

# Recrutement des travailleurs de l'économie informelle dans des regroupements démocratiques



Le regroupement dans l'économie informelle:  
Livres de référence pour les organisateurs

Numéro

1

Cette série de livres de référence sur le regroupement dans l'économie informelle fait partie du programme du Comité international de coordination sur le regroupement dans l'économie informelle (ICC). C'est une réponse aux questions des syndicats et des regroupements de travailleurs pour des idées pratiques sur la manière de promouvoir le regroupement dans l'économie informelle. C'est une tentative de partager plus largement les expériences des travailleurs informels déjà organisés.

Le projet a été initié par le Comité international de coordination sur le regroupement dans l'économie informelle (ICC) composé des représentants de Self Employed Women's Association (SEWA) en Inde, de StreetNet International, de Ghana Trade Union Congress (GTUC), de Nigeria Labour Congress (NLC), Home Net South East Asia, Confederation Revolucionario de Obreros y Campesinos of Mexico (CROC) et de General Federation of Nepal Trade Unions (GEFONT).

Écrit par : Christine Bonner, Directrice de programmes - Regroupement  
et Représentation, WIEGO

Photo de couverture : Khatang Tema Baitsukuli Association

Mise en page et design : Julian Luckham, (Luckham Creative)

Publié par : StreetNet International et WIEGO

[www.streetnet.org.za](http://www.streetnet.org.za)

[www.wiego.org](http://www.wiego.org)

## Table des matières

### Aperçu :

Le regroupement dans l'économie informelle:

Livres de référence pour les organisateurs ..... iii

Problèmes et défis: Travailleurs informels dans les différents secteurs .....vi

### 1. Introduction

Dans ce livre ..... 1

Pourquoi recruter? ..... 1

### 2. Étapes du processus de recrutement: La préparation ..... 3

Étape 1: Faire la recherche ..... 4

Étape 2: Concevoir votre stratégie..... 6

Étape 3: Planifier les détails pratiques ..... 11

### 3. Étapes dans le processus de recrutement: La mise en œuvre

Étape 4: Approcher les travailleurs..... 13

Étape 5: La réunion de recrutement ..... 21

### 4. Le recrutement des travailleuses de l'économie informelle

Défis ..... 25

Actions ..... 26

### 5. Qu'est-ce qui suit? ..... 29

*Activités d'apprentissage*..... 31

*Documentation et références*..... 33

## **Remerciements**

Merci à tous les travailleurs, aux organisateurs et leurs regroupements qui ont contribué, directement ou indirectement, à la production de cette série de livres. Et un merci tout spécial à Pat Horn, coordinatrice de StreetNet pour ses conseils pertinents et ses rétroactions durant tout le processus, et à Crystal Dicks initialement de la Fédération internationale des associations des travailleurs de l'éducation (IFWEA) qui a contribué à l'élaboration de ces livres. Nos remerciements s'adressent aussi aux membres du personnel de StreetNet International, de l'Institut de développement pour la formation, soutien et d'éducation pour le travail (DITSELA) et Femmes dans l'emploi informel : Globalisation et Regroupement (WIEGO). Enfin, nous remercions la Fondation Ford pour avoir fourni les fonds à StreetNet en vue de produire ces livres.

## **Reconnaissance des photos**

Couverture : Khatang Tema Baitsukuli Association. Meeting of Informal Traders, Lesotho

Sommaire : Chris Bonner, Atelier informel de broderies, Inde

1. FEDEVAL (Federacion Departmental de Vendedoras Ambulante de Lima), Réunion, Pérou
2. KKPKP (Trade Union of Waste pickers), Réunion pour la fête du Travail, Inde
3. StreetNet International - Marché des vendeurs de FESTRACOM en réunion, Burkina Faso
4. StreetNet International - Réunion au Marché des femmes de Conakry, Guinée
5. LARES (Laboratoire d'analyse régionale et d'expertise sociale) - Conducteur de taxi-moto, Bénin



---

## Aperçu

### **Le regroupement dans l'économie informelle : Livres de référence pour les organisateurs**

#### **Les livres**

Il y a six livres dans la série :

1. **Recrutement des travailleurs de l'économie informelle dans des regroupements démocratiques**
2. Elaboration et maintien d'un regroupement démocratique pour les travailleurs de l'économie informelle
3. Gestion des problèmes quotidiens des travailleurs de l'économie informelle
4. Négociations collectives pour les travailleurs de l'économie informelle
5. Gestion des conflits entre les travailleurs de l'économie informelle et les autorités
6. Mouvement collectif pour les travailleurs de l'économie informelle

## Les objectifs

Cette série de livres de référence vise à assister chacun des animateurs dans la tâche de regroupement des travailleurs de l'économie informelle. On souhaite que cela apporte aux animateurs des idées pratiques sur ce qu'il y a à faire et comment le faire.

Il vise à aider les organisateurs à :

- Identifier quelle information est nécessaire pour commencer le regroupement des travailleurs de l'économie informelle et où la trouver ;
- Recruter les travailleurs de l'économie informelle dans des regroupements démocratiques ;
- Élaborer des regroupements démocratiques et s'engager collectivement dans des pratiques démocratiques organisationnelles ;
- Résoudre les problèmes quotidiens des membres ;
- Développer les éléments et pratiques des négociations collectives ;
- Utiliser des stratégies créatives quand les négociations échouent ou quand elles sont impossibles, y compris des mécanismes de résolution de conflit, des recours en justice, des actions de masse et de publicité ;
- Faire appel à des discussions de groupe lors d'activités éducationnelles ;
- Encourager et soutenir le leadership représenté et responsable ;
- Insister sur la participation des femmes travailleuses à tous les niveaux.

## L'usage des livres

Les livres de référence fournissent des idées, des directives et des exemples qui peuvent vous inspirer pour regrouper les travailleurs de l'économie informelle.






Vous pouvez consulter les livres pour vous-même ou en équipe. Vous pouvez y faire appel dans un domaine d'emploi, sur le lieu du travail, au bureau ou dans un milieu communautaire. Adaptez-les à votre environnement, votre secteur d'activité, votre pays et selon le sexe, la race et la culture des gens que vous regroupez.

Utilisez-les :

- **comme guide de regroupement :** puisez-y des idées, des listes de contrôle et des expériences ;
- **pour information :** lisez et partagez vos connaissances avec les autres ;
- **pour générer des idées :** créez de nouvelles stratégies d'action ;
- **comme outil de planification :** utilisez les étapes et les stratégies pour vous ; aider à réaliser votre projet ;

- **pour éduquer et autonomiser :** dans des discussions informelles, des ateliers ou séances de formation.

Vous trouverez les symboles suivants partout. Utilisez-les pour vous aider à vous repérer dans ces livres.

-  Conseil
-  Liste de contrôle
-  Expérience
-  Définition
-  Activité d'apprentissage

## Définitions et principes clés

### Qu'entendons-nous par regrouper ?

**Regrouper** veut dire construire le pouvoir des travailleurs par :

- Le recrutement : amener des travailleurs dans le regroupement
- L'élaboration et le maintien du regroupement démocratique
- La formation des dirigeants responsables, y compris les femmes
- L'autonomisation des membres par le biais du militantisme, l'éducation et l'information
- La représentation des membres individuellement et dans des négociations collectives
- Le traitement des problèmes et des conflits
- Le soutien des actions de masse des travailleurs
- La provision des services pour et avec les membres

### Les trois principes clés du regroupement

- Gain réel, amélioration immédiate et concrète dans la vie des travailleurs
- Donner aux travailleurs le sens de leur propre pouvoir
- Modifier les relations de pouvoir

« Soyez passionné, engagé, innovateur et créatif dans vos efforts de regroupement et de mobilisation des travailleurs de l'économie informelle. »

*(Kwasi Adu – Amankwah, Secrétaire Général du Ghana Trade Union Congress, Septembre 2006, discours à la conférence sur le regroupement de l'économie informelle)*

## Problèmes et défis :

### Travailleurs informels dans différents secteurs

<b>Secteurs/ groupes</b>	<b>Difficultés majeures (en plus du revenu et de la sécurité sociale)</b>	<b>Organiser des défis</b>
Rue, colporteurs, vendeurs ambulants	Droits et espace de vente Installations – stockage, abri, eau et toilette Protection contre le harcèlement policier Sécurité et protection Concurrence – protection contre les méfaits Accès au crédit	Non perçus comme travailleurs tant par eux-mêmes que par les autres Contrôlés par les autorités, crainte du harcèlement policier Concurrence entre eux et le secteur formel Le temps perdu à se regrouper équivaut à une perte de gain Pas de cadre de négociation
Travailleurs à domicile	Revenus égaux, bénéfices similaires aux travailleurs en usine Identification de l'employeur Fin de l'exploitation par des intermédiaires Accès au travail régulier Accès aux marchés (compte personnel) Accès au crédit (compte personnel)	Isolés à la maison donc non visibles Double fardeau – travail et entretien domestique Crainte de perdre son emploi Restrictions imposées en raison de la religion et la culture Travail des enfants Non protégés par un code du travail ou quelconque statut
Travailleurs du textile	Salaire décent Droit de se regrouper Heures supplémentaires excessives Sécurité d'emploi	Les femmes travailleuses sont perçues comme étant « saisonnières » ou des salariées pour un salaire d'appoint Harcèlement des syndicats Souvent de petits ateliers
Ramasseurs de résidus et de matières recyclables	Accès et droits au recyclage Intégration aux infrastructures municipales Possibilités d'avancement dans la chaîne Prix équitable des matières recyclables Reconnaissance et amélioration du statut Santé et sécurité Fin de l'exploitation par les intermédiaires	État général et estime de soi faibles Crainte de perdre son emploi Crainte/dépendance des intermédiaires Le temps de réunion équivaut à une perte de revenu Travail des enfants Non protégés par un code du travail



Travailleurs agricoles, forestiers et de la pêche	Droit et utilisation des terres Droit aux ressources naturelles Travail régulier Accès aux ressources et à l'équipement Accès au crédit et aux marchés	Localisations dispersées Localisations isolées et éloignée Non protégés par un code du travail Travail saisonnier ou par intermittence
Travailleurs domestiques	Reconnaissance en tant que travailleurs Protection contre la discrimination et l'abus Liberté de circulation Liberté de changer d'emploi (migrants) Moins d'heures et plus de pauses Meilleures conditions de travail	Isolés dans les maisons donc non visibles Craintes de l'employeur et de perte d'emploi Dépendance envers l'employeur pour le logement Non protégés par un code du travail Manque de loisirs: longues heures de travail Crainte des autorités (migrants)
Travailleurs du transport en commun	Accès aux routes et aux passagers Protection contre le harcèlement Santé et sécurité/protection contre les accidents, parkings et installations Prix et tarifs/carburant et autres frais Compétition – protection contre les méfaits	Mobilité Concurrence entre eux et le secteur formel Contrôlés par les autorités Menacés par les employeurs Crainte du harcèlement policier et des autorités Le temps perdu à se regrouper équivaut à une perte de gain
Les travailleuses de tous les secteurs	Accès à la surveillance adéquate des enfants à coût réduit Assurance de revenu pendant et après la maternité Sécurité physique Protection contre le harcèlement sexuel Équité du revenu pour un travail égal Accès à un travail plus rémunérateur	Crainte et manque de confiance Barrières culturelle et religieuse Souvent éloignées du lieu de travail Dominées par les hommes du secteur Manque de loisirs Surveillance des enfants et entretien de la maison
Tous les secteurs	Meilleurs revenus assurés Conditions de travail améliorées Protection sociale	





---

## 1. Introduction

---

### **Dans ce livre**

Dans ce livre de référence, nous examinons quelques étapes de base ainsi que les stratégies de recrutement pour les organisateurs qui proposent d'intégrer un groupe de travailleurs, ou d'individus, dans un regroupement nouveau ou établi. Vous trouverez des idées sur la planification, incluant de l'information dont vous aurez besoin et où vous pourrez la trouver. Le livre trace les expériences de différents groupes professionnels dans l'économie informelle et vous instruit sur quelques questions et réponses auxquelles vous pouvez vous attendre de la part des travailleurs. À la fin de ce livre, il y a une activité d'apprentissage que vous pouvez utiliser dans les séances de planification ou de perfectionnement avec vos collègues de l'équipe de recrutement.

### **Pourquoi recruter ?**

Un regroupement démocratique de travailleurs est constitué de ses membres. Sans ceux-ci, le regroupement est une coquille vide. Les membres sont une source importante d'énergie. C'est pourquoi la plupart des regroupements essaient d'élargir continuellement leur effectif et s'unissent aux autres regroupements – au niveau local, régional et international. Le recrutement de nouveaux membres dans le regroupement (ou recrutement de nouveaux regroupements dans un plus grand regroupement) ne s'arrête jamais.





## 2. Étapes du processus de recrutement: La préparation

Avant de commencer à recruter des nouveaux membres, vous devez bien vous préparer. Vous avez besoin d'un plan bien défini, soutenu par une recherche. C'est également important quand vous commencez un nouveau regroupement ou quand vous recrutez des travailleurs dans un regroupement établi. C'est particulièrement important si vous êtes novice dans le travail de regroupement des travailleurs informels. C'est important quand vous devez recruter un nouveau type de travailleur dans un nouveau secteur, ou alors quand vous ciblez des travailleurs dans un nouveau lieu de travail ou un espace de travail non habituel.



### Définition Recrutement

Convaincre les travailleurs de joindre le regroupement par la persuasion.

Le recrutement n'est pas une tâche facile. Différents groupes de travailleurs viennent avec différents problèmes et expériences. Ils peuvent avoir des attentes et des ordres de priorité variés. Ce n'est pas facile d'approcher un seul travailleur ou un groupe de travailleurs – l'une des raisons pour lesquelles vous devez vous préparer. Tout recrutement n'observera pas nécessairement les étapes suivantes. Vous pouvez en omettre, en ajouter ou encore suivre un ordre différent. Utilisez-les comme guide.

## Étape 1 : Faire la recherche

Identifiez un groupe de travailleurs que vous voulez recruter. Sachez-en le plus possible au sujet de ces travailleurs et de même que les circonstances du recrutement. Ça vous aidera à développer votre stratégie.

Ça ne vous demande pas d'être un chercheur reconnu ; vous n'avez pas besoin d'avoir beaucoup de ressources pour réussir à dénicher l'information. Faites appel à votre initiative. Utilisez la connaissance collective et les ressources de vos propres membres, collègues et partenaires.

Dans la liste de contrôle suivante, il y a quelques questions que vous devez poser de même que des sources possibles d'information. Vous devez d'abord avoir une idée générale de celui que vous souhaitez recruter, ou vous pouvez viser un groupe spécifique de travailleurs dans un lieu donné. Vous pouvez, ou non, être familier avec ces travailleurs. Adaptez la liste de contrôle selon vos besoins.



**CONSEIL :** Reproduisez la liste de contrôle suivante. Adaptez les questions et indiquez vos propres sources d'information, avec toute l'information relative aux contacts. Ceci facilitera systématiquement le travail sur la liste de contrôle.



### Liste de contrôle 1 : Information exigée et où la trouver

Information exigée	Sources possibles
Quel type de travailleur envisagez-vous? <ul style="list-style-type: none"><li>• Quel travail font-ils?</li><li>• Sont-ils des hommes ou des femmes ou un groupe mixte?</li><li>• Sont-ils des travailleurs autonomes, employés ou ont-ils des travailleurs qui travaillent pour eux?</li><li>• Pourquoi font-ils ce travail?</li></ul>	A partir des contacts dans le groupe ciblé A partir des leaders de leurs associations A partir des travailleurs eux-mêmes Vos propres observations
Quel est le nombre potentiel de travailleurs dans votre groupe ciblé?	Comme indiqué ci-dessus A partir de groupes à proximité immédiate, déjà organisés Départements de recherche (syndicats et ONG)

<p>Où les employés travaillent-ils et où vivent-ils?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Y a-t-il des éléments prévus de regroupement par ex. la rue, l'espace de parking, à l'église, vente de produits, collecte ou production?</li> <li>• Où est le meilleur lieu de rencontre avec les travailleurs?</li> <li>• Quel est le meilleur moment de rencontrer les travailleurs?</li> </ul>	<p>A partir des contacts dans le groupe ciblé  A partir des leaders de leurs associations  A partir des travailleurs eux-mêmes  Des collègues expérimentés  Vos propres observations</p>
<p>Quels sont les problèmes rencontrés par les employés au travail?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quel est leur revenu moyen?</li> <li>• Ont-ils des problèmes de santé et de sécurité?</li> <li>• Sont-ils harcelés par les autorités, les employeurs?</li> <li>• Travaillent-ils de longues heures?</li> <li>• Quels sont les problèmes les plus urgents?</li> <li>• Autres problèmes?</li> </ul>	<p>A partir des contacts dans le groupe ciblé  A partir des leaders de leurs associations  A partir des travailleurs eux-mêmes  Vos propres observations  Regroupements provenant du même secteur  Internet</p>
<p>Quels problèmes les travailleurs expérimentent-ils plus généralement?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ont-ils des problèmes de logement?</li> <li>• Ont-ils des problèmes de transport?</li> <li>• Ont-ils des problèmes d'accès aux soins médicaux et autres mesures de sécurité sociale?</li> </ul>	<p>Comme indiqué ci-dessus  Contacts dans les communautés de travailleurs  Institutions religieuses dans le milieu  Travailleurs sociaux  ONG supervisé</p>
<p>Les travailleurs sont-ils organisés ou ont-ils été membres de regroupements avant?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quel type de regroupement?</li> <li>• Est-ce/était-ce une expérience positive ou négative et pourquoi?</li> <li>• Les travailleurs ont-ils abordé quelques questions ou pris une quelconque action. Qu'est-il arrivé?</li> </ul>	<p>A partir des contacts dans le groupe ciblé  A partir des leaders de leurs associations  A partir des travailleurs eux-mêmes  A partir des ONG supervisés, universités</p>
<p>Quels sont les lois et principes relatifs à ce groupe de travailleurs?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Code de travail</li> <li>• Lois municipales, réglementations</li> </ul>	<p>Syndicats et regroupements du travailleur  ONG supervisé  Ministère du travail  Gouvernement local ou organismes municipaux  Internet</p>
<p>Qui sont les partenaires et les opposants à ce regroupement?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• D'autres organisateurs locaux/à proximité?</li> <li>• Des leaders dans le secteur, la communauté, les partis politiques?</li> <li>• Des ONG, des autorités locales (en particulier des individus), des groupes religieux, des syndicats?</li> <li>• Des collègues avec une expérience pertinente?</li> </ul>	<p>Informez-vous auprès du regroupement ainsi qu'auprès de celles à proximité  Informez-vous dans la communauté  Lisez les journaux locaux  Consultez des documents et rapports antérieurs</p>

<p>Quelles sont les références disponibles?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Des gens pour vous appuyer</li><li>• Le transport</li><li>• Le matériel de recrutement</li><li>• Les finances</li></ul>	<p>Votre regroupement</p>
---	---------------------------



**CONSEIL :** Si vous ne pouvez trouver toute l'information avant de commencer, ne vous inquiétez pas. Sortez et commencez votre travail. Vous approfondirez et élargirez votre base d'information au fur et à mesure que vous établirez des contacts, parlerez avec les travailleurs et les observerez.

## Étape 2: Concevoir votre stratégie

En planifiant votre stratégie, il faut tenir compte de tous les facteurs pertinents : les travailleurs, l'environnement, les ressources disponibles, les principes organisationnels de même que connaître les faiblesses et les forces de votre regroupement.



**CONSEIL :** Plusieurs têtes valent mieux qu'une. Là où c'est possible, mettez collectivement les stratégies au point. Faites appel à l'expérience et à la sagesse des autres. Il peut être utile d'établir un petit **comité organisateur** pour partager les responsabilités. Rapprochez les collègues. Rapprochez les personnes contactées, les leaders et les militants parmi votre groupe ciblé.

## # Décidez sur l'approche stratégique

D'abord, ayez une vue d'ensemble générale. Évaluez les objectifs, l'étendue, la portée et l'aperçu de votre stratégie de recrutement de même que les principes exigés pour la soutenir. Il s'agit ici d'un projet pour lequel votre regroupement a arrêté une décision. Vous devrez vous mettre d'accord sur ce qui suit :

*Type de regroupement* Si vous créez un nouveau regroupement, choisissez quel type de regroupement est adéquat. Est-ce un syndicat, une coopérative, une association ? Serait-il préférable de regrouper les travailleurs sur la base des intérêts culturels, communautaires ou autres. Un exemple pourrait être celui de travailleurs immigrants venus ensemble dans un endroit commun ou qui partagent une situation semblable.



*Travailleurs* Quel secteur, sous-secteur et groupe de travailleurs est votre cible?

*Adhésion* Qui peut ou ne peut adhérer? Quel est votre point limite? Par exemple, vous pouvez choisir d'exclure des vendeurs qui emploient un ou plusieurs assistants ou encore des conducteurs qui possèdent plus d'un taxi? Peut-être déciderez-vous que les membres seront seulement des femmes.

*Priorités* Quelles sont vos priorités? Y a-t-il une volonté axée sur le recrutement des femmes ou des travailleurs les plus pauvres dans le secteur?

*Approche* Est-ce que vous allez intégrer des associations existantes dans un grand regroupement, ou rassembler des travailleurs en tant qu'individus, ou travailler au sein d'un regroupement existant afin de recruter des membres individuels? Ou une combinaison de ces possibilités? Est-ce que votre acte constitutif permet différentes approches?

*Grand ou petit* Est-ce que le regroupement en place est d'envergure, s'agit-il d'une vaste campagne de recrutement ou êtes-vous impliqué au sein d'une initiative locale à plus petite échelle?

*Objectifs et cibles* Qu'est-ce que vous voulez réaliser? Quels sont les chiffres que vous souhaitez atteindre?

*Collaboration* Est-ce vous travaillez avec d'autres regroupements ou d'autres personnes? Par exemple, cela peut être un ONG qui travaille avec un groupe cible en particulier et avec lequel vous pourriez collaborer efficacement.

*Affectation de ressources* Quelles ressources le regroupement va-t-il affecter au programme de recrutement?



## Expérience : Approches stratégiques de recrutement

### Associations de recrutement actuel dans des syndicats au Ghana

Au Ghana, le TUC et quelques-uns de ses membres affiliés, ont pris la décision de recruter les travailleurs informels au sein de leurs associations locales actuelles. Ils ont toutefois dû changer leurs actes constitutifs pour que cela puisse se réaliser. Les syndicats identifient et forment les personnes-contacts parmi les travailleurs dans les associations/les groupes ciblés pour le recrutement.

*(Franxis X Owusa, Ghana TUC, document présenté au Séminaire régional de l'IFWEA, Malawi, Mai 2006)*

### Regroupement de la communauté en Chine

Le Réseau des femmes chinoises au travail (CWWN) est un regroupement communautaire de femmes immigrantes qui opère dans les zones franches industrielles au sud de la Chine. Le réseau voit à des projets et des activités culturelles de même qu'il encourage les travailleuses à s'occuper elles-mêmes des problèmes dans leur milieu de travail. Le choix stratégique d'un regroupement communautaire a été retenu en raison de la méfiance des travailleurs à l'endroit des syndicats en plus d'insuffisance d'espace politique pour une organisation de travail. C'est aussi très difficile de se regrouper sur le lieu de travail.

*(Dr Pun Ngai, 2005, document présenté lors d'un atelier sur l'adhésion de membres à des regroupements axés sur la pauvreté, Ahmedabad, India)*

### L'utilisation d'une approche fondée sur une campagne de mobilisation au Népal

En 2004, le Syndicat national transport au Népal (NETWON) a mis sur pied une campagne pour recruter des chauffeurs de taxi travaillant de manière informelle à Katmandou, la capitale. Le syndicat a fait appel à la Fédération internationale des travailleurs du transport (ITF) et a employé la Journée internationale du transport routier, en 2004, comme véhicule publicitaire. Le syndicat a placé des affiches près des gares d'autobus, des jonctions municipales et a distribué des pamphlets. Tous les chauffeurs de taxi ont activé leur klaxon pendant 15 minutes afin de souligner leurs problèmes, leurs protestations en regard des accidents, la fatigue, etc. Le syndicat a fait un rapport à la presse et pris des photographies. Il a organisé un symposium sur les problèmes des travailleurs du transport.

*(Fédération internationale des travailleurs du transport - ITF; 2006, Regrouper les travailleurs du transport dans l'économie informelle. Projet de recherche global. Rapport général)*

### Recruter à travers les comités de femmes

L'Union nationale des travailleurs congolais (UNTC) a mis sur pied des comités de femmes dans 64 marchés de Kinshasa pour apprendre aux travailleurs de l'économie informelle ce qu'est un syndicat. Les comités expliquent, par exemple, que plusieurs des problèmes qu'ont les travailleurs avec les autorités peuvent être évités en adhérant à un syndicat.

