

Brouillon à réviser
Septembre 2007

Le recrutement des travailleurs de l'économie informelle dans des organisations démocratiques



**L'organisation dans l'économie informelle: Livres de ressources pour
les organisateurs, Numéro 1**

Avant-propos

Cette série de livres de ressources sur l'organisation dans l'économie informelle fait partie du programme du Comité International de Coordination sur l'Organisation dans l'Économie Informelle (ICC). C'est une réponse aux questions des Unions et des Organisations de travailleurs pour des idées pratiques sur la manière de promouvoir l'organisation dans l'économie informelle. C'est d'une tentative de partager plus largement les expériences des travailleurs informels déjà organisés.

Les membres de l'ICC sont l'Association des Femmes Indépendantes (the Self-Employed Women's Association (SEWA) de l'Inde, Street Net International, Ghana Trades Union Congress (GTUC), Nigeria Labour Congress (NLC), Home Net South East Asia, ORIT_ICFTU de l'Amérique Latine et Confédération Revolucionario de Obreros y Campesinos of Mexico (CROC).

Remerciement

Merci à tous les travailleurs et à leurs organisations qui ont contribué, directement ou indirectement, à la production de cette série de brochures.

Et un "merci" spécial à la Fondation Ford pour avoir fourni les fonds.

Publié ///

Écrit par Chris Bonner (WIEGO), avec l'assistance de Pat Horn (StreetNet International) et de Christal Dicks (IFWEA)

Édité par ///

Mise en page et design par ///

Imprimé par ///

Le recrutement des travailleurs de l'économie informelle dans des organisations démocratiques

Table des matières

Aperçu général:	
L'organisation dans l'économie informelle. Livres de ressources pour les organisateurs	4
Problèmes et défis: Les travailleurs de l'économie informelle dans les différents secteurs	6
1. Introduction	7
Dans ce livre	
Pourquoi recruter?	
2. Étapes dans le processus de recrutement: la préparation	8
Première étape: Faire la recherche	
Deuxième étape: Concevoir votre stratégie	10
Troisième étape: Planifier les détails pratiques	14
3. Étapes dans le processus de recrutement: la mise en oeuvre	15
Quatrième étape: Approcher les travailleurs	
Cinquième étape: La réunion de recrutement	21
4. Le recrutement des femmes qui travaillent dans l'économie informelle	23
Défis	
Actions	
5. Qu'est-ce qui suit?	25
Activités d'apprentissage	26
Ressources et Références	27

Sommaire

L'organisation des travailleurs de l'économie informelle : Livres de ressources pour les organisateurs

Les Documents

Il y a six livres dans la série :

- 1. Le recrutement des travailleurs de l'économie informelle dans des organisations démocratiques.**
2. Construire et maintenir une organisation démocratique pour les travailleurs de l'économie informelle
3. Gérer les problèmes quotidiens des travailleurs de l'économie informelle
4. Conduire des négociations collectives pour les travailleurs de l'économie informelle
5. Gérer les conflits entre les travailleurs de l'économie informelle et les autorités
6. L'action collective pour les travailleurs de l'économie informelle.

Les objectifs

Ces documents ont pour but d'assister chacun des animateurs dans la tâche d'organisation des travailleurs de l'économie informelle. On espère que ça donnera aux animateurs des idées pratiques sur lesquelles les besoins vont être faits et comment le faire.

Ses buts pour assister les organisateurs

- Identifier quelle information est nécessaire pour commencer l'organisation des travailleurs de l'économie informelle et où la trouver.
- Recruter les travailleurs de l'économie informelle dans des organisations démocratiques et 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 conflits de résolution des mécanismes, des remèdes légaux, des actions de masse et de publicité.
- Vérifier les activités éducationnelles de discussion des groupes de base.
- Encourager et soutenir les dirigeants, véritables porte-paroles des travailleurs
- Insister sur la participation des femmes travailleuses à tous les niveaux.

L'usage des livres

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

Vous pouvez les utiliser à cet effet, sur le lieu du travail, au bureau ou dans un milieu communautaire. Il faut les adapter à votre secteur, à votre pays et au sexe, à la race et à la culture des gens que vous organisez. Utilisez les :

- **Comme un guide d'organisation** : ressortir les idées, les listes de contrôle et les expériences
- **Pour information** : lire et partager vos connaissances avec les autres
- **Pour générer des idées** : créer de nouvelles stratégies d'action
- **Comme un outil de planification** : utiliser les étapes et les stratégies pour t'aider à faire ton projet
- **Pour éduquer et rendre puissant** : dans des conflits informels, des ateliers ou séminaires de formation.

Vous trouverez les symboles suivants partout. Utilisez les pour vous aider à trouver vos propres voies autour des brochures.

 Conseil

✓ Liste de préparation

😊 Partage d'expérience

📖 Définition

📄 Activités d'apprentissage

Définitions clés et principes

Qu'entendons-nous par organiser

Organiser veut dire construire le pouvoir des travailleurs par :

- Le recrutement : faire venir les travailleurs dans l'organisation
- La construction et le maintien de l'organisation démocratique
- La formation des dirigeants véritables porte-paroles, y compris les femmes leaders
- Le renforcement des capacités des membres à travers le 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 les membres et avec les membres

Les trois principes clés d'organisation

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

"Soyez passionnés, engagés, innovateurs, et créatifs dans vos efforts d'organisation et de mobilisation des travailleurs de l'économie informelle"

(Kwasi Adu – Amankwah, Secrétaire Général de Ghana TUC, Septembre 2006, discours à la conférence sur l'organisation de l'économie informelle).

Difficultés et défis pour les travailleurs informels de différents secteurs

Secteurs/groupes	Difficultés majeures (en plus du revenu et de la sécurité sociale)	Organiser des défis
Rue, vendeurs de rue, colporteurs	Droits de vendre espace de vente facilités de stockage et de conservation, toilettes, et eau. Protection contre les tracasseries policières sécurité	Comptes personnels non perçus par les travailleurs comme par les autres Aucun droit de travailleurs non couvert par le code du travail. Contrôlés par les politiciens (mafias, la fuite des tracasseries, les rivalités entre eux, manque de temps pour un travail organisé, ignorés par les syndicats
Les travailleurs de maison (basés à leur domicile)	Revenus égaux, même bénéfice, et protection comme eux des entreprises. Identification de l'employeur, accès au travail régulier, amélioration de la dextérité, accès aux marchés (comptes personnels).	Isolés dans les maisons, invisibles. Pas de temps sans que les femmes ne doublent le fardeau domestique/entretiens domestiques. Peur de perdre son emploi, être empêché d'abandonner le domicile, religion et culture, le travail des enfants est ignoré par le syndicat de commerçants, non couvert par le code du travail ou encore par des statuts ambigus.
Collecteurs d'ordure et de matières recyclables	Accès aux ordures, intégration des ordures solides, gestion des systèmes, mauvais contrats (légers), statut amélioré, santé et sécurité, exploitation par les intermédiaires.	Statuts légers et estime personnelle. Peur de perdre son emploi, rivalité interne, temps de rencontre, travail des enfants pas couvert par le code du travail ignoré par le syndicat des commerçants
Ouvriers agricoles	Droits à la terre et le droit à l'utilisateur de terre travail régulier accès à l'équipement	Localisations dispersée, isolées, éloignés et non protégés par le code du travail
Les domestiques	Droits d'organiser, sécurité Accès aux facilités Protection contre les injures Libertés de circuler	Isolés dans les maisons La peur de l'employeur et La peur de perdre son emploi Pas protégés par le code du travail Manque de temps Peur des autorités (les émigrants)
Ouvriers de transport	Accès aux routes et aux passages Protection contre les tracasseries des autorités, des politiciens et des mafieux Santé et sécurité/protection contre les accidents, garage et facilités prix du carburant et autres frais	Mobilité, rivalité interne, ils ont leur propre compte, pas vus comme des travailleurs. Contrôlés par les politiciens "mafieux" menacés par les employeurs
Difficultés pour les femmes travailleuses de l'informel	Accès à la surveillance adéquate, permanente des enfants. Saine protection de revenue pendant la maternité sécurité physique. Déséquilibre entre les salaires et le travail. Harcèlement sexuel	Peur Manque de confiance, barrière culturelle et religieuse, souvent habitation éloignée, dominées par les hommes des secteurs Manque de temps Surveillance de la maison et des enfants

Le recrutement des travailleurs de l'économie informelle dans des organisations démocratiques

1. Introduction

Dans ce livre


Dans ce livre de ressources, nous examinons quelques étapes de base de recrutement et les stratégies pour les organisateurs qui se sont proposés d'apporter un groupe de travailleurs, ou individuels, dans une organisation nouvelle ou établie. Vous trouverez des idées programmées, des idées incluses à l'organisation dont vous aurez besoin et où vous pourriez le trouver. Le livre trace les expériences de différents groupes occupationnels dans l'économie informelle et vous alerte à quelque unes de réponse et questions que vous vous auriez attendu aux travailleurs. A la fin de ce livre, il y a une activité d'apprentissage que vous pouvez utiliser dans les sessions de planification ou de stage avec les autres dans le groupe de recrutement.

Pourquoi recruter?

Une organisation d travailleurs démocratiques est faite de ses membres. Sans membres, une organisation est une coquille vide. Les membres sont une source importante de puissance. C'est pourquoi la plupart des organisations essayent de répandre continuellement leur adhésion, et se relient aux autres organisations – localement, régionalement, et internationalement. Recrutement de nouveau membres dans l'organisation (ou recrutement des nouvelles organisations dans une plus grande organisation) 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 la recherche. C'est également important quand vous commencez une nouvelle organisation ou quand vous recrutez des travailleurs dans une organisation établie. C'est surtout important quand vous êtes nouveau dans l'organisation des travailleurs. C'est important quand vous devez recruter un nouveau type de travailleur, ou dans un nouveau secteur, ou quand vous êtes en train de proposer les travailleurs dans un endroit ou une place nouvelle et inconnue de travail.

 **Définition**
Recrutement
Convaincre les travailleurs de rejoindre l'organisation par la persuasion.

Le recrutement n'est pas une tâche facile. Des différents groupes de travailleurs viennent avec des différents problèmes et expériences. Ils peuvent avoir des différentes priorités et perspectives. Ce n'est pas facile d'approcher tout juste un travailleur ou un groupe de travailleurs- une des raisons qui nécessiterait de bien vous préparer. Tout recrutement ne suivra pas les étapes suivantes. Vous manquerez ou ajouterez des étapes, ou vous suivriez un ordre différent. Utilisez-les comme guide.

Première étape: Faire la recherche

Identifier un groupe de travailleurs que vous voulez recruter. Savoir autant que vous pouvez au sujet des travailleurs que vous envisagez et leurs circonstances. Ça vous aidera à développer votre stratégie.

Ça ne vous demande pas d'être un chercheur qualifié; Vous avez besoin d'avoir beaucoup de ressources pour être un bon à déterrer l'information. Utilisez votre initiative. Utilisez la connaissance collective et des ressources de vos propres membres, collègues et allies.

