche la plus âgée à seulement 3 % pour la plus jeune.

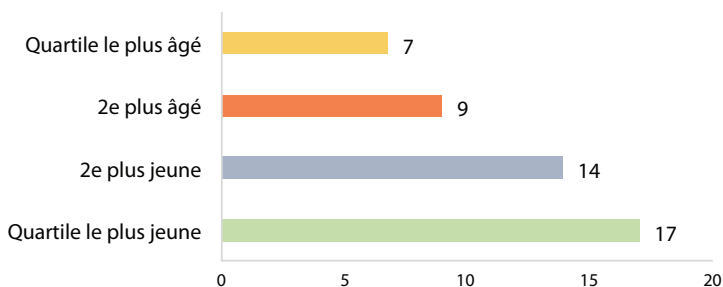
Figure 7. Pourcentage pour lequel avoir un travail est la principale motivation



Ces résultats suggèrent que les raisons pour rejoindre le secteur de la sécurité ont changé au cours du temps. Il faut par ailleurs noter la tendance inverse dans les réponses sur le service public comme facteur de motivation de la tranche la plus âgée et les niveaux d'éducation à l'entrée dans un service nettement plus élevés pour les jeunes recrues. Celles-ci semblent aujourd'hui avoir plus de compétences et de possibilités d'emploi, mais choisissent volontiers de rejoindre le secteur de la sécurité comme moyen de rendre service et de faire carrière.

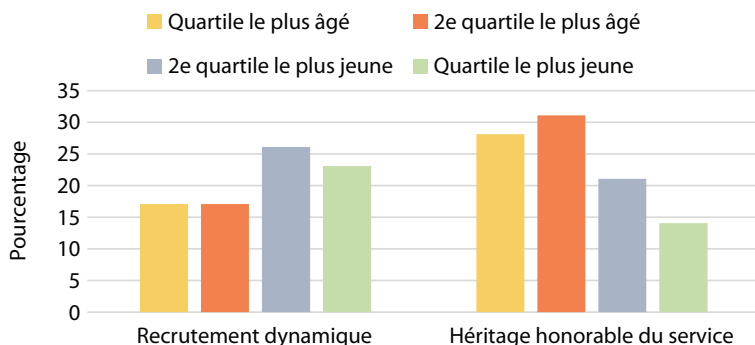
Le maintien de la paix est un autre facteur de motivation qui ressort du sondage. Avec 15 missions de maintien de la paix internationales et régionales déployées en Afrique, le maintien de la paix représente une composante de plus en plus importante de la mission de nombreuses armées africaines. Le plus jeune quartile semble ainsi être de plus en plus motivé par la possibilité de servir dans de telles des missions, 17 % étant motivés une telle possibilité, contre 7 % pour le quartile le plus âgé (voir figure 8). Ce résultat suggère que les jeunes membres des services de sécurité considèrent le maintien de la paix comme une opportunité d'acquérir de l'expérience, de progresser dans leur carrière professionnelle et de connaître d'autres pays.

Figure 8. Pourcentage des répondants motivés par la possibilité de servir dans une mission de maintien de la paix



Pearson $\chi^2 = 22,9616$ Pr = 0,085

Des différences entre les tranches d'âge apparaissent également dans les facteurs ayant une influence sur le recrutement (voir figure 9). Les jeunes générations sont plus influencées par des recruteurs dynamiques que les tranches les plus âgées. Plus précisément, 25% des deux quartiles les plus jeunes ont indiqué avoir été convaincus par des recruteurs dynamiques, contre 17 % pour les deux quartiles les plus âgés. En revanche, les générations plus jeunes étaient

Figure 9. Comparaison des facteurs de motivation du recrutement en fonction de l'âgePearson $\chi^2 = 23,2298$ Pr = 0,079

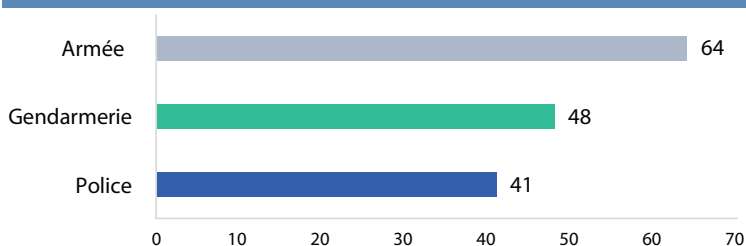
nettement moins motivées par les traditions des services de sécurité (14 %) que les plus âgées (28 %). Par ailleurs, les traditions d'un service de sécurité restent nettement plus attrayantes pour l'armée (34 %) que pour la police et la gendarmerie (18 % en moyenne). Néanmoins, même dans l'armée, l'importance accordée aux traditions du service a fortement diminué chez la tranche la plus jeune (12 %). La découverte d'une diminution de l'importance des traditions d'un service de sécurité chez les jeunes générations pourrait avoir des implications institutionnelles à long terme pour tous les services de sécurité.

Formation des valeurs et de l'identité

Les résultats du sondage révèlent une forte affinité entre les participants militaires et les valeurs positives de leur institution. Plus précisément, les répondants des armées indiquent à des taux compris entre 55 % et 75 % que les valeurs du devoir, de la responsabilité, de l'honnêteté, du respect des citoyens et du professionnalisme décrivent leurs institutions.

Ces valeurs n'ont été validées que par les répondants militaires. La figure 10 résume la disparité des réponses des services de sécurité respectifs en ce qui concerne le professionnalisme. Il en ressort que 64 % des militaires interrogés estiment que cette valeur caractérise leur service. En revanche, seule une minorité de répondants (généralement entre 38 et 44 %) de la gendarmerie ou de la police indiquent que cette même valeur s'applique à leur service.