*(Marie Josée Lokongo Bosiko, vice-présidente, ITUC OnLine, 140/270807)*

## # Planifiez les détails pratiques

« Les travailleurs domestiques sont invisibles et nous devons utiliser notre imagination pour les aider à se regrouper. »

*(Marcelina Bautista, Secrétaire Générale, CONLACTRAHO, Amérique latine, Amsterdam, Novembre 2006)*

Armé de votre approche stratégique générale et de votre recherche, vous pouvez planifier tous les détails de votre stratégie. Voici quelques éléments à propos desquels vous devrez prendre des décisions :

*Personnes-contacts* Par où allez-vous commencer ? Il est préférable de travailler en équipe avec une personne-contact qui va parler aux travailleurs avec vous ou pour vous. Avez-vous une personne-contact avec laquelle commencer à travailler ? Cette personne est-elle déjà un leader au sein des travailleurs ? Ces derniers lui font-ils confiance ? Si vous n'avez pas de personne-contact, comment allez-vous établir le premier contact ? Vous pouvez, par exemple, distribuer des pamphlets expliquant votre regroupement et invitant les travailleurs à une réunion.

*Lieu* Vous devrez trouver le meilleur endroit pour parler aux travailleurs. Ce peut être sur leur lieu de travail. Durant les moments plus tranquilles, vous pouvez aller parler aux vendeurs à leurs points de vente. Vous pouvez parler aux chauffeurs de taxi à leurs stationnements ou aux points d'embarquement. Vous pouvez parler aux travailleurs domestiques au téléphone. Il peut aussi être préférable de contacter les travailleurs lorsqu'ils sont dans leurs communautés. Cela pourrait être fait à travers leurs églises ou lors de d'événements sociaux. Vous pouvez même décider que les visites à domicile sont la meilleure approche. Soyez créatif. Parfois, parler aux organisateurs est risqué pour les travailleurs. Devez-vous d'abord les rencontrer en secret ?

*Moments* Plusieurs travailleurs de l'économie informelle travaillent pour eux-mêmes et pour leur famille. D'autres travaillent pour des employeurs exigeants et ont donc peu de temps libre. Quand est-ce le meilleur moment pour entrer en contact avec ces travailleurs et pour combien de temps ? Si vous voulez rencontrer un groupe de travailleurs, quand est-ce possible ? Ont-ils des pauses ou peuvent-ils seulement vous rencontrer à la fin de leur journée de travail ? Ont-ils des jours de congé ?

*Outils de communication* Vous pouvez décider qu'il est préférable de parler « en privé » avec les travailleurs. Vous pouvez décider d'une approche plus publique. Vous devrez choisir les approches les plus appropriées. Vous pouvez décider que vous avez besoin de soutien pour vous aider à expliquer votre regroupement aux travailleurs, comme un pamphlet ou un bulletin de nouvelles. Vous pouvez trouver des approches créatives pour l'utilisation de téléphones cellulaires ou même du téléphone de l'employeur.

*Questions mobilisatrices* Plusieurs regroupements fuient lorsque les travailleurs sont confrontés à un problème sérieux et immédiat. Attirer les travailleurs dans le regroupement en s'occupant de leurs vraies préoccupations est une stratégie utile. Des précautions s'imposent toutefois. Votre stratégie doit inclure comment construire sur le problème et ensuite, comment conserver l'intérêt des travailleurs lorsque le problème ou la crise se résorbe.



## **Expérience : Stratégies et activités de recrutement**

### **Des travailleurs domestiques de Hong Kong utilisent des centres de formation comme point de départ**

L'Association générale des travailleurs domestiques de Hong Kong a commencé dans les centres gouvernementaux de formation. La Confédération des syndicats de Hong Kong (HKCTU) dirigeaient des programmes dans ces centres. Des travailleuses y suivaient des ateliers de formation au travail domestique. Dans trois de ces centres, avec l'appui des organisateurs, des femmes ont formé des groupes, et après un an et demi elles ont fondé une association.

*(Association générale des travailleurs domestiques de Hong Kong, pamphlet)*

### **Des travailleurs du transport en Zambie établissent des équipes de regroupement des travailleurs**

La stratégie de recrutement du Syndicat des chauffeurs d'autobus et de taxis de Zambie est de parler aux chauffeurs qui sont des membres potentiels sur une base individuelle. Les organisateurs parlent aux chauffeurs aux stations d'autobus lorsqu'ils ne sont pas à bord de leurs véhicules. Si les organisateurs sont capables de recruter un ou deux travailleurs, ces derniers se voient confier la mission de recruter d'autres chauffeurs. S'ils réussissent à en recruter une dizaine, ils forment des comités intérimaires pour poursuivre le recrutement auprès d'autres chauffeurs du district.

*(Rapport d'ITF)*

### **Des travailleurs domestiques d'Afrique du Sud utilisent les téléphones**

Le Syndicat sud-africain des travailleurs domestiques (SADWU) fut forcé de cesser ses activités en 1996 en raison de problèmes financiers. "Mais lorsque nous avons fermé, nous avons décidé que ce n'était pas terminé, que nous formerions un nouveau syndicat. Nous avons donc élu 10 de nos gens pour se mobiliser à l'établissement de ce nouveau syndicat. Nous n'avions ni bureau ni de local donc nous sommes organisés depuis nos chambres, nos maisons et nous avons utilisé les téléphones de nos employeurs. Nous avons mis sur pied le Syndicat sud-africain des travailleurs domestiques partenaires (SADSAWU) en 2000."

*(Hester Stephens, président du SADSAWU, Amsterdam, Novembre 2006)*

### **Des vendeurs de marchés en Ouganda recrutent autour d'un programme sur le VIH et le sida**

Le Syndicat national des regroupements de travailleurs de l'économie informelle (NUIEWO) regroupe les vendeurs de marchés, les travailleurs du transport et d'autres travailleurs en Ouganda. Il travaille de près avec le Projet des vendeurs de marché sur le sida (MAVAP), établi dans trois grands marchés. Cela a aidé le syndicat à recruter des membres parce que les vendeurs voient les avantages pratiques de leur appartenance à un syndicat.

*(John Kalema, GS, NUIEWO, Malawi, Mai 2006)*

### **Des chauffeurs de motos-taxis se regroupent par le porte-à-porte au Bénin**

Les organisateurs de SYNAZEB, un syndicat de chauffeurs de motos-taxis au Bénin, font du porte-à-porte, de famille en famille, pour tenter de recruter de nouveaux membres. Cette approche est inspirée de la stratégie que certains politiciens utilisent en période électorale. Elle semble être une méthode très efficace, « spécialement parce que le fait de visiter quelqu'un personnellement pour discuter d'un problème constitue une marque de respect qui est très profondément ancrée dans nos sociétés. »

*(Rapport d'ITF)*

### **Un syndicat de collecteurs de déchets développe une carte des lieux de travail des travailleurs**

Les organisateurs du Syndicat de collecteurs de déchets KKP, en Inde, a développé une carte constituée de toutes les routes que les travailleurs empruntent, des endroits où ils se rassemblent pour garder leurs sacs de matériel, des sites qu'ils exploitent et des vendeurs à qui ils vendent leur matériel. Ils savent également le temps qu'ils passeront à chaque endroit, et depuis ce temps les collecteurs de déchets sont beaucoup plus facilement accessibles.

*(PChikarmane, L.Narayan/The Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat (Trade Union of Waste-pickers). Etude de cas)*

### **Des fermiers de l'Afrique du Sud ont une stratégie en trois volets**

Sikhula Sonke est un syndicat de travailleurs de la ferme. Une majorité de ses membres sont des femmes. Plusieurs sont saisonnières ou ponctuelles. Le syndicat recrute aux points d'embarquement des travailleurs ponctuels. Il distribue des pamphlets et des bulletins de nouvelles dans les centres-villes les dimanche matins lorsque plusieurs fermiers amènent leurs travailleurs en ville pour faire des courses. Le syndicat recrute aussi dans des endroits communautaires tels les églises, les écoles, les cliniques, etc.

*(A.Devenish and C.Skinner, SEWU et Sikhula Sonke. Trucs pour le regroupement des travailleurs de l'économie informelle, SALB, Juillet/Août 2007)*

## **Étape 3: Planifier les détails pratiques**

Porter attention aux détails pratiques et s'assurer d'une administration saine peuvent sembler des activités ennuyantes mais elles peuvent faire la différence. Cela ne signifie pas qu'on ne puisse pas recruter efficacement sans bureau ou secrétariat. Cela signifie plutôt que vous devez être bien organisé vous même ! Utilisez la liste de préparation ci-dessous pour vous aider à vous regrouper.



## Liste de contrôle 2 :

### Planification des détails pratiques pour le recrutement

<b>Avons-nous ? / Sommes-nous ?</b>	✓
<b>Quand</b>	
Fixé une date de début	
Assuré d'avoir le temps nécessaire disponible	
Fixé une période de temps pour la première phase	
Fixé une période de temps pour l'ensemble du projet/ de la campagne si approprié	
Décidé quand évaluer le progrès	
<b>Qui</b>	
Établi l'équipe de recrutement	
Conclu des ententes claires avec les recruteurs : qui fera quoi et quand	
Décidé qui est responsable de :	
• Encadrer le processus	
• Faire des rapports	
• Produire le matériel de recrutement	
• S'assurer que des formulaires d'application et des cartes sont disponibles	
• S'occuper des entrées de données et du classement des dossiers	
• Organiser les réunions	
• Organiser le transport	
• S'occuper de l'argent et des paiements	



### **3. Étapes dans le processus de recrutement : La mise en œuvre**

---

Vous avez déjà décidé de votre stratégie et de votre approche. Vous avez fait tous les arrangements pratiques préalables. Vous devriez maintenant être prêts à commencer le processus de recrutement. Il y a deux points importants à garder en tête :

- Les étapes ne se succèdent pas de manière linéaire : la recherche n'est jamais interrompue ; les arrangements logistiques peuvent changer en cours de route ; la stratégie doit être révisée, et ainsi de suite.
- Les choses ne se déroulent pas toujours comme prévues. Soyez à l'écoute des événements pour réévaluer votre plan d'action au besoin.

#### **Étape 4: Approcher les travailleurs**

##### **# Êtes-vous préparés ?**

Avant de commencer à recruter, interrogez-vous sur les qualités, les attributs et les compétences dont vous avez besoin pour réussir le recrutement des travailleurs de l'économie informelle. Quelles sont vos forces et vos faiblesses ?



### Liste de contrôle 3: Quelles sont les qualités, les attributs et les compétences des organisateurs / recruteurs

“Est-ce que je...”?	✓
Parle la langue des travailleurs	
Comprends et respecte la culture et le parcours des travailleurs	
Connais les problèmes auxquels ils font face	
Éprouve de l'empathie à leur égard	
Fais preuve de respect envers les travailleurs	
Suis honnête et digne de confiance	
Travaille fort et avec engagement	
Agis indépendamment et de manière impartiale	
Agis de manière juste et démocratique	
Ai confiance et fais preuve de courage	
Suis patient et persévérant	
Ai une approche sympathique	
Sais comment écouter et communiquer	





## **Expérience : les qualités d'un organisateur**

**Selon la TUC, du Ghana :**

### **À propos des organisateurs d'un syndicat**

« Dans toute la mesure possible, les organisateurs doivent essayer de se mettre dans la peau et dans la situation du groupe ciblé. Ils doivent faire preuve de sensibilité quant aux caractéristiques de la main-d'œuvre de l'économie informelle et faire preuve de délicatesse dans leur comportement, leurs paroles et dans leur approche générale. Un bon organisateur de l'économie informelle doit être articulé, tolérant, charismatique, et doit surtout faire preuve de détermination ».

### **À propos des organisateurs d'un syndicat existant**

« ...ils doivent savoir diriger les opérations et doivent jouer un rôle de leader au sein du groupe, ou être des personnes qui sont très respectées. Il est important que les personnes-contacts soient éloquentes, capables d'éduquer les autres directeurs d'opérations et qu'elles soient considérées comme sérieuses et honnêtes ».

*(TUC Ghana, Manuel d'approche standardisée pour le regroupement des travailleurs de l'économie informelle)*

## **# Qui peut être abordé ?**

Il est nécessaire de trouver une porte d'entrée, une façon d'aborder les travailleurs. La façon la plus courante est par le biais d'une personne-contact. Lorsque c'est possible, trouvez quelqu'un qui puisse vous présenter à une personne-contact, qui soit proche du groupe ciblé. Cela peut ouvrir des portes et permettre de contrer la peur et la méfiance. Cette personne-contact doit être connue et respectée par les travailleurs qui la connaissent, et qui a la confiance de ceux-ci. Elle peut être un leader officiel ou non officiel d'un groupe ou d'une association de travailleurs, ou bien un leader dans leur communauté. Cependant, les leaders d'un groupe ou d'une association peuvent, à l'inverse, être exactement ceux dont les travailleurs ont peur ou auxquels ils ne font pas confiance. Dans ce cas, vous avez un problème. Si vous ignorez le leader, il peut vous devenir hostile et ruiner vos efforts de regroupement. Si vous travaillez avec le leader, les travailleurs peuvent rejeter vos tentatives. Il n'y a pas de réponse simple à ce problème. Soyez conscient de cette éventualité et soyez prêt à changer votre stratégie.

Parfois, vous devez construire votre liste de personnes-contacts à partir de rien. Vous devez alors approcher un travailleur ou un groupe de travailleurs sans avoir été présenté. Si vous devez procéder ainsi, assurez-vous d'avoir préalablement observé ce

groupe et pris connaissance de sa situation avant de choisir le travailleur ou le groupe de travailleurs à approcher.

Stimulez la motivation des personnes-contacts. Entendez-vous sur des tâches à leur confier, comme celle d'amener d'autres personnes-contacts aux prochaines rencontres, ou celle de rassembler et de partager de l'information.



**CONSEIL :** Mandatez (ou amenez avec vous) quelqu'un qui est issu du groupe ciblé ou dont le parcours ressemble à celui des travailleurs que vous voulez recruter. Elle ou il sera dans une meilleure position pour les comprendre, pour interagir avec eux, et sera plus susceptible de gagner leur confiance. Par exemple, il est plus facile pour une femme de recruter d'autres femmes ; pour les travailleurs immigrants de recruter d'autres travailleurs immigrants, particulièrement s'ils viennent du même pays, etc. Le fait de parler la langue du travailleur est aussi très important. «IL EST PLUS FACILE DE RECRUTER SON SEMBLABLE».

## # Où et quand ?

Il est souvent préférable de discuter avec vos personnes-contacts à l'extérieur du lieu de travail. La tenue d'une rencontre sociale informelle dans un centre communautaire, dans un lieu de culte ou dans autre espace de rassemblement peut être un bon point de départ. Vous pouvez visiter ces gens à domicile ou les inviter chez vous ou à votre bureau.

Vous devrez évaluer si les travailleurs sont vulnérables à la pression d'autorités, de criminels, d'employeurs, d'époux. Il sera peut-être préférable de rencontrer vos personnes-contacts secrètement et de vous lancer lentement et prudemment dans le recrutement de nouveaux membres.

Si rien n'empêche un recrutement ouvert, trouvez des lieux de rassemblement ; trouvez des moments de repos ou de relâche pour aller visiter les travailleurs et groupes de travailleurs sur leurs lieux de travail.

## # Quoi dire ?

Voici un exemple de la manière dont une discussion avec une nouvelle personne-contact ou avec groupe de travailleurs peut être menée.

1. Saluez et présentez-vous, en mettant l'emphase sur vos titres de compétences.
2. Expliquez *brèvement* d'où vous venez et précisez que vous êtes sur place pour expliquer ce qu'est votre regroupement et comment il peut le/la/les assister.
3. Si le travailleur/personne-contact est en désaccord, vous devriez gentiment essayer de le convaincre de discuter avec vous. Si c'est impossible, soyez sensible et jugez du moment opportun pour dire « merci de m'avoir accordé de votre temps » et pour vous éloigner. Vous pourrez toujours l'attirer un peu plus tard.
4. S'il ou si elle accepte de discuter, commencez par donner une vue d'ensemble de votre regroupement :
  - Qu'est-ce que votre regroupement ?
  - Quel est son objectif ?
  - Qui sont les membres ?
  - Où opère-t-il ?
  - Comment est-il dirigée, incluant qui sont les leaders, quelle démocratie ?
5. Expliquez pourquoi les travailleurs ont besoin d'un tel regroupement :
  - Pour construire une unité, une solidarité et un pouvoir.
  - Pour permettre d'affronter *collectivement* leurs problèmes et d'affirmer leurs exigences.
  - Pour fournir un soutien dans les moments difficiles.
6. Démontrez comment cela fonctionne en pratique. Donnez des exemples concrets :
  - Comment vous pouvez régler un problème important pour ce groupe de travailleurs.
  - Des succès et des accomplissements de votre regroupement.
  - Des succès et des accomplissements de regroupements similaires.
7. Demandez s'il y a des questions ou des préoccupations et assurez-vous d'avoir le temps de les écouter et d'y répondre.
8. Invitez le/la/les à se joindre à vous si cela semble approprié.
9. Assurez-vous de pouvoir donner suite à cette discussion.
10. Donnez votre numéro de téléphone et notez celui du travailleur.
11. Donnez de l'information écrite comme un pamphlet ou un bulletin de nouvelles.