Dans la liste de contrôle suivante il y a quelques questions que vous devez poser, et des ressources possibles d'informations.

D'abord vous pourriez avoir une idée générale de celui que vous voudriez recruter, or vous pourriez viser un groupe spécifique de travailleurs dans une location spécifique. Vous seriez très familier aux travailleurs déjà recrutés ou pas.

Adaptez la liste de contrôle à vos circonstances.

CONSEIL

Reproduire la liste de préparation suivante. Adaptez les questions et indiquez vos propres sources d'information, avec les détails de contact complets. Ceci facilitera un travail systématique à travers la liste de préparation

✓ Liste de préparation 1: Information demandée et où la trouver?

Information exigée	Sources possibles
Quel type de travailleur envisagez-vous? <ul style="list-style-type: none">• Quel travail font-ils?• Sont-ils des hommes ou des femmes ou les deux à la fois?• Sont-ils des travailleurs indépendants, employés ou	A partir des contacts dans le groupe ciblé A partir des leaders de leurs associations A partir des travailleurs eux-mêmes Vos propres observations

<p>ont des travailleurs qui travaillent pour eux ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pourquoi font-ils ce travail? 	
<p>Quel est le nombre potentiel de travailleurs dans votre groupe ciblé?</p>	<p>Comme au-dessus</p> <p>A partir de groupes déjà organisés dans des tout près Syndicats de département de recherche, ONG de soutien</p>
<p>Où les employés travaillent-ils et où vivent-ils?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Y a-t-il des unités prévisibles d'organisation ex. sur la rue, dans la place de parking, sur la circonscription de l'église, sur la vente de produit, la collection, la production? • Où est la meilleure place de rencontre avec les travailleurs? • Quand est le meilleur temps de rencontrer les travailleurs? 	<p>A partir des contacts dans le groupe ciblé</p> <p>A partir des leaders de leurs associations</p> <p>A partir des travailleurs eux-mêmes</p> <p>Vos propres observations</p>
<p>Quels problèmes est-ce que les employés ont au travail?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quel est leur revenu moyen? • Ont-ils des problèmes de santé et de sécurité? • Sont-ils harcelés par les autorités, les employeurs? • Travaillent-ils de longues heures? • Quels sont les problèmes les plus pressants? • Autres problèmes? 	<p>A partir des contacts dans le groupe ciblé</p> <p>A partir des leaders de leurs associations</p> <p>A partir des travailleurs eux-mêmes</p> <p>Vos propres observations</p> <p>Organisations, surtout organisateurs, dans le même secteur pour les problèmes généraux les expériences de travailleurs dans le secteur.</p> <p>Si vous avez accès à l'Internet essayez quelques web sites pour information sur le secteur et les expériences d'autres organisations ex:</p> <p>www.streetnet.org.za (vendeurs de la rue et du marché)</p> <p>www.homenetsouthasia.org (Travailleurs domestiques)</p>
<p>Quels problèmes les travailleurs expérimentent-ils plus généralement?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ont-ils le problème de maison? • Ont-ils le problème de transport? • Ont-ils le problème d'accès au soin médical et autres mesures de sécurité sociale? 	<p>Comme en haut</p> <p>Contacts aux communautés du travailleur</p> <p>Institutions religieuses dans le milieu</p> <p>Travailleurs sociaux</p> <p>ONGs d'assistance</p>
<p>Les travailleurs sont-ils organisés ou ont été membres d'organisations avant?</p> <p>Quel type d'organisation?</p> <p>Est/était-il une expérience positive ou négative et pourquoi?</p> <p>Les travailleurs ont-ils abordé quelques questions ou pris n'importe quelle action avant formelle ou informelle Et qu'est-il arrivé?</p>	<p>A partir des contacts dans le groupe ciblé</p> <p>A partir des leaders de leurs associations</p> <p>A partir des travailleurs eux-mêmes</p> <p>A partir de leurs anciennes organisations et/ou d'autres organisations qui ont tenté de s'organiser</p> <p>A partir des ONG d'assistance, universités</p>
<p>Quels sont les lois et principes relatifs à ce groupe de travailleurs?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Droit de travail • Droits au tribunal, réglementation 	<p>Syndicats et organisations du travailleur</p> <p>ONGs d'assistance</p> <p>Ministère du travail</p> <p>Gouvernement local et bureaux municipaux</p> <p>Internet</p>

CONSEIL

Si vous pouvez trouver toute information avant de commencer, ne vous inquiétez pas . Sortez de là et commencez votre travail. Vous approfondirez et rependrez votre information selon que vous entrez en contact avec les travailleurs et vous leur parlez et les observez.

Deuxième étape: Mettre au point votre stratégie

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

CONSEIL

Plusieurs têtes valent mieux qu'une. Là où c'est possible, mettez collectivement les stratégies au point. Faites utiliser les expériences et la sagesse des autres. C'est utile d'établir un petit comité d'organisation pour partager la responsabilité. Rapprochez les collègues. Rapprochez les personnes contactés, les chefs et les activistes parmi votre groupe ciblé.

Décidez sur l'approche de la stratégie

D'abord choisissez la grande image. Considérez vos objectifs, l'étendue, la grandeur et la forme de votre stratégie de recrutement, et les principes exigés pour la soutenir. Ceci serait quelque chose que votre organisation comme un tout y a a pris une décision. Il vous faut accepter ce qui suit:

Type d'organisation

Si vous commencez une nouvelle organisation, choisissez le type d'organisation viable et approprié. Est-ce que un syndicat, une coopérative, une association? Ou d'abord, sera-t-il mieux d'organiser les travailleurs sur base des intérêts culturels, communautaires ou autres. Un exemple pourrait être celui des travailleurs venus ensemble dans un endroit commun ou qui partagent la même situation.

Travailleurs

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

Adhésion

Qui peut s'adhérer? Qui est exclu d'adhésion? Où est votre point de limite? Par exemple, il vous faut exclure des vendeurs qui emploient un ou plus d'assistants ou des conducteurs qui possèdent plus d'un taxi? Peut-être vous décideriez que vos membres soient seulement des femmes.

Priorités

Quelles sont vos priorités? Y a-t-il un point particulier sur le recrutement ou sur les travailleurs les plus pauvres dans le secteur?

Approche

Est-ce que vous allez enregistrer des associations existants dans une grande organisation, ou assembler des travailleurs comme des travailleurs individuels, ou travailler à travers une organisation existant pour gagner des membres individuels? Ou vous utiliserez un mélange? Est-ce que votre constitution autorise des différentes approches?

Grand ou petit

Est ce que l'organisation que vous dirigerez est une grande, une large organisation pour la campagne de recrutement? Ou êtes-vous impliqué dans une locale, petite initiative?

Objectifs et cibles

Qu'est-ce que vous voulez réaliser? Quels sont les nombres cibles?

Collaboration

Est-ce vous travaillez avec d'autres gens ou d'autres organisations? Par exemple, ça peut-être un ONG qui travaille avec un groupe particulier ciblé que vous pourriez utilement collaborer avec.

Allocation de ressource

Quelles ressources l'organisation va-t-elle allouer au programme de recrutement?

☺ **Expériences: Approches stratégiques de recrutement**

Associations de recrutement actuel dans des syndicats en Ghana

En Ghana le TUC et quelques-uns de ses membres affiliés ont pris la décision de recruter les travailleurs informels à travers leurs actuelles locales associations. Ils ont dû changer leur constitutions pour que ceci puisse arriver. Les syndicats identifient et forment les personnes contactés parmi les travailleurs dans les associations/les groupes ciblés pour le recrutement.

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

Organisation de la communauté en Chine Le Réseau des Femmes Travailleuses en Chine (CWWN) est une organisation de la communauté de base de femmes travailleuses migrantes qui opèrent dans des zones exports de traitement en Chine. Le réseau fait des projets et activités culturelles et il encourage aussi bien les travailleurs à prendre eux-mêmes le lieu de travail. Le choix stratégique d'une organisation autour d'une communauté de base était fait à cause de la méfiance des travailleurs formels à l'égard des syndicats et il y a un manqué de place politique dans la nouvelle organisation du travail. C'est aussi très difficile d'organiser un lieu de travail.

(Dr Pun Ngai, 2005, papier présenté lors d'un atelier sur les organisations de population pauvre basées sur l'adhésion des membres)

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

En 2004, l'Association nationale népalaise du transport (NETWON) a mis sur pied une campagne pour recruter les chauffeurs de taxi travaillant de manière informelle à Katmandu, la capitale. L'association a utilisé la Fédération internationale des travailleurs du transport (ITF) et la journée d'action « International Road Transport » en 2004 comme outil publicitaire. L'association a placé des affiches près des gares d'autobus et des jonctions municipales et a distribué des pamphlets. Tous les chauffeurs de taxi ont activé leurs klaxons pendant 15 minutes pour souligner leurs problèmes, protester à propos des accidents, de la fatigue, etc. L'association a émis des communiqués de presse et pris des photos. Elle a organisé un symposium sur les problèmes des travailleurs du transport.

(International Transport Worker's Federation, ITF, 2006, Organiser 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 le sens des syndicats. Les comités expliquent, par exemple, que plusieurs des problèmes qu'ont les travailleurs avec les autorités peuvent être évités en joignant une association. *(Marie Josée Lokongo Bosiko, Vice President, ITUC OnLine, 140/270807)*

La planification de stratégies et d'activités

“Les travailleurs domestiques sont invisibles et nous devons utiliser notre imagination pour les aider à s’organiser”. (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 à l’aide d’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 faire l’approche initiale? Vous pouvez, par exemple, distribuer des pamphlets expliquant votre organisation et invitant les travailleurs à une réunion.

Lieu

Vous devrez trouver le meilleur lieu pour parler aux travailleurs. Ça peut être sur leur lieu de travail. Durant les moments plus tranquilles, vous pourriez aller parler aux vendeurs sur leurs sites de vente. Vous pouvez parler aux chauffeurs de taxi sur leurs stationnements ou points d’embarcation. 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’évènements sociaux. Vous pouvez même décider que les visites à domicile sont la meilleure approche. Soyez créatifs. Parfois, parler aux organisateurs est dangereux pour les travailleurs. Devriez-vous d’abord les rencontrer en secret?

Moments

Plusieurs travailleurs de l’économie informelle travaillent pour eux-mêmes et pour leur familles. D’autres travaillent pour des employeurs exigeants et ont peu de temps libres. Quand est 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” aux travailleurs. Vous pouvez décider d’une approche plus publique. Vous devrez décider des approches les plus appropriées. Vous pouvez décider que vous avez besoin de support pour vous aider à expliquer votre organisation aux travailleurs, comme un pamphlet ou un bulletin de liaison. Vous pouvez trouver des approches créatives pour l’utilisation de téléphones cellulaires ou même du téléphone de l’employeur.

Problèmes mobilisateurs

Plusieurs organisations lèvent lorsque les travailleurs sont confrontés à un problème sérieux et immédiat. Attirer les travailleurs dans l’organisation en s’occupant de leurs vrais préoccupations est une stratégie utile. Des précautions s’imposent toutefois. Votre stratégie doit inclure comment construire sur le problème et comment conserver l’intérêt des travailleurs lorsque le problème ou la crise se résorbe.