Figure 10. Valeur du « professionnalisme » en tant que caractéristique d'un service de sécurité (%)

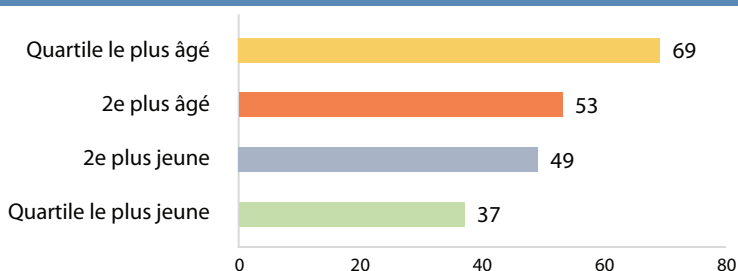


Pearson $\chi^2 = 22,6018$ Pr = 0,000

Il existe une certaine dissonance dans la façon dont les valeurs sont identifiées. Ainsi les valeurs du mérite et du service ne semblent pas trouver autant écho dans les services de sécurité. Seuls 48 % des militaires interrogés et uniquement 25 et 38 % des policiers et des gendarmes ont indiqué que leurs services étaient fondés sur le mérite. De même, une minorité de répondants de la police et de la gendarmerie (38 % chacun) et des militaires (47 %) disent que leurs institutions incarnent la valeur du service au public.

Il est intéressant de constater qu'il existe un lien étroit avec l'âge dans toutes les réponses concernant les valeurs (voir la figure 11). Plus précisément, les identifications les plus étroites à des valeurs proviennent des quartiles les plus âgés (généralement entre 55 et 70 %). Cependant, l'identification à de telles valeurs institutionnelles diminue régulièrement chez les tranches les plus jeunes. Par exemple,

Figure 11. La valeur du « devoir » comme caractéristique de leur service de sécurité (%)



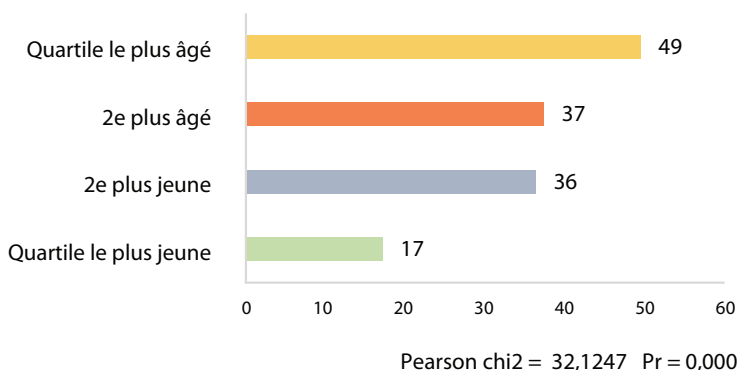
Pearson $\chi^2 = 28,1463$ Pr = 0,000

à peine 37 % des répondants de la tranche la plus jeune disent que la valeur du devoir identifie leur service (voir la figure 11). Dans la tranche la plus âgée, le pourcentage atteint 69 %.

Pour les deux valeurs (service au public et mérite) qui ont enregistré le moins de soutien, la tranche la plus jeune obtient le score le plus faible. Seulement 17 % des répondants de la tranche la plus jeune ont indiqué que la valeur du mérite reflétait leur service de sécurité (voir figure 12). En d'autres termes, à 3 contre 1, la tranche la plus jeune ne ressent pas que les valeurs du mérite et du service au public identifient leurs services.

Cette tendance à la baisse de l'adhésion aux valeurs institutionnelles selon la tranche d'âge - une tendance qui s'applique à toutes les valeurs étudiées - est potentiellement très pertinente en termes d'ancrage de ces valeurs. Elle peut également suggérer une érosion du soutien à de telles valeurs positives institutionnelles. Si les membres des services de sécurité ne croient pas que leurs institutions défendent de valeurs positives, cela est de très mauvais augure pour leur moral. Sinon, il peut s'agir d'un moyen de déterminer de manière plus nuancée et constructive l'état de ces institutions par rapport à leurs sociétés. Cela vaut la peine d'être noté d'autant plus que la tranche la plus jeune a indiqué que le service au public était sa

Figure 12. Valeur du « mérite » comme caractéristique d'un service de sécurité (%)

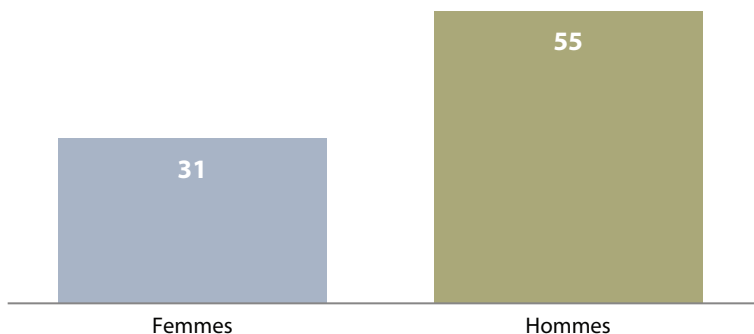


principale motivation pour rejoindre le secteur de la sécurité. Ceci montre un fort décalage entre les attentes et les perceptions de la plus jeune tranche d'âge.

Des différences importantes sont également à noter dans l'identification des valeurs institutionnelles en fonction du genre. Plus spécifiquement, les femmes interrogées, à un taux compris entre 55 et 75 %, ne s'identifient à aucune des valeurs représentatives de leurs institutions. Par exemple, comme le montre la figure 13, seules 31 % des femmes interrogées, contre 51 % des hommes, ont indiqué que le devoir était une valeur commune décrivant leur service de sécurité. Les femmes dans l'armée, cependant, s'identifient généralement de manière plus positive avec toutes les valeurs institutionnelles étudiées que les femmes des autres services de sécurité. Bien que les taux de réponse positifs parmi les femmes dans l'armée ne soient généralement pas aussi élevés que ceux des hommes interrogés, ils sont généralement supérieurs à 50%.

Ces différences entre les genres sont remarquables pour leur cohérence quelle que soit la valeur en question. De même que pour le groupe de répondants plus jeune, ces perceptions différentes de la part des femmes peuvent refléter une réticence saine à souscrire

Figure 13. Différences entre les genres concernant le « devoir » comme caractéristique d'un service de sécurité (%)

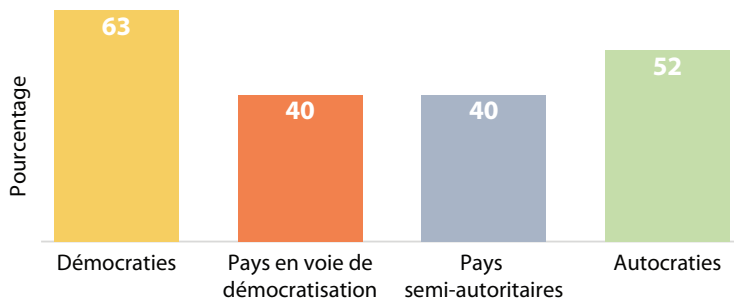


Pearson chi2 = 13,8583 Pr = 0,000

aux valeurs qui, à leur avis, ne sont pas bien incarnées par leurs institutions. Il peut aussi s'agir d'un sentiment généralisé que les femmes et les groupes les plus jeunes sont aujourd'hui marginalisés dans leurs institutions. Ils sont donc moins enclins à souscrire à l'idée selon laquelle ces valeurs institutionnelles sont partagées.

Le sondage a également révélé certaines différences notables en fonction du type de régime dont les répondants sont issus. Plus précisément, les répondants des démocraties ont tendance à s'identifier plus fortement à toutes les valeurs institutionnelles (par exemple, le devoir, la responsabilité, l'honnêteté, le respect des citoyens, le service au public) que les répondants des autres régimes. En effet, 63 % des répondants des démocraties ont identifié l'honnêteté comme une valeur caractérisant leur service de sécurité, même si seulement 46 % des répondants des autres régimes tous types confondus partagent cet avis (voir figure 14). La seule exception notable concerne le mérite pour lequel les réponses des démocraties (37 %) étaient du même ordre que celles des autres types de régimes.

Figure 14. Valeur de « l'honnêteté » en tant que caractéristique d'un service de sécurité

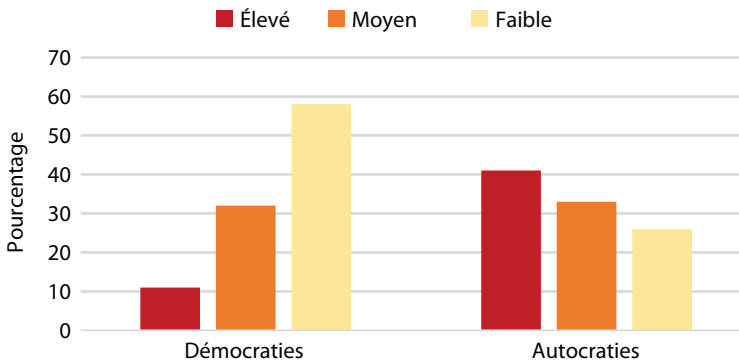


Pearson $\chi^2(3) = 9,9060$ Pr = 0,019

Il convient de noter que les répondants issus d'autocraties constituent le deuxième groupe s'identifiant le plus à des valeurs, notamment celles du professionnalisme, du devoir, de la responsabilité, du respect des citoyens et de l'honnêteté. Il en ressort qu'il est possible de créer des liens forts en matière d'héritage institutionnel au sein de ces régimes (vraisemblablement les plus stables).

Fait également intéressant, le taux de réponses positives de la part des répondants des régimes mixtes (pays en voie de démocratisation et pays semi-autoritaires) à propos de l'identification aux valeurs du professionnalisme, de service au public et de l'honnêteté est faible. Seule une minorité de répondants trouvent que ces valeurs caractérisent l'éthique de leurs organisations. Cela présente un intérêt politique important pour les institutions de défense cherchant à se renforcer dans les sociétés en transition. L'approfondissement des valeurs partagées et l'identification de ce que représente un service de sécurité pour les citoyens est un domaine qui requiert de l'attention. Ceci peut ensuite aider à soutenir et à faire avancer les processus de démocratisation au sein de ces sociétés.

Il existe également des différences entre ces régimes concernant les menaces auxquelles ils sont confrontés. Par exemple, 11 %

Figure 15. Le risque perçu de crise politique par type de régime

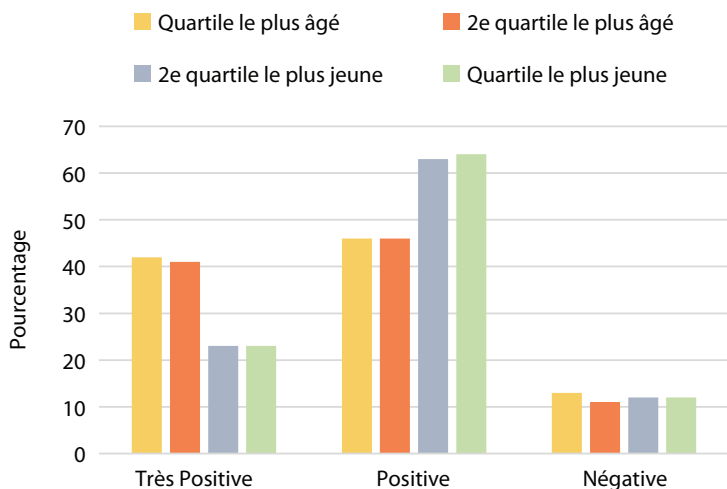
Pearson chi2 = 15,2831 Pr = 0,018

seulement des répondants de régimes démocratiques estiment que le risque de crise politique constitue un problème sérieux (voir figure 15). De même, 58 % de ces répondants trouvent le risque de crise politique comme faible. Les perceptions sont inversées pour les répondants issus d'autocraties. Dans ce groupe, 41% des répondants trouvent le risque de crise politique comme une préoccupation sérieuse. Seulement 27 % qualifient ce risque de faible.