## # Comment le dire

### La bonne approche :

- ÉCOUTEZ.
- Soyez amical mais professionnel.
- Soyez respectueux et calme.
- Soyez bref, clair et concis. Ne donnez pas trop de détails dès le départ.
- Ne cessez pas d'interagir avec le travailleur au fil de la conversation. Laissez place aux commentaires et aux questions. Respectez les connaissances et l'expérience des travailleurs.
- Écoutez les commentaires et les questions des travailleurs et faites de votre mieux pour y répondre.
- Assurez-vous d'avoir suffisamment de temps et de ne pas paraître pressé.
- Faites sentir au travailleur que ses préoccupations sont légitimes et importantes.
- Soyez connaisseur sans être arrogant.

### La mauvaise approche (erreurs fréquentes)

#### Il ne faut pas :

- Promettre ce que vous ne pouvez pas accomplir.
- Exagérer les accomplissements du regroupement.
- Être malhonnête.
- Fixer une date de rencontre sans s'y rendre.
- Ignorer ou négliger les préoccupations des travailleurs.
- Étaler vos connaissances ou faire preuve d'arrogance.
- Menacer.
- Perdre votre sang-froid.
- Être impatient.
- Contredire votre propos par un langage corporel irrespectueux.
- Faire des remarques sexistes, harceler ou traiter une femme inéquitablement.
- Prendre une position patronale et faire des généralisations en catégorisant «eux» et «nous».

Les travailleurs réagiront différemment à vos approches. Vous devrez faire face aux prévus et imprévus. Pour vous préparer, réfléchissez à la manière dont vous pourriez réagir aux situations suivantes.



## **Expérience :**

### **Ce que les travailleurs peuvent dire (1)**

#### **Un travailleur agressif**

« Allez-vous en d'ici. Vous ne pouvez rien nous apprendre à propos des syndicats. Ce sont des regroupement inutiles. Ils prennent notre argent et promettent de nous aider, mais tout ce qu'ils font c'est mentir et nous voler. Allez-vous en et ne revenez plus ici ou on vous tordra le cou ».

#### **Un travailleur désintéressé**

« Je suis trop occupé pour vous parler ».  
« Les associations ne m'intéressent pas ».  
« Je ne travaille que pour mes enfants ».  
« Non merci »

#### **Un travailleur qui ne comprend pas**

« Qu'est-ce qu'un syndicat peut faire pour moi? Appartenir à un regroupement est sans intérêt. Je peux m'occuper de mes affaires par moi-même. Merci ».  
« Mon employeur n'est pas méchant. Si je travaille fort je vais gravir les échelons ».

#### **Un travailleur avec une mauvaise expérience**

« Lorsque nous avons perdu nos emplois à Lawson Brothers, le syndicat a aidé la direction à nous mettre de côté. Ensuite, les organisateurs sont partis en courant. Les syndicats n'apportent que des problèmes. Laissez-nous tranquilles ».

#### **Un travailleur cynique**

« Pour qui travaillez-vous réellement? On connaît les politiciens et leurs amis dans les associations. Vous voulez nous utiliser. Chaque fois qu'on approche des élections, vous venez pour recruter les travailleurs. Vous nous faites des prêts et vous faites des promesses mais après vous nous abandonnez ».

#### **Un travailleur apeuré**

« S'il-vous-plaît allez-vous en, mon employeur va vous apercevoir ».  
« Mon mari ne me laissera pas joindre un syndicat ».  
« Les associations apportent les problèmes. La police va nous battre si nous en joignons une ».  
« J'ai peur de faire de la politique. Ne revenez plus ici ».  
« Je ne veux pas de problème. Je veux juste faire mon travail ».

#### **Un travailleur qui dit « oui » mais qui signifie plutôt « non »**

« D'accord, donnez-moi le formulaire et je vais vous l'envoyer ».  
« Je viendrai à la rencontre une prochaine fois ».  
« Je suis vraiment pressé mais vous rencontrerai une autre fois ».



## **Expérience : Ce que les travailleurs peuvent dire (2)**

### **Une travailleuse de maison**

« C'est difficile de trouver du travail. Si mon employeur apprend que j'ai joint un syndicat, on me mettra à la porte. Je dois travailler pour nourrir mes enfants ».

### **Une travailleuse de maison immigrante**

« Si je perds mon emploi, je serez renvoyée en Indonésie. Je ne suis pas autorisée à changer d'employeur ».

### **Une femme vendeuse ambulante**

« Je n'ai pas de temps pour les regroupements. J'habite très loin, je travaille toute la journée, puis je cuisine, fais le ménage et m'occupe de mes enfants ».

### **Un collecteur de déchets**

« Je travaille pour moi et pour ma famille. Je gagne plus d'argent en travaillant pour moi-même. Je ne suis pas intéressé à votre regroupement ».

### **Un chauffeur de taxi**

« Ici, on appartient déjà à l'association de M. Chen. On lui paie un montant mensuel et il nous protège de la police ».

### **Un barbier de rue immigrant**

« Nous ne pouvons pas joindre votre regroupement. Les gens de la localité ne veulent pas travailler avec nous. Nous avons peur qu'ils nous chassent ou nous attaquent si nous revendiquons des droits ».

## **# Questions et préoccupations fréquentes des travailleurs**

Soyez prêt à répondre aux questions ci-dessous. Faites de votre mieux pour y répondre. Prenez le temps de vous y préparer. N'ayez pas peur d'avouer ne pas savoir, ou de préciser qu'il n'y a pas une seule et bonne réponse. Ne soyez ni évasif ou malhonnête. Dans certains cas, vous pouvez demander aux travailleurs ce qu'ils en pensent et développer une discussion autour de la question.

- Pourquoi devrais-je joindre un regroupement ?
- Qu'est-ce que le regroupement peut faire pour moi ?
- Comment pouvez-vous résoudre mes problèmes ?
- Ceci est mon problème maintenant – pouvez-vous le résoudre ?
- Que pouvez-vous faire que je ne puisse pas faire moi-même ?
- Comment pouvez-vous m'aider à faire plus d'argent/ vendre davantage/ faire mieux que mes rivaux ?

- Combien devrais-je payer ?
- Pourquoi devrais-je payer une cotisation ?
- Comment mon argent sera-t-il utilisé ?
- Comment pourrais-je savoir que vous ne volerez pas ni n'utiliserez mon argent incorrectement ?
- Comment trouverais-je le temps de participer à un regroupement ?
- Qui sont les leaders ? Comment puis-je leur faire confiance ?

### **Étape 5: La réunion de recrutement**

Tout au long du parcours, vous tiendrez plusieurs réunions. Elles commenceront peut-être avec un ou deux participants seulement, puis s'élargiront en un noyau de personnes qui vous aideront à en recruter davantage. Idéalement, vous tiendrez des réunions avec un plus grand nombre de travailleurs pour :

- Expliquer le regroupement.
- Discuter des problèmes et des préoccupations.
- Explorer les solutions possibles et le rôle que ce regroupement peut jouer.
- Partager les expériences d'autres travailleurs de l'économie informelle.
- Établir un plan pour aborder un problème particulier.
- Faire le rapport des succès.
- Faire le rapport des progrès.
- Stimuler l'engagement des travailleurs et des leaders dans le processus de recrutement.

### **# Tenir une réunion de recrutement efficace**

Avant la réunion

- Avec vos personnes-contacts, optez pour le meilleur endroit et le meilleur moment pour tenir la réunion.
- Informez-en les travailleurs au bon moment et expliquez-leur brièvement l'objectif de la réunion et combien de temps ils doivent prévoir.
- Trouvez une façon appropriée de transmettre le message aux travailleurs.
- Soyez clair quant à ce que vous voulez retirer de cette réunion et planifiez un agenda réaliste et intéressant. Faites-le circuler à l'avance si possible.
- Décidez qui dirigera la réunion, qui prendra les notes et qui parlera sur les questions qui seront abordées.
- Prévoyez du temps pour les questions et discussions.
- Préparez le matériel que vous voulez utiliser au cours de la réunion.

Pendant la réunion

- Expliquez l'objectif de la réunion et les différents points de l'agenda.
- Dirigez fermement la réunion de manière à gérer les problèmes, parvenir à des conclusions et terminer à temps.
- Dirigez la réunion démocratiquement pour entendre toutes les voix, particulièrement celles des femmes travailleuses.
- Résumez les décisions et entendez-vous sur les prochaines étapes.
- Prenez des notes à la réunion et assurez-vous qu'elles sont complètes.