☺ Partages d'expériences: Stratégies et activités de recrutement

Les 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)

Les travailleurs du transport en Zambie établissent des équipes d'organisation des travailleurs

La stratégie de recrutement de l'Association 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 donnée la mission d'organiser d'autres chauffeurs. S'ils réussissent à en recruter une dizaine, ils forment des comités intérimaires pour poursuivre le travail de recruter d'autres chauffeurs du district. *(Rapport de ITF)*

Les travailleurs domestiques d'Afrique du Sud utilisent les téléphones

L'Association sud-africaine des travailleurs domestiques (SADWU) fut forcée de fermer ses portes en 1996 pour cause de problèmes financiers. "Mais lorsque nous avons fermé nous avons décidé que ce n'était pas terminé, que nous formerions une nouvelle association. Nous avons donc élu 10 de nos gens pour se mobiliser à l'établissement d'une nouvelle association. Nous n'avons pas de bureau ni de local donc nous nous sommes organisé depuis nos chambres, nos maisons et nous avons utilisé les téléphones de nos employeurs". "Nous avons lancé l'Association sud-africaine des travailleurs domestiques alliés (SADSAWU) en 2000". *(Hester Stephens, SADSAWU President, Amsterdam, Novembre 2006)*

Les vendeurs de marchés en Uganda recrutent autour d'un programme sur le VIH et le Sida

L'Association nationale des organisations de travailleurs de l'économie informelle (NUIEWO) organise les vendeurs de marchés, les travailleurs du transport et d'autres travailleurs en Uganda. Elle travaille de près avec le Projet des vendeurs de marché sur le Sida (MAVAP) établi dans trois grands marchés. Cela a aidé l'association à recruter des membres parce que les vendeurs voient les bénéfices pratiques d'appartenir à une association. *(John Kalema, GS, NUIEWO, Malawi, Mai 2006)*

Les chauffeurs de moto taxi s'organisent par le porte-à-porte au Bénin

Les organisateurs de SYNAZEB, une association de chauffeurs de moto 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 de cette façon pour discuter d'un problème constitue une marque de respect qui est très profondément ancrée dans nos sociétés. »

(Rapport ITF)

Une association de collecteurs de déchets développe une carte des lieux de travail des travailleurs

Les organisateurs de l'Association de collecteurs de déchets KKPKP, en Inde, a développé une carte 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 rejoignables.

(P.Chikarmane, L.Narayan

The Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat (Trade Union of Waste-pickers). Une étude de cas)

Les fermiers de l'Afrique du Sud ont une stratégie en 3 temps

Sikhula Sonke est une association de travailleurs de la ferme. Une majorité de ses membres sont des femmes. Plusieurs sont saisonnières ou ponctuelles. L'association recrute à des point d'embarquement des travailleurs ponctuels. Elle distribue des pamphlets et des bulletins de liaison dans les centres-villes les dimanche matins lorsque plusieurs fermiers amènent leurs travailleurs en ville pour faire des courses. L'association recrute aussi dans des espaces communautaires comme dans les églises, les écoles, les cliniques, etc.

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

Étape 3: La planification des détails pratiques

Porter attention aux détails pratiques et s'assurer d'une bonne administration peuvent sembler ennuyants mais 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-dessus pour vous aider à vous organiser.

✓ Liste de préparation 2: Planifier les détails pratiques pour le recrutement

Quand	
Avons-nous? / Nous-sommes nous?	✓
Fixé une date de commencement	
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	
Qui	
Avons-nous?	
Établit l'équipe de recrutement	
Conclut des ententes clairs avec les recruteurs : qui fera quoi et quand	
Décidé qui est responsable pour :	
-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 du classement des dossiers de documentation et des empreintes de projets	
-Organiser les réunions	
-Organiser le transport	
-S'occuper de l'argent et des paiements	

3. Étapes du processus de recrutement : la mise en oeuvre

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 doivent 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 l'entreprise de recrutement des travailleurs de l'économie informelle. Quelles sont vos forces et vos faiblesses?

✓ Questions de préparation 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 persistant	
Ai une approche sympathique	
Sais comment écouter et communiquer	

☺ Partage d'expériences: les qualités d'un organisateur

Selon la TUC, du Ghana :

À propos des organisateurs de l'association

“ Autant que possible, les organisateurs doivent essayer de se mettre dans la peau et dans la situation du groupe de travailleurs ciblés pour l'organisation. Ils doivent faire preuve de sensibilité quant au caractère de la force de travail dans 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'une association existante

“...ils doivent savoir diriger des opérations et doivent remplir une fonction de leader au sein du groupe, ou être des personnes qui sont très respectées. Il est important que les personnes- contact 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 l'organisation des travailleurs de l'économie informelle)

#Qui approcher ?

Il est nécessaire de trouver une porte d'entrée, une façon d'approcher les travailleurs. La façon la plus usitée est de passer par une personne contact. Lorsque possible, trouvez quelqu'un qui puisse vous présenter à une personne contact, qui soit proche du groupe de travailleurs ciblé. Cela peut ouvrir des portes et permettre de contrer la peur et la méfiance. Cette personne contact doit être quelqu'un que les travailleurs connaissent, qu'ils respectent et en qui ils ont confiance. 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 saper vos efforts d'organisation. Si vous travaillez avec le leader, les travailleurs peuvent rejeter vos tentatives. Il n'y a pas de réponse facile à ce problème. Soyez conscient de cette probabilité et soyez prêts 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 travailleur 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.