Les réponses au sondage ont également révélé que, dans l'ensemble, les professionnels du secteur de la sécurité en Afrique estiment que leur service bénéficie d'un large soutien du public. Globalement, 88 % des répondants pensent qu'il existe un niveau de soutien positif ou très positif du public. Ce sentiment était nettement plus fort au sein de l'armée : 94 % d'entre eux ont déclaré un soutien favorable du public, dont 47 % ont déclaré qu'il était très positif. Pour les services plus directement engagés auprès du public, comme la police et la gendarmerie, la perception d'un soutien très positif était nettement plus modeste, respectivement de 22 % et 33 %. Chez les policiers, 17 % ont répondu que le public avait une perception négative de leurs services. Les tranches plus âgées ont signalé des

niveaux de soutien du public plus élevés que les plus jeunes (voir figure 16). Plus précisément, 41 % des deux tranches les plus âgées estiment que le soutien était très positif, contre seulement 23% pour les deux tranches les plus jeunes.

Figure 16. Perception du soutien public par âge



Pearson $\chi^2 = 24,1502$ $Pr = 0,004$

Formation et partenaires internationaux

L'un des résultats les plus probants du sondage est la haute considération accordée à la formation internationale. Quelque 97 % des répondants considèrent la formation internationale comme une option positive. La valeur de la formation internationale en tant qu'expérience formatrice a été fortement confirmée au cours des entretiens qualitatifs, pendant lesquels les personnes interrogées en ont vanté les avantages suivants :

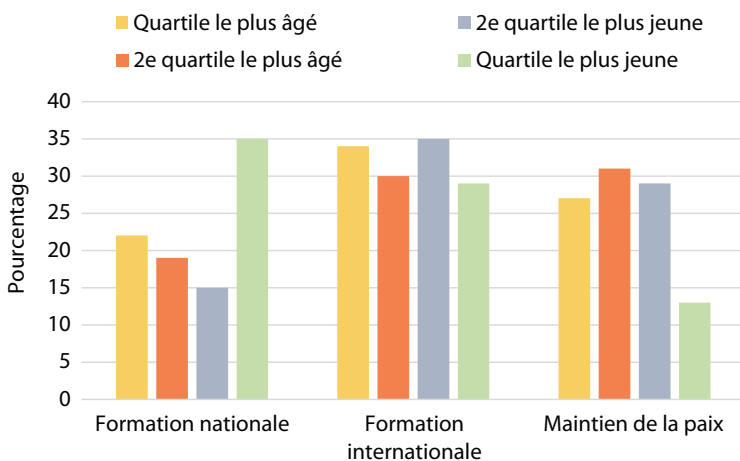
- ◆ Élargissement de l'expérience et des réseaux intellectuels, y compris l'accès aux dernières connaissances et tendances
- ◆ Établissement de relations durables à partir de leur formation militaire professionnelle, notamment par une exposition à de nouvelles idées, valeurs, pensée critique et l'évolution des tendances, tout en élargissant les rapports avec d'autres cultures
- ◆ Rapports étroits avec des hauts dirigeants qui font preuve d'un leadership moral et d'une vision solide, valeurs identifiées comme ayant une grande influence dans les expériences formatrices des jeunes officiers
- ◆ Meilleure compréhension des officiers issus de milieux divers
- ◆ Création des normes, visions, valeurs communes avec des partenaires internationaux
- ◆ Élaboration de perspectives régionales et globales sur les défis de sécurité et autres moyens pour aider à résoudre ces défis
- ◆ Découverte de nouvelles technologies

La plupart des répondants notent l'importance de la formation internationale comme une valeur en elle-même, plus que la participation d'un partenaire international particulier. En effet, 83 % des répondants rapportent qu'il était préférable d'avoir une diversité de partenaires internationaux en matière de formation plutôt qu'un ou deux. Parmi les répondants ayant manifesté leur intérêt pour des partenaires de formation d'une certaine origine, leurs préférés étaient les États-Unis (24 %), l'Union africaine (20 %), les Nations Unies (20 %), le Canada (11 %) et l'Union européenne (9 %). L'accueil favorable des institutions internationales multilatérales doit être remarqué.

Si un consensus général s'est dégagé sur l'importance de la formation internationale, il existe des différences d'opinion selon l'âge et le service de sécurité. La formation internationale est perçue comme nettement plus formatrice que la formation nationale chez les

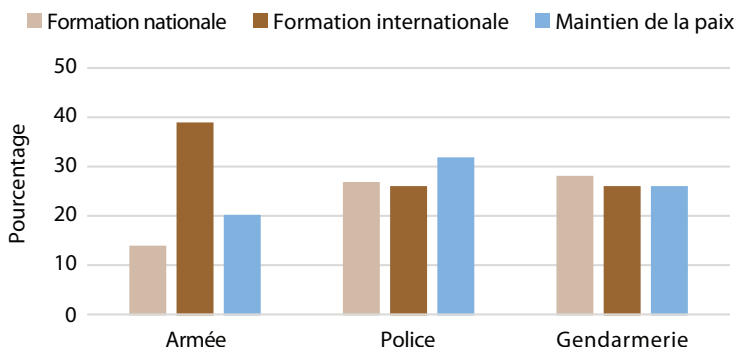
trois tranches les plus âgées (voir figure 17), alors que c'est l'inverse pour la tranche la plus jeune--ce qui apparaît comme une aberration. Cette tranche évalue l'influence de la formation nationale comme plus influente. Elle est suivie de la formation internationale, puis de la formation sur le maintien de la paix. (Remarque : la tranche la plus jeune avait indiqué que la possibilité d'être déployé dans des missions de maintien de la paix était une motivation essentielle pour rejoindre un service de sécurité.) Cette divergence entre les générations les plus jeunes peut simplement refléter leurs possibilités limitées, jusqu'à présent, en matière de déploiements dans des missions de maintien de la paix ou de formation internationale.