### **# Lorsque les réunions ne sont pas possibles**

« Les travailleurs ont tendance à être individualistes et ont peu ou pas de temps pour les réunions de groupe. La raison c'est qu'ils vont perdre des revenus ou des recettes quotidiennes quand ils participent aux réunions en dehors de leurs lieux de travail ».

*(Francis X Owusu, Ghana TUC, Mai 2006)*

« Les travailleurs ne sont pas intéressés par des réunions, c'est seulement l'argent qui les intéresse ».

*(Lameck Kashwaa, Secrétaire Général de l'Alliance for Zambia Informal Economie Associations, AZIEA, Mai 2006)*

L'outil de communication le plus puissant pour les regroupements démocratiques des travailleurs, c'est la réunion. Mais les travailleurs de l'économie informelle ont souvent des difficultés à participer aux réunions. Pour les travailleurs autonomes, le temps perdu dans des réunions signifie moins de temps de travail, et donc moins d'argent gagné ! Pour les autres, la durée du travail peut les empêcher de participer. Pour les travailleuses de l'économie informelle, il peut y avoir d'autres barrières additionnelles telles que les responsabilités ménagères et des enfants, la crainte pour leur sécurité, sécuritaire, les exigences religieuses ou culturelles et ainsi de suite.

Si les travailleurs ne peuvent pas venir à vous dans le cadre d'une réunion, alors vous devez trouver des voies et moyens d'aller vers eux. Transmettre les informations aux travailleurs individuellement, et recevoir leur rétroaction sur des problèmes est extrêmement difficile. Cela demande des ressources et de l'imagination. Ci-dessous quelques idées :

- Mobilisez des équipes de volontaires pour vous assister à visiter les travailleurs dans leurs maisons.
- Envoyez des messages en suivant les réseaux informels de communication.



- Visitez les travailleurs dans les endroits où ils socialisent.
- Si possible, envoyez des messages réguliers aux téléphones cellulaires/mobiles.
- Etablissez un réseau des « leaders » au sein de la communauté ou dans des lieux de travail qui peuvent transmettre les messages et recevoir les rétroactions des travailleurs.
- Communiquez régulièrement au moyen de pamphlets.



## **Expérience : Une approche intégrée**

### **La SEWA recrute les travailleuses dans leur communauté**

Ayesha-ben Mashrat Pathan est membre de la Self Employed Women's Association (SEWA). Elle vit dans un quartier pauvre d'Ahmedabad City. Là-bas les rues sont poussiéreuses. Elles fourmillent de gens et d'animaux. Des hommes et des gens âgés s'étendent au soleil sur des lits en bois. Les femmes travaillent dans leurs maisons. Elles sont engagées dans un travail domestique non rémunéré en plus de générer des revenus, à partir de la maison, en effectuant des travaux de couture, de broderie, d'enroulage des tiges d'encens ou de bidi (cigarette), de préparation de nourriture pour la vente.

Ayesha-ben, une « pieds nus », est membre de la SEWA et travaille dans la communauté dans le domaine de la santé. Elle connaît bien ses membres : où les appeler, quels sont leurs problèmes, qui voudrait une attention particulière. Les femmes l'approchent quand elle passe. Elle leur donne les médicaments et des conseils sur la santé, et assiste les membres avec leur assurance santé.

Ayesha-ben est une organisatrice. Son travail va bien au-delà des problèmes de santé. Elle agit comme une organisatrice, une recruteuse, un agent du plan d'assurance de la SEWA ainsi qu'être une personne de confiance pour le soutien communautaire aux femmes. Elle est à la fois les yeux et oreilles de la SEWA et fournit des informations sur le syndicat aux membres et membres potentiels.

En plus des tâches de routine, Ayesha-ben organise des séances régulières d'éducation en matière de santé dans les différents quartiers environnants. Les femmes et leurs enfants l'entourent pour en apprendre plus au sujet des problèmes variés liés à la santé tels que la bonne nutrition, le système reproductif et la santé sexuelle. Et évidemment, elle les éduque à propos du syndicat.

Dans sa communauté les femmes sont pauvres, ne sont pas à mesure de voyager ou passer du temps loin de leur travail ou dans certains cas, ne sont pas autorisées en quitter leur maison ou le voisinage immédiat. Grâce à la SEWA, les femmes ont accès à des services de santé de base qui autrement seraient inexistantes. Elles vivent les avantages pratiques de leur adhésion au syndicat, et en même temps, elles reçoivent l'information sur le syndicat.

Ayesha-ben est membre exécutif de la coopérative sanitaire de la SEWA. Elle en est l'une des femmes leaders – la clé pour bâtir SEWA de bas en haut. Profondément ancrée dans la communauté, elle participe à un programme intégré de regroupement visant à fournir des services de base, organiser le syndicat et établir un mouvement pour les femmes là où le besoin est immédiat.

*(Chris Bonner, Reflections After an Exposure Dialogue Programme, Ahmedabad, Inde, 2005)*





#### **4. Le recrutement des travailleuses de l'économie informelle**

---

##### **Défis**

Quand vous essayez de recruter les femmes travailleuses, vous pouvez rencontrer des difficultés. Vous devez prendre note des circonstances particulières entourant les femmes comme par exemple les exigences culturelles et sociales ou l'expérience organisationnelle. Certaines des barrières dans le recrutement des travailleuses sont :

*Temps* Les femmes ont très peu de temps pour participer aux réunions et s'engager dans des activités de regroupement en raison des travaux ménagers et la surveillance des enfants. Les hommes ne contribuent pas souvent à parts égales !

*Attitudes masculines traditionnelles* Les maris ou conjoints peuvent empêcher les femmes de s'affilier aux regroupements ou de participer à leurs activités.

*Religion et culture* Celles-ci peuvent limiter la liberté des femmes à quitter leur maison ou leur voisinage ou même à échanger avec les hommes.

*Confiance* Les femmes peuvent ne pas avoir confiance pour adhérer ou participer à des regroupements.

*Crainte* Les femmes peuvent craindre de perdre leur gagne-pain si elles deviennent actives dans un regroupement ; les femmes ont peur de leurs maris, de la communauté et craignent pour leur sécurité.

### **Actions**

- Observez la situation des femmes que vous avez l'intention d'approcher à savoir quelles sont les exigences religieuses et culturelles, le genre de travail et les heures qui y sont consacrées, l'expérience organisationnelle.
- Travaillez avec une personne qui est proche et a la confiance des femmes. Dans la plupart des cas, ce serait une femme.
- Obtenez le soutien des hommes leaders qui sont forts, respectés et à qui on fait confiance. Cela peut vous aider à développer la confiance des femmes, et les hommes peuvent alors travailler avec les maris ou conjoints réticents.
- Allez-y lentement et prudemment. Expliquez clairement. Ecoutez ! Laissez les femmes parler pour elles-mêmes et tirer leurs propres conclusions
- Expliquez les avantages pratiques d'appartenir au regroupement. Convincez-les en leur donnant des exemples concrets impliquant d'autres femmes.
- Essayez de rencontrer les femmes là où elles sont en sécurité. Ça peut être à un rassemblement déjà existant, à leur lieu de travail, dans leur maison (quand leurs maris sont absents mais seulement si vous êtes une femme !). Ce doit être dans un endroit où elles ne craignent pas d'être vues avec un (e) organisateur (trice).
- Trouvez le bon moment pour tenir des discussions et s'assurer que les enfants peuvent y être si nécessaire. Prévoyez les équipements nécessaires.
- La discussion doit être brève et directe.
- Travaillez avec les groupes des femmes si possible pour qu'elles puissent se soutenir les unes et les autres et développer la confiance.
- Montrez du respect pour la religion, la culture et la langue.
- Encouragez les femmes à sortir et à recruter d'autres femmes. Décidez ensemble sur les tâches à accomplir et qui en est responsable.
- Dans des séances mixtes de recrutement, assurez-vous que les problèmes qui préoccupent les femmes sont discutés ; encouragez les femmes à parler ; ce que les femmes disent est respecté et traité comme étant aussi important que ce que disent les hommes.

**Assurez-vous de ne pas :**

- Proposer de liaison amoureuse ou harceler sexuellement les femmes.
- Mettre les femmes en danger en révélant leurs intérêts en les organisant hâtivement.
- Les mettre en retard et qu'elles soient alors exposées à voyager dans des conditions d'insécurité ou arriver tardivement à la maison.
- Adopter une attitude supérieure ou leur parler avec autorité.
- Perdre patience lorsque les femmes prennent du temps pour parler ou hésitent à adhérer.
- Ignorer les femmes et ce qu'elles disent dans les séances mixtes de recrutement, ou ignorer les problèmes qui les préoccupent.