Stimuler la motivation de 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

Mandez (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 dans 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 dans 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 précautionneusement 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 ce qui vous donne du crédit.
2. Expliquez brièvement d'où vous venez et précisez que vous êtes sur place pour expliquer ce qu'est une organisation et comment elle 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 sensibles et jugez du moment opportun pour dire "merci de m'avoir accorder 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 organisation :
Qu'est-ce que votre organisation ?
Quel est son objectif ?
Qui sont les membres ?
Où opère-t-elle ?
Comment est-elle dirigée, incluant qui sont les leaders, quelle démocratie ?
5. Expliquez pourquoi les travailleurs ont besoin d'une telle organisation :
Pour construire une unité, une solidarité et un pouvoir
Pour permettre d'affronter *collectivement* leurs problèmes et d'affirmer leurs exigences
Pour fournir un support dans les moments difficiles
6. Montrez 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 organisation
Des succès et des accomplissement d'organisations 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 liaison

#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 apparaître pressé.
- Faites sentir au travailleur que ses préoccupations sont légitimes et importantes.
- Soyez bien documenté mais exposez vos connaissances sans arrogance.

#La mauvaise approche (erreurs communes)

Ne pas...

- Promettre ce que vous ne pouvez pas accomplir.
- Exagérer les accomplissements de l'organisation.
- Être malhonnête.
- Fixer une date de rencontre sans s'y rendre.
- Ignorer ou déclasser les préoccupations des travailleurs.
- Étendre ses 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 inégalement.
- Être paternaliste et faire des généralisations en catégorisant « eux » et « nous »

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

☺ Partage d'expériences: Ce que les travailleurs peuvent dire (1)

Un travailleur agressif

“Allez-vous en d'ici. Vous ne pouvez rien nous apprendre des associations. Ce sont des organisations inutiles. Elles prennent notre argent et promettent de nous aider, mais tout ce qu'elles font c'est mentir et nous voler. Allez-vous en et ne revenez plus ici ou on vous cassera 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’une association peut faire pour moi? Appartenir à une organisation 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 améliorer ma position”.

Un travailleur avec une mauvaise expérience

“Lorsque nous avons perdu nos emplois à Lawson Brothers, l’association a aidé la direction à nous écarter. Ensuite les organisateurs sont partis en courant. Les associations 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 donnez 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 rejoindre une association”.

“ 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 le vais vous l’envoyer”.

“Je viendrai à la rencontre une prochaine fois”.

“Je suis vraiment pressé mais vous rencontrerai une autre fois”.

☺ Partage d’expériences: Ce que les travailleurs peuvent dire (2)

Un travailleur domestique

“ C’est difficile de trouver du travail. Si mon employeur apprend que j’ai joins une association, elle me mettra à la porte. Je dois travailler pour nourrir mes enfants”.

Un travailleur domestique immigrant

“ Si je perds mon emploi je serez renvoyé en Indonésie. Je ne suis pas autorisé à changer d’employeur”.

Une femme vendeur de rue

“ Je n’ai pas de temps pour les organisations. J’habite très loin, je travaille toute la journée, puis je cuisine, fais le ménage et m’occupe de mes enfants ”.

Un collectionneur de déchets

“ Je travaille pour moi et pour ma famille. Mes affaires se feront voler si je quitte mon travail pour assister à des réunions”.

Un chauffeur de Taxi

“ Dans mon aire de travail 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 organisation. Les gens de la localité ne veulent pas travailler avec nous. Nous avons peur qu’ils nous chassent ou nous attaquent si nous prenons la parole”.

#Questions et préoccupation communes des travailleurs

Soyez prêts à répondre aux questions ci-dessous. Faites de votre mieux pour y répondre. Prenez le temps de vous y préparer à l’avance. 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’il en pense et développer une discussion autour de la question.

Be prepared for some or all of the questions below. Do your best to answer the questions.

- Pourquoi devrais-je joindre une organisation?
- Qu’est-ce que l’organisation 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 une organisation?
- 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 l’organisation
- Discuter des problèmes et des préoccupations
- Explorer les solutions possibles et le rôle que cette organisation 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 du progrès

- Stimuler l'implication des travailleurs et des leaders dans le processus de recrutement

#Tenir une réunion de recrutement efficace

Avant la réunion

- Avec vos personnes contacts, décidez du meilleur endroit et du 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 clairs quant à ce que vous voulez retirer de cette réunion et planifier 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, atteindre 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 de l'entreprise
- Prenez des notes de la réunion et assurez vous qu'elles sont complètes

#Lorsque les réunions ne sont pas possible

“Les travailleurs ont tendance d’être individualistiques et ont peu ou pas de temps pour les réunions de groupe. La raison c’est qu’ils vont perdre leurs revenus ou recettes quotidiens quand ils participant 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 Kashiwa, Secrétaire Général de l’Alliance for Zambia Informal Economie Associations, AZIEA, Mai 2006)

L'outil de communication le plus puissant pour les organisations démocratiques des travailleurs c'est la réunion. Mais les travailleurs informels ont souvent des difficultés de participer aux réunions. Pour les travailleurs autonomes, le temps perdu dans des réunions veut dire peu de temps de travail, et donc peu d'argent gagné! Pour les autres, la durée du travail peut les empêcher de participer. Pour les femmes travailleuses informelles, il peut y avoir d'autres barrières additionnelles telles que les responsabilités ménagères et des enfants, crainte sécuritaire, les normes religieuses ou culturelles et ainsi de suite.

Si les travailleurs ne peuvent pas se joindre dans la forme d'une réunion, alors vous devez trouver des voies et moyens d'aller vers eux. Transmettre les informations aux travailleurs individuellement, et recevoir leur feedback sur des problèmes est extrêmement difficile. Ca demande des ressources et de l'imagination. Ci-dessous quelques idées :

- Mobilisez des équipes des volontaires pour vous assister à visiter les travailleurs dans leurs maisons.
- Envoyez des messages en suivant les réseaux de communication informelles
- Visitez les travailleurs dans les places où ils socialisent
- Si possible, envoyez des messages réguliers aux téléphones cellulaires/mobiles
- Etablir un réseau des « leaders » au sein de la communauté ou dans des lieux de travail qui peuvent transmettre les messages et recevoir des feedbacks des travailleurs
- Disponibilisez des brochures régulières d'information

☺ Expériences : Une approche intégrée

SEWA joint les femmes travailleuses dans leurs communautés

Ayesha-ben Mashrat Pathan est membre de la Self Employed Women Association (SEWA). Elle vit dans un quartier pauvre d'Ahmedabad City. Là-bas les rues sont poussiéreuses. Elles fourmillent avec les gens et animaux. Hommes et vieilles personnes couchent au soleil sur des lits en bois. Les femmes travaillent dans leurs maisons. Elles sont engagées dans un travail domestique impayé et une variété des activités génératrices des revenus faites à partir de la maison telles que la couture, la broderie, l'enroulage des tiges d'encens, l'enroulage des bidi (cigarette), cuire de la nourriture pour vente.

Ayesha-ben est une travailleuse à « pieds nus » sanitaire de SEWA dans la communauté. Elle connaît bien ses membres : ou appeler, quels sont leurs problèmes, qui voudrait une attention particulière. Les femmes l'approchent quand elle passe. Elle leur donne les médicaments et conseils sanitaires, et aides les membres avec leur assurance santé.

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

Aussi bien que les tâches de routine, Ayesha-ben organise des sessions régulières d'éducation sanitaire dans des différents quartiers environnants. Les femmes et leurs enfants l'entourent pour apprendre au sujet des problèmes variés de santé tels que la bonne nutrition, le système reproductif et 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 de quitter leurs maisons ou le voisinage immédiat. A travers le système de SEWA, les femmes ont accès au service de santé de base qui autrement ne les atteindrait jamais. Elles vivent les avantages pratiques d'adhérer au syndicat, et au même moment elles reçoivent l'information sur le syndicat.

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

Chris Bonner, Réflexion après un Exposure Dialogue Programme, Ahmedabad, Inde, 2005

4. Recruter les femmes qui travaillent dans l'économie informelle

Défis

Quand vous essayez de recruter les femmes travailleuses vous pouvez avoir des difficultés de le faire. Vous devez prendre note des circonstances particulières des femmes telles sont les normes culturelles et sociales, expérience organisationnelle. Certaines des barrières dans le recrutement des femmes travailleuses sont :

Temps

Les femmes ont très peu de temps pour participer aux réunions et s'engager dans des activités d'organiser à cause des travaux ménagers et garde d'enfants. Les hommes ne contribuent pas souvent à titre égal !

Attitudes traditionnelles des Hommes

Les maris/partenaires peuvent empêcher les femmes à s'affilier aux organisations, ou participer à leurs activités.

Religion et culture

Celles-ci peuvent limiter la liberté des femmes de quitter leurs maisons/environs immédiats ou d'échanger avec les hommes

Confiance

Les femmes peuvent ne pas avoir la confiance d'adhérer ou de participer dans les organisations

Crainte

Les femmes peuvent craindre qu'elles vont perdre leur gagne-pain si elles deviennent actives dans une organisation ; ont peur de leurs maris ; ont peur de la communauté ; craignent pour leur sécurité.

Actions

- Observez la situation des femmes que vous avez l'intention d'approcher-les normes religieuses, culturelles, type et heures de travail, 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 a confiance. Ça peut vous aider à développer la confiance des femmes, et les hommes peuvent travailler avec les maris/partenaires résistants
- Allez-y lentement et attentivement. Expliquez clairement. Ecoutez ! Laissez les femmes parler pour elles-mêmes et tirer leurs propres conclusions.
- Expliquez les avantages pratiques d'appartenir à l'organisation. 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 leurs maisons (quand leurs maris n'y sont

pas, mais seulement si vous êtes une femme !). Ça doit être quelque part où elles ne craignent pas d'être vues avec un (e) organisateur (trice).

- Trouvez le moment le plus approprié pour tenir des discussions et s'assurer que les enfants peuvent y être si nécessaire. Organisez les équipements nécessaires
- La discussion doit être brève et au point
- Travaillez avec les groupes des femmes si possible pour qu'elles puissent se soutenir les unes et les autres et développer la confiance
- Montrez le respect pour la religion, culture, langue
- Encouragez les femmes d'aller et organiser les autres. Décidez ensemble sur les tâches à faire et qui va les faire.
- Dans des sessions de recrutement mixtes, 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 homes.

Prière de ne pas

- Proposer le concubinage, ou sexuellement harceler les femmes
- Mettre les femmes en danger en exposant leurs intérêts en les organisant hâtivement ;
- Les retarder pour qu'elles puissent voyager dans des conditions d'insécurité ou arriver à la maison tardivement
- Les patronner ou leur parler avec autorité
- Perdre patience lorsque les femmes prennent du temps pour parler ou résistent d'adhérer
- Ignorer les femmes et ce qu'elles disent dans des sessions de recrutement mixtes, ou ignorer les problèmes qui les préoccupent.