Figure 17. Comparaison par âge des expériences permettant de développer l'identité



Pearson chi2 = 40,2891 Pr = 0,002

En ce qui concerne les services de sécurité, les militaires interrogés se sont distingués en citant la formation internationale comme l'expérience formatrice la plus importante pour la définition de l'identité de leur service. Dans une proportion de 2 à 1, les

Figure 18. Comparaison des expériences qui influencent l'identité à travers le service

Pearson chi2 - 51.1627 Pr - 0.000

expériences de formation internationales sont considérées comme plus influentes que la formation nationale (voir figure 18). Cette tendance ne s'applique pas à la police et à la gendarmerie qui déclarent que la formation dans le pays avait la même valeur que la formation internationale.

Même si cela peut sembler paradoxal en raison de leur rôle principal axé sur l'intérieur de leur pays, les missions de maintien de la paix semblent avoir la plus grande influence pour la police. Cela semble souligner le rôle croissant joué par les forces de police dans les opérations de paix en Afrique, notamment en Afrique de l'Ouest. Pour les militaires interrogés, les déploiements dans les missions de maintien de la paix se placent après les formations internationales en termes d'influence sur l'identité du service de sécurité d'un membre, suivis de la formation au niveau national. L'importance croissante des expériences de maintien de la paix dans la formation de l'identité des services de sécurité africains est une tendance intéressante à suivre dès lors qu'ils assument ce rôle de plus en plus.

Les entretiens ont mis l'accent sur l'importance accordée à la connaissance de l'anglais qui crée des opportunités de formation

internationale et d'avancement de carrière supplémentaires pour le personnel des services de sécurité. Le revers de la médaille est qu'il existe un grand nombre de jeunes leaders remarquables dont la carrière est limitée car ils n'ont pas la possibilité de développer leurs compétences en anglais.

Variations régionales

De fortes variations régionales apparaissent dans les attitudes et les perceptions des secteurs de la sécurité africains en raison de leurs racines historiques, leurs traditions et leurs menaces. Le tableau 2 présente un certain nombre des variations régionales notables. En voici la liste :

Éducation. Les niveaux d'éducation des recrues en Afrique de l'Ouest sont sensiblement plus élevés que ceux d'autres régions. 68 % environ des jeunes professionnels du secteur de la sécurité interrogés en Afrique de l'Ouest détenaient au moins une licence au début de leur service. 15 % ont commencé à servir avec baccalauréat comme plus haut niveau de scolarité atteint. En revanche, 40 % des nouveaux membres des services de sécurité d'Afrique centrale et d'Afrique de l'Est ont commencé avec un baccalauréat comme plus haut diplôme scolaire.

Maintien de la paix. De même, les Africains de l'Ouest sont les plus influencés par les expériences de maintien de la paix en tant que facteur d'identité de leur service de sécurité. 29 % d'entre eux considèrent le maintien de la paix comme l'expérience la plus importante, contre 16 % en moyenne dans les autres régions.

Corruption. Les répondants d'Afrique de l'Est et d'Afrique australe se distinguent par leur préoccupation face à la corruption. 95 % d'entre eux estiment qu'il s'agit d'un problème de sécurité de niveau « moyen » ou « élevé ». Cette réponse n'indique pas qu'il existe des niveaux de corruption plus élevés dans ces régions mais plutôt

que les membres des services de sécurité en sont particulièrement inquiets et qu'ils perçoivent les implications pour la sécurité de niveaux de corruption élevés. Bien que les préoccupations concernant la corruption soient également élevées, elles sont relativement moins importantes en Afrique centrale et en Afrique de l'Ouest (75 % et 85 % respectivement). Dans l'ensemble, les résultats soulignent la reconnaissance généralisée de la menace que fait peser la corruption sur la sécurité.

Table 2. Principales variations régionales concernant les perceptions du secteur de la sécurité

PROBLÈME/ SUJET	OUEST	CENTRALE	AUSTRALE	EST
Éducation	Les niveaux de formation des personnels des services de sécurité en Afrique de l'Ouest sont plus élevés que dans les autres régions. Globalement, 68 % commencent avec une licence ou un diplôme supérieur.	41 % des membres d'un service de sécurité commencent avec un baccalauréat.	Globalement, 52 % des membres d'un service de sécurité commencent avec un baccalauréat. Ce chiffre est de 40% chez la tranche la plus jeune.	23 % des membres d'un service de sécurité commencent avec un Bac+2.
Motivations	- Les gendarmes expriment un maximum d'engagement à servir parmi tous les services de sécurité. - En Afrique de l'Ouest, le niveau de satisfaction des attentes est le plus élevé.	Les répondants provenant d'Afrique centrale ont le taux le plus élevé d'attentes non satisfaites (21 %).	Les membres des services de sécurité sont fortement influencés par un membre de leur famille qui a servi.	Le service aux pays est cité comme le facteur de motivation clé pour toutes les régions.

PROBLÈME/ SUJET	OUEST	CENTRALE	AUSTRALE	EST
Expériences formatrices	Les expériences de maintien de la paix ont la plus grande influence.			Il y a une forte association avec les traditions du service de sécurité.
Formation internationale	La formation en dehors du pays est une expérience déterminante pour les membres d'un service de sécurité.	La formation en dehors du pays est une expérience déterminante pour les membres des services de sécurité.	L'accent est mis sur la formation nationale et internationale.	La formation en dehors du pays est considérée comme l'expérience la plus déterminante.
Perceptions	41 % considèrent le maintien de la paix comme une activité de sécurité probable 61 % se sentent préparés aux défis que pose le maintien de la paix. 44 % se sentent préparés aux menaces des groupes extrémistes violents.	- Les troubles civils sont considérés comme une menace sérieuse par 48 % des répondants. - La violence ethnique est considérée comme une menace sérieuse par 40 % des répondants. 56 % pensent que les crises politiques posent un grave problème de sécurité.	- Les membres des services de sécurité sont peu préoccupés par les troubles civils. - Les membres des services de sécurité sont très préoccupés par la corruption. - Seulement 9 % considèrent le trafic illicite un sérieux défi.	- Les relations entre civils et militaires sont perçues par 30 % comme très cordiales. - Les membres des services sont peu préoccupés par les troubles civils ou la violence ethnique. - Les membres des services de sécurité sont très préoccupés par la corruption.