---

## **5. Qu'est-ce qui suit ?**

Il très important pour vous de maintenir le contact avec les nouveaux membres. Sinon, il est inutile de les persuader à joindre le regroupement et puis les abandonner ensuite. Visitez-les régulièrement. Organisez des réunions. Soulevez des questions et aidez-les à résoudre leurs problèmes. Donnez l'information régulière par le biais de pamphlets, de circulaires ou de bulletins de nouvelles, et/ou à travers les représentants élus et militants. Amenez officiellement les membres dans les structures du regroupement, ou établissez les structures avec eux si votre regroupement est récent. Ceci voudra dire organiser les élections pour les leaders et représentants. Offrez des séances éducatives formelles et informelles. Apprenez à travers vos expériences et développez l'approche de votre propre regroupement pour le recrutement et le regroupement des travailleurs de l'économie informelle. Attirez davantage de membres dans votre regroupement en vous occupant efficacement des problèmes qui leur tiennent à cœur.



## **Expérience : Développer une approche pour votre regroupement**

### **Ghana TUC: Une approche standard pour regrouper les travailleurs de l'économie informelle**

#### **1. Recherche**

Recherchez et recueillez l'information sur le type d'opérateur que le syndicat voudrait regrouper et où localiser de tels opérateurs.

#### **2. Contacts**

Contactez les leaders des groupes identifiés. Selon la situation, on peut avoir à établir d'abord divers contacts avec les groupes, associations ou communautés et par lesquels on peut avoir accès aux autres. Plusieurs de ces contacts doivent être faits avant de passer à l'étape suivante.

#### **3. Réunions**

Organisez des réunions pour discuter des besoins et des problèmes des opérateurs identifiés et trouvez des solutions avec eux. C'est très important de leur permettre de trouver leurs propres solutions.

#### **4. Convaincre les travailleurs de l'économie informelle au syndicalisme**

Organisez un programme de formation ou un atelier d'information pour le groupe, axé sur le syndicat, l'importance et les avantages d'y adhérer. Ils doivent être au courant qu'il revient aux membres de payer leur cotisation. Les organisateurs du syndicat devraient aussi noter les attentes de l'opérateur qui adhère au syndicat.

#### **5. Comment intégrer les travailleurs de l'économie informelle dans le syndicat**

Si le concept de syndicalisation est accepté, organisez les élections pour élire les dirigeants et poursuivez avec la complétion des formulaires des membres. Par la suite, inscrivez leurs noms dans la base des données du syndicat et si possible donnez-leur des cartes de membre. Organisez une formation aux dirigeants pour les aider à faire face aux défis d'un leader et aussi pour leur permettre de regrouper davantage de membres à se joindre au syndicat.

Il est aussi important de créer une structure au sein du syndicat des opérateurs organisés du secteur informel afin de les amener dans le courant principal du syndicat.

#### **6. Interaction périodique avec les travailleurs de l'économie informelle**

Faites le suivi par le biais de contacts périodiques au moyen d'ateliers et de réunions, et impliquez-les dans les activités normales du syndicat (p.ex. les célébrations de la journée internationale du travail). Il doit y avoir une interaction constante entre le dirigeant du syndicat chargé du Secteur informel, les personnes-contacts pour le groupe et les opérateurs eux-mêmes.

*(Ghana TUC, Standard Approach Manual)*





## **Activités d'apprentissage**

### **Activité 1: Un plan de recrutement**

#### **But**

Renforcer votre savoir-faire dans la planification du recrutement.

#### **Tâches**

Travail en groupes :

1. Faites une liste des défis clés auxquels vous faites face quand vous recrutez les travailleurs dans votre secteur/zone.
2. En tenant compte des défis clés, mettez en place une stratégie et un plan pour le recrutement des travailleurs. Votre stratégie et votre plan devraient inclure au moins :

Ce que vous espérez réaliser  
groupe cible et priorités  
quand

Comment allez-vous le faire :  
contacts  
temps et lieux  
outils de communication  
dispositions particulières pour le recrutement des femmes (au besoin)

Arrangements pratiques :  
qui fera quoi et quand

3. Rédigez votre plan sur un tableau de conférence et préparez-vous à le présenter aux autres groupes.



## Activités d'apprentissage


### Activité 2: Les réponses différentes des travailleurs

#### But

Vous aider à vous occuper des différentes réponses des travailleurs lorsque vous recrutez.

#### Tâche

Travail en paire ou par petits groupes :

1. Référez-vous à  **Expérience: Ce que les travailleurs peuvent dire** (à la page 1) 19.
2. Comment allez-vous gérer ces situations dans vos propres tentatives de recrutement? Décidez sur la meilleure approche pour chaque type de situation.
3. Présentez aux autres groupes, et comparez vos idées.

## Documentation et références

Chen, Martha Alter, Renana Jhabvala, Ravi Kanbur, Nidhi Mirani, Karl Osner et Carol Richards (Ed 2005), *Membership based Organising of Poor Women : Reflections After an Exposure and Dialogue Programme* avec la SEWA à Gujarat, Inde, Janvier 2005  
[http://www.wiego.org/papers/2005/unifem/13\\_MBOP\\_EDP\\_Compendium\\_Jan05.pdf](http://www.wiego.org/papers/2005/unifem/13_MBOP_EDP_Compendium_Jan05.pdf)

Chikarmane, Poornima et Narayan Laxmi, *Organising the Unorganised: A Case Study of the Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat* (Etude de cas du syndicat des collecteurs de déchets) [http://www.wiego.org/program\\_areas/org\\_rep/case-kkpkp.pdf](http://www.wiego.org/program_areas/org_rep/case-kkpkp.pdf)

Devenish, A. et Skinner, C., *SEWU et Sikhula Sonke. Tips On Organising Informal Workers*, SALB, Juillet/Août 2007

Ghana TUC, *Standard Approach Manual for Organising Workers within the Informal Economy*

Fédération internationale des associations pour l'éducation des travailleurs (FIAET), 2006, *Building Democratic Workers' organisation and Representation in the Informal Economy*. Un manuel en deux parties.

Fédération internationale des travailleurs du transport, *ITF*, 2006, *Organising Informal Transport Workers: Global Research Project, Overview Report*. [www.itfglobal.org/education/Edu-Research.cfm](http://www.itfglobal.org/education/Edu-Research.cfm)

*International Trade Union Confederation, OnLine Bulletins et Spotlight Interviews*, variés, [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org).

IRENE et IUF, 2008, *Respect and Rights: Protection for Domestic/Household Workers!* Rapport sur la conférence internationale tenue à Amsterdam, 8-10 novembre 2006. [www.domesticworkersrights.org](http://www.domesticworkersrights.org)

Lund, Francie et Jillian Nicholson, 2006, *Tools for Advocacy: Social Protection for Informal Workers*, WIEGO et HomeNet Thaïlande

Smith, Stirling, 2006, *Let's Organise*. Un manuel de SYNDICOOP destinés aux syndicats et aux coopératives sur comment regrouper les travailleurs dans l'économie informelle - une publication conjointe OIT, ICA et CISL  
[http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F652038548/Manualsyndicoop\\_report.pdf](http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F652038548/Manualsyndicoop_report.pdf)

### **Sites Internet**

[www.wiego.org](http://www.wiego.org)

[www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

[www.sewa.org](http://www.sewa.org)

[www.sewaacademy.org](http://www.sewaacademy.org)

[www.streetnet.org.za](http://www.streetnet.org.za)

[www.homenetsouthasia.org](http://www.homenetsouthasia.org)

[www.homenetseasia.org](http://www.homenetseasia.org)

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

[www.ifwea.org](http://www.ifwea.org)

[www.cawinfo.org](http://www.cawinfo.org)

[www.global-labour.org](http://www.global-labour.org)

[www.ditsela.org.za](http://www.ditsela.org.za)

[www.domesticworkersrights.org](http://www.domesticworkersrights.org)

### **Centre de documentation**

Le *Development Institute for Training, Education and Support for Labour*, DITSELA, en Afrique du Sud, détient une large collection des matériaux locaux et internationaux pour l'éducation syndicale. Ces matériaux ont été considérablement utilisés dans la préparation de ces livres. Pour accéder à ces ressources, contactez [info@ditsela.org.za](mailto:info@ditsela.org.za)

## NOTES

## NOTES