5. Qu'est ce qui va suivre?

C'est très important pour vous de maintenir contact avec les nouveaux membres. C'est inutile de les persuader à rejoindre l'organisation et puis les laisser seuls. Visitez-les régulièrement. Organisez des réunions. Acceptez des problèmes et aidez-les à résoudre leurs problèmes. Donnez l'information régulière à travers des brochures, circulaires ou bulletins, et/ou à travers les représentants élus et activistes. Amenez formellement les membres dans les structures de l'organisation, ou établir les structures avec eux si votre organisation est nouvelle. Ceci voudra dire organiser les élections pour les leaders et représentants. Donner des sessions formelles et informelles d'éducation. Apprenez à travers vos expériences et développez l'approche de votre propre organisation pour le recrutement et l'organisation des travailleurs informels. Attirez davantage des membres à votre organisation en s'occupant effectivement des problèmes qui leur sont vraiment très importants.

☺ Expériences: développer une approche pour votre organisation

Ghana TUC: Une approche standard pour organiser les travailleurs dans l'économie informelle

1. Recherche

Recherchez et recueillez l'information sur le type des opérateurs que le syndicat voudrait organiser et où localiser de tels opérateurs.

2. Contacts

Contactez les leaders des groupes identifiés. Dépendant de la situation, on peut avoir à établir d'abord des divers contacts avec les groupes, association ou communauté à travers qui on peut avoir accès aux autres. Plusieurs de ces contacts doivent être faits avant d'aller à l'étape suivant.

3. Réunions

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

4. Vendre le Syndicalisme aux Travailleurs Informels

Organisez un programme de formation ou atelier pour le groupe et donnez-leur l'information concernant le syndicat surtout l'importance et les avantages d'adhérer au syndicat. Ils doivent être au courant de la responsabilité des membres de payer leurs cotisations. Les organisateurs du syndicat devraient aussi noter les attentes de l'opérateur en adhérent au syndicat.

5. Comment les absorber (travailleurs informels) dans le syndicat

Si le concept de syndicalisation est accepté, organisez les élections pour élire les officiers et suivre 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 des membres. Organisez une formation des dirigeants pour leurs leaders pour leur permettre de faire face aux défis d'être un leader et aussi pour leur permettre de faire face aux challenges d'être un leader et aussi pour leur permettre d'organiser davantage des membres qui doivent se joindre au syndicat. C'est aussi important de créer une structure au sein du syndicat pour les opérateurs organisés du secteur informel pour les amener dans le courant principal du syndicat.

6. Interaction Périodique avec eux (Travailleurs informels)

Faites le suivi avec les contacts périodiques avec eux à travers ateliers et 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 l'officier du syndicat chargé du Secteur Informel, les personnes de contact pour le groupe et les opérateurs eux-mêmes. (*Ghana TUC, Standard approach manual*)

☰ Activités d'Apprentissage

Activité no 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 plan devraient inclure au moins:

Ce que vous espérez réaliser

 Groupe cible et priorités

 À quand

Comment allez-vous le faire

 Contacts

 Temps et places

 Outils de communication

 Dispositions spéciales pour recruter les femmes (où appropriées)

Arrangements pratiques

 Qui fera quoi et quand

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

Activité no 2: Les réponses différentes des Travailleurs

But

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

Tâche

Travail en pairs ou petits groupes:

1. Reférez-vous à ☺ **Expériences: Ce que les travailleurs pourront dire (1)** à la page 18

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.

Ressources et Références

A.Devenish et C.Skinner, SEWU et Sikhula Sonke.Tips Sur Organiser les Travailleurs Informels, SALB, Juillet/Août 2007

C.Bonner, Rapport à WIEGO sur le Séminaire Régional du FIAET sur organiser dans l'économie informelle ; Malawi, 3 – 4 Mai 2006

Celia Mather, 2007, Respect et Droits. Protection pour les travailleurs Domestiques. Extrait du rapport de la Conférence Internationale, 8-10 Novembre 2006, Amsterdam

Francie Lund and Jillian Nicholson, 2006, Outils de Plaidoyer. Protection Sociale pour les travailleurs informels, WIEGO et HomeNet Thailand

Ghana TUC, Approche Standard. Manuel pour Organiser les Travailleurs Dans l'Economie Informelle

Fédération Internationale des Associations pour l'Education des Travailleurs (FIAET), 2006, Bâtir l'Organisation Démocratique des Travailleurs et Représentation dans l'économie Informelle. Un manuel en deux parties.

Fédération Internationale des Travailleurs du Transport, ITF, 2006, Organiser les Travailleurs de Transport Informel : Projet de Recherche Globale, Rapport de Synthèse Générale.

Confédération Syndicale Internationale, Bulletins Electroniques, variés

Martha Chen, Renana Jhabvala, Ravi Kanbur, Nidhi Mirani, Karl Osner et Carol Richards (Eds), Membership based Organising of Poo Women: Réflexions après un Exposure Dialogue Programme avec SEWA à Gujarat, Inde, Janvier 2005,

P.Chikarmane, L.Narayan, le Kagad Kach Patra Kashtakari Panchayat (Syndicat des collecteurs d'ordures). Une Etude de cas

Stirling Smith, 2006, Let's Organise. Un manuel de SYNDICOOP pour les Syndicats et Coopératives sur comment organiser les travailleurs dans l'économie informelle - une publication conjointe OIT, ICA et CISL

Sites Internet

www.wiego.org

www.streetnet.org.za

www.ituc-csi.org

www.ifwea.org

www.cawinfo.org

www.sewa.org

www.ilo.org

www.global-labour.org

www.ditsela.org.za

www.irene-network.nl/workers_is/domestic.htm

Centre de Ressources

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 des livrets. Pour accéder à ces ressources contactez info@ditsela.org.za