Groupes extrémistes violents. Les membres des services de sécurité d'Afrique de l'Est et d'Afrique centrale considèrent les groupes extrémistes violents comme une source d'inquiétude. En effet, 73 % des répondants trouvent que cette menace est moyenne

ou élevée. En revanche, seuls 2 % des répondants d’Afrique australe considèrent la menace des groupes extrémistes violents comme élevée avec 16% la considérant comme moyenne. Les perceptions en Afrique de l’Ouest se situent entre les deux avec 60 % des personnes interrogées qui considèrent les groupes extrémistes violents comme une menace moyenne ou élevée.

Trafic illicite. Les répondants de l’Afrique centrale indiquent que le trafic illicite est leur principale préoccupation, près de 80 % d’entre eux estimant qu’il s’agit d’une menace élevée ou moyenne. Reflétant un degré de préoccupation modéré, 65 % des membres des services de sécurité d’Afrique de l’Ouest et australe ont déclaré que le trafic illicite constituait une menace faible. L’Afrique de l’Est se distingue par le fait qu’elle est beaucoup moins susceptible de considérer le trafic illicite comme une menace élevée (9 %), par rapport à un taux de 29 % pour tous les répondants.

Soutien du public. En Afrique de l’Est, les répondants ont une perception particulièrement positive quant à l’appui du public, 49 % des personnes interrogées l’ayant qualifiée de très élevée, contre 32 % au total. De manière plus générale, environ 90 % des membres des services de sécurité d’Afrique centrale, de l’Est et de l’Ouest estiment qu’il existe un niveau de soutien élevé à très élevé de la part du public pour leurs services de sécurité. Les répondants d’Afrique australe, en revanche, ont indiqué un niveau de soutien du public plus prudent envers leurs services, avec 29 % d’entre eux indiquant une perception négative et 21 % seulement estimant que ce soutien était très élevé.

Formation internationale. Les répondants d’Afrique de l’Est accordent la plus grande importance à la formation internationale avec 46 % qui la citent comme le facteur le plus influent pour façonner l’identité de leur service (un niveau trois fois supérieur au niveau enregistré pour la formation nationale). Les répondants d’Afrique de l’Ouest et centrale ont également indiqué clairement l’impact de

la formation internationale sur le façonnement de l'identité, bien au-delà de la formation nationale. Le soutien en Afrique australe était plus modeste : 33 % des membres des services de sécurité ont déclaré que la formation internationale était une expérience formatrice essentielle. Ceci est à peu près comparable à la valeur de la formation nationale.

Troubles civils. Les répondants d'Afrique centrale expriment beaucoup plus de préoccupations devant les troubles civils que ceux d'autres régions. 48 % déclarent que les troubles civils étaient une source de grave préoccupation, soit le double du taux observé ailleurs sur le continent. En revanche, 50 % des membres des services de sécurité d'Afrique de l'Est et australe considèrent les troubles civils comme une menace faible. Les répondants centrafricains étaient également plus susceptibles de considérer le risque de crise politique comme un défi. 56 % des membres des services de sécurité de cette région estiment que les crises politiques constituent une menace élevée (contre 24 % globalement). De même, l'Afrique centrale se distingue par le fait qu'elle considère la violence ethnique comme une menace élevée (40 %). En revanche, seulement 7 % des répondants d'Afrique australe étaient de cet avis et 19 % globalement.

CONCLUSION

L'étude avait pour objectif d'évaluer les différences d'attitudes, de motivations et de valeurs de la génération émergente des professionnels du secteur de la sécurité en Afrique. Elle a permis de trouver un large éventail de points de vue sur lesquels les membres plus jeunes des services divergent de leurs collègues plus âgés. Bon nombre de ces différences sont probablement liées au fait que la plus jeune cohorte de professionnels du secteur de la sécurité est nettement plus éduquée et entre en service à un âge plus élevé que les générations précédentes. Néanmoins, il convient de noter que le

niveau d'éducation des policiers au début de leur entrée en fonction semble être à la traîne par rapport aux autres services. C'est donc un secteur où une amélioration devrait être envisagée.

La plus jeune cohorte de professionnels du secteur de la sécurité africains interrogée se distingue également par une très forte motivation à servir son pays. De même, cette cohorte et les membres féminins des services de sécurité semblent faire preuve de plus de scepticisme à l'égard des valeurs institutionnelles telles que le mérite, le service au public, l'honnêteté et le professionnalisme, que leurs institutions devraient refléter dans la pratique.

Ces sentiments suggèrent une volonté de définir un niveau plus élevé de valeurs professionnelles pour leurs services de sécurité. Ils impliquent également une plus grande propension à la réforme institutionnelle chez les jeunes professionnels du secteur de la sécurité afin de mieux faire correspondre les idéaux institutionnels à la réalité. Cela montre une plus grande propension à la réforme des jeunes générations, combinée à une ouverture au renforcement des capacités internationales. Nous avons ici un sujet pouvant conduire à de futurs partenariats internationaux.

Cependant, ces résultats offrent également une mise en garde. Les divergences par rapport aux générations plus anciennes en ce qui concerne les valeurs institutionnelles soulèvent la question de savoir si le lien fort que crée la fierté en l'institution sera maintenu par les jeunes générations, ce qui pourrait avoir des conséquences sur le professionnalisme et l'attrait d'une carrière dans le secteur de la sécurité. Cette préoccupation a été mise en évidence lors des entretiens qualitatifs. Les jeunes membres des services ont été félicités pour leur capacité à absorber de nouvelles informations et à s'adapter aux technologies. Cependant, en même temps, ils étaient également perçus comme faisant preuve de moins de camaraderie et de cohésion que les tranches les plus âgées, « préférant se retirer dans la solitude munis de leurs téléphones », comme l'a déclaré l'un des répondants.

L'importance du soutien aux opportunités de formation internationale est une autre conclusion forte de cette étude. Les possibilités de formation internationale se sont révélées inestimables pour les raisons suivantes :

- ◆ Expériences formatrices
- ◆ Base pour le développement d'une identité institutionnelle
- ◆ Accès à de nouvelles approches et technologies
- ◆ Élargissement des perspectives
- ◆ Stimulation de la pensée critique
- ◆ Renforcement des liens avec les partenaires régionaux

Bien que cette étude n'ait pas pour objectif explicite d'explorer la pertinence de la formation militaire professionnelle, les résultats de cette étude semblent soutenir de manière retentissante son efficacité aux yeux des participants. Les personnes interrogées ayant participé à des formations à long terme ont été les plus enthousiastes quant aux avantages d'une telle expérience. L'étude n'ayant pas essayé de faire la distinction entre différents types de formation internationale, il n'est pas possible d'en décrire les avantages relatifs perçus dans le présent rapport. La délimitation et l'évaluation des futures sessions de formation internationale pour optimiser leurs bénéfices devraient faire l'objet d'une enquête séparée dans un proche avenir.

Bien qu'il ne s'agisse pas de l'objectif de cette étude, les résultats du sondage ont révélé que 84 % des participants ont eu la possibilité d'améliorer leurs qualifications au cours de leur carrière dans un service de sécurité. Près des deux tiers d'entre eux ont obtenu un autre diplôme, les autres ont obtenu un certificat professionnel ou technique. Cette découverte suggère que les services de sécurité africains sont une source précieuse de développement de capital humain pour leurs

sociétés, et plus particulièrement le personnel de leurs services de sécurité. Cette observation ne fait pas l'objet d'une reconnaissance au sens large et soulève d'autres considérations concernant le développement institutionnel ainsi que pour le recrutement et la rétention des jeunes membres des services de sécurité.

Les résultats du sondage montrent également un niveau élevé de satisfaction quant à la satisfaction de leurs attentes. 92 % des participants étaient d'accord ou fortement d'accord avec cela, y compris 89 % de la tranche la plus jeune. C'est un signe encourageant que la grande majorité des professionnels du secteur de la sécurité ont bénéficié de parcours de carrière enrichissants dans leurs services de sécurité. Une meilleure compréhension des facteurs qui contribuent à ce résultat permettrait de mieux former le personnel et de renforcer les institutions

Le sondage a également révélé des niveaux élevés de soutien du public selon les membres des services de sécurité. En moyenne, 87 % des membres des services de sécurité ont indiqué que le public avait une opinion positive de leurs services. Cette perception positive est similaire quel que soit le service de sécurité avec un niveau plus élevé pour les militaires et plus faible pour la police. Ces résultats contrastent quelque peu avec les sondages d'opinion réalisés en Afrique, qui montrent un soutien plus modeste au secteur de la sécurité. Par exemple, un sondage d'Afrobaromètre mené dans 36 pays indique que seulement 51 % de la population fait un peu ou très confiance à la police.

De tels écarts dans les perceptions des citoyens et des membres des services de la sécurité représentent des opportunités de découverte potentielle. Sensibiliser le personnel des services aux raisons des divergences peut permettre de réformer certains aspects de la relation citoyen-sécurité. Une telle initiative pourrait également faciliter un dialogue accru avec les citoyens afin de réduire les écarts de perception.

ANNEXE 1. CATÉGORIES DE RÉGIMES POLITIQUES EN AFRIQUE

PAYS EN VOIE DE DEMOCRATISATION	DÉMOCRATIE	SEMI-AUTORITAIRES	AUTOCRATIES
Botswana Cap-Vert Ghana Maurice São Tomé & Príncipe Seychelles Afrique du Sud	Bénin Burkina Faso Comores Côte d'Ivoire Gambie Guinée Guinée-Bissau Kenya Lesotho Libéria Madagascar Malawi Mali Mozambique Namibie Niger Nigeria Sénégal Sierra Leone Somalie Tanzanie Tunisie Zambie Zimbabwe	Algérie République démocratique du Congo Djibouti Gabon Maroc Togo Ouganda	Angola Burundi Cameroun République centrafricaine Tchad République du Congo Égypte Éthiopie Guinée équatoriale Érythrée Libye Mauritanie Rwanda Soudan du Sud Soudan eSwatini

Source : Joseph Siegle, Centre d'études stratégiques de l'Afrique. Basé sur une catégorisation trachéotomisée des données du score de démocratie de Polity IV et des notations des droits politiques et des libertés publiques de Freedom House en mars 2017.

RÉFÉRENCES

Rita Abrahamsen et Michael C. Williams, *Security Beyond the State: Private Security in International Politics* (Cambridge: Cambridge University Press, 2010).

Afrobaromètre Résultats de la série de 36 pays d'Afrique, 2015.

Peter Albrecht, Signe Marie Cold-Ravnkilde, et Rikke Haugegaard, "African Peacekeepers in Mali," DIIS Report 2 (Copenhagen: Danish Institute for International Studies, 2017).

Zoltan Barany, *The Soldier and the Changing State: Building Democratic Armies in Africa, Asia, and the Americas* (Princeton: Princeton University Press, 2013).

Kwesi Aning, M. Anne Brown, Volker Boege et Charles T. Hunt, eds., *Exploring Peace Formation: Security and Justice in Post-Colonial States* (London: Routledge, 2018).

Kwesi Aning et Festus Abyn, "Ghana," dans *Providing Peacekeepers: The Politics, Challenges, and Future of United Nations Peacekeeping Contributions*, eds. Alex J. Bellamy and Paul D. Williams (Oxford: Oxford University Press, 2013), 269-290.

Kwesi Aning, "Unintended consequences of peace operations for troop-contributing countries from West Africa: The case of Ghana," dans *Unintended Consequences of Peacekeeping Operations*, eds. Chiyuki Aoi, Cedric de Coning, et Ramesh Thakur (Tokyo: United Nations University Press, 2007), 133-135.

Ramesh Thakur (Tokyo: United Nations University Press, 2007), 133-155. Kwesi Aning et Nancy Annan, "Africanizing the international and internationalizing Africa: security, war on terror and Mali," dans *Africa in Global International Relations: Emerging approaches to theory and practice*, eds. Paul-Henri Bischoff, Kwesi Aning et Amitav Acharya (London: Routledge, 2016), 144-163.

Andrews Atta-Asamoah, "The Duality of the African State and Security Challenges," *Journal of African Political Economy & Development* 1 (2016), 26-39.

Raymond Atugugba, "Abochie, Where is my Police? The Police Force and the Political Economy of Ghana" (discours prononcé à l'université du Ghana, Accra, Ghana, 17 février 2005).

Niagale Bakayoko, Eboe Hutchful, et Robin Luckham, "Hybrid security governance in Africa: rethinking the foundations of security, justice and legitimate public authority," *Conflict, Security & Development* 16, no. 1 (2016), 1-32.

Danielle Bellamy et Paul Williams, eds., *Providing Peacekeepers: The Politics, Challenges and future of United Nations Contributions* (Oxford: OUP, 2013).

Habiba Ben Barka et Mthuli Ncube, "Political Fragility in Africa: Are Military Coups d'Etat a Never-Ending Phenomenon?" *Economic Brief* (Tunis: African Development Bank, 2012).

Danielle Beswick, "The Risks of Military Capacity Building: Lessons from Rwanda," *African Affairs* 113, no. 451 (2014), 212-231.

Volker Boege, M. Anne Brown, et Kevin P. Clements, "Hybrid Political Orders, Not Fragile States," *Peace Review: A Journal of Social Justice* 21, no. 1 (2009), 13-21.

David Chuter et Florence Gaub, "Understanding African Armies," *ISSUE* 27 (Paris: EU Institute for Security Studies, 2016).

Philip Cunliffe, *Legions of Peace: UN Peacekeepers from the Global South* (London: Hurst, 2013).

Samuel Decalo, "The Morphology of Radical Military Rule in Africa," *Journal of Communist Studies* 1, no. 3-4 (1985), 122-144.

Samuel Decalo, "Modalities of Civil-Military Stability in Africa," *Journal of Modern African Studies* 27, no. 4 (1989), 547-578.

Samuel Decalo, *Coups & Army Rule in Africa: Motivations and Constraints*, 2nd Ed. (New Haven: Yale University Press, 1990).

Maggie Dwyer, "Peacekeeping Abroad, Trouble Making at Home: Mutinies in West Africa," *African Affairs* 114, no. 455 (2015), 206-225.

"A Day in the Life of an African Soldier" (New York: Eurasia Group, 2010).

Samuel E. Finer, *The Man on Horseback: The Role of the Military in Politics* (New York: Frederick A. Praeger, 1962).

Howard W. French, "Sierra Leone a Triumph of Peacemaking by Africans," *New York Times*, 2 décembre 1996.

Jeffrey Herbst, "African Militaries and Rebellion: the Political Economy of Threat and Combat Effectiveness," *Journal of Peace Research* 41, no. 3 (2004), 357-369.

Eboe Hutchful et Abdoulaye Bathily, eds., *The Military and Militarism in Africa* (Dakar: Council for the Development of Social Science Research in Africa (CODESRIA), 1997).

Mathurin C. Hounnikpo, *Guarding the Guardians: Civil-Military Relations and Democratic Governance in Africa* (Aldershot: Ashgate, 2010).

Mathurin C. Hounnikpo, « Armées africaines: Chaînon manquant des transitions démocratiques » *Bulletin de la sécurité africaine* No. 17 (Washington, DC: Centre d'études stratégiques de l'Afrique, 2012).

Herbert M. Howe, *Ambiguous Order: Military Forces in African States* (Boulder: Lynne Rienner Publishers, 2001).

Obinna Ifediora et Kwesi Aning, "West Africa's Ebola Pandemic: Toward Effective Multilateral Responses to Health Crises," *Global Governance* 23 (2017), 225-244.

Jimmy David Kandeh, *Coups from Below: Armed Subalterns and State Power in West Africa* (New York: Palgrave Macmillan, 2004).

George Klay Kieh, Jr. et Pita Ogaba Agbese, eds., *The Military and Politics in Africa: From Engagement to Democratic and Constitutional Control* (Aldershot: Ashgate, 2004).

Kees Koonings et Dirk Kruijt, eds., *Political Armies: The Military and Nation Building in the Age of Democracy* (London: Zed Books, 2002).

Angela McIntyre, Emmanuel Kwesi Aning et Prosper Nii Nortey Addo, "Politics, War and Youth Culture in Sierra Leone: An alternative interpretation," *African Security Review* 11, no. 3 (2010), 6-15.

Wuyi Omitoogun et Eboe Hutchful, eds., *Budgeting for the Military Sector in Africa: The Process and Mechanisms of Control* (Oxford: Oxford University Press, 2006).

Martin Revayi Rupiya, "Transformation of African Armies through Emphasis on Education Rather than Training during the Post-Conflict, Reconstruction and Development Phase," *International Journal of African Renaissance Studies* 11, no. 1 (2016), 142-150.

À PROPOS DES AUTEURS

Dr. Kwesi Aning est directeur et professeur de maintien de la paix à la Faculté des affaires académiques et de recherche au Kofi Annan International Peacekeeping Training Centre (KAIPTC), à Accra, au Ghana.

Dr. Joseph Siegle est Directeur de la recherche au Centre d'études stratégiques de l'Afrique, à Washington, D.C., aux États-Unis.

CENTRE D'ÉTUDES STRATÉGIQUES DE L'AFRIQUE

Kate Almquist Knopf, Directrice
National Defense University
Fort Lesley J. McNair
Washington, DC 20319-5066
+1 202-685-7300
www.africacenter.org/fr

RAPPORTS D'ANALYSE DU CESA

Joseph Siegle, Ph.D.
Directeur de la recherche
sieglej@ndu.edu
+1 202-685-6808



CENTRE D'ÉTUDES
STRATÉGIQUES DE L'AFRIQUE