

TRAVAIL ET JUSTICE SOCIALE

# L'INTÉRÊT DU TRAVAIL INFORMEL DANS LES SYNDICATS

Résultats des enquêtes nationales représentatives  
réalisées en Afrique subsaharienne

**Rudolf Traub-Merz**  
Décembre 2020



Les syndicats en Afrique subsaharienne devraient-ils organiser les personnes ayant un emploi informel ? Le débat organisationnel est lancé, mais la recherche empirique sur les opinions et les attentes des personnes visées occupant des emplois informels fait largement défaut.



Les personnes ayant un emploi informel veulent-elles être organisées par des syndicats ? Quel type de soutien attendent-elles ? Veulent-elles quitter leurs propres groupes lorsqu'elles adhèrent à un syndicat ou préfèrent-elles une affiliation en tant que collectif à une adhésion individuelle ?



Le rapport présente les résultats d'enquêtes d'opinion représentatives réalisées à l'échelle nationale auprès des travailleurs de l'économie informelle et de leur opinion sur les syndicats. Les enquêtes ont été menées conjointement par la FES (chef de file), l'OIT et le DIE-GDI et couvrent le Kenya, le Bénin, le Sénégal et la Zambie.



# Table des matières

	<b>RÉSUMÉ</b>	2
<b>1</b>	<b>INTRODUCTION</b>	6
	Le point de vue des travailleurs du secteur informel sur les syndicats.....	8
<b>2</b>	<b>PARTIE I DE L'ENQUÊTE : CONNAISSANCE ET CONFIANCE</b>	9
	Les syndicats – (mé)connus et (in)dignes de confiance ? .....	9
	Le niveau de connaissance des syndicats .....	11
	Le niveau de confiance dans les syndicats .....	14
<b>3</b>	<b>PARTIE II DE L'ENQUÊTE : PERCEPTIONS INDIVIDUELLES DES SYNDICATS</b>	15
	L'importance des syndicats .....	15
	L'indépendance organisationnelle des syndicats vis-à-vis des gouvernements ...	17
	Les syndicats en tant qu'acteurs – Qui aident-ils ? .....	17
	L'expérience personnelle avec les syndicats et l'intérêt pour l'adhésion .....	19
	L'intérêt pour l'affiliation syndicale – Obtenir les bons chiffres .....	21
<b>4</b>	<b>PARTIE III DE L'ENQUÊTE : AFFILIATION AUX SYNDICATS – INTÉRÊT POUR L'ADHÉSION EN GROUPE</b>	22
	L'intérêt des groupes à coopérer et à s'affilier à des syndicats .....	23
	Digression : la pluralité des organisations de membres .....	24
	L'intérêt pour l'affiliation par type d'organisation de membres .....	25
	La demande de services .....	26
	La demande de services par type d'organisation de membres .....	28
	La volonté de payer les frais d'adhésion .....	30
<b>5</b>	<b>RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS</b>	32
	Les implications pour les stratégies de recrutement des syndicats .....	33
	Perspectives .....	35
	<b>ANNEXE I : NOTES TECHNIQUES</b>	36
	Liste des figures et tableaux .....	40

## RÉSUMÉ

Dans de nombreux pays, les syndicats semblent reculer et perdre leur capacité à influencer les politiques sociales et du travail, car leur base d'adhérents diminue de façon dramatique. L'avis de plus en plus répandu est que les syndicats devraient, afin d'inverser cette tendance, s'ouvrir aux segments jusqu'à présent ignorés du marché du travail et commencer à organiser les travailleurs du secteur informel. L'emploi informel, dont la part dans la population active totale augmente dans presque tous les pays et qui, en Afrique subsaharienne, est source de revenu pour 80 à 90 pour cent des travailleurs, est-elle un futur terrain de recrutement pour les syndicats ? De quelles capacités les syndicats ont-ils besoin pour recruter des membres dans des domaines qu'ils ont jusqu'à présent négligés ? Quel profil de service doivent-ils développer pour attirer les travailleurs du secteur informel ? Leurs activités traditionnelles, telles que la négociation collective et la représentation des travailleurs salariés dans la résolution des conflits, sont-elles ce dont la main-d'œuvre du secteur informel a besoin ? Ou bien les syndicats doivent-ils proposer de nouveaux services et trouver de nouveaux moyens et stratégies de représentation des intérêts ?

Alors que les milieux syndicaux discutent actuellement des aspects organisationnels de l'avenir du syndicalisme, la recherche empirique a largement ignoré l'emploi informel comme champ de recrutement potentiel pour les syndicats. La Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), en coopération avec le Bureau international du travail (BIT) et l'Institut allemand pour la politique de développement (Deutsches Institut für Entwicklungspolitik, DIE), a récemment lancé un projet sur *l'emploi informel, la protection sociale et la confiance politique (Informal Employment, Social Protection and Political Trust, IESPT)* en Afrique subsaharienne. Ce projet comprend une enquête sur les « points de vue sur les syndicats » qui met en lumière la volonté de la main-d'œuvre du secteur informel de coopérer avec les syndicats, voire de les rejoindre en tant que membres ou affiliés. Le projet est axé sur des enquêtes représentatives à l'échelle nationale, réalisées de manière similaire afin de permettre la comparaison des résultats entre les pays. Les résultats des enquêtes menées au Kenya (octobre 2018), au Bénin (décembre 2018), au Sénégal (juin 2019) et en Zambie (septembre 2019) sont présentés dans ce rapport.

Les principaux résultats de l'enquête sur les « points de vue sur les syndicats » peuvent être résumés comme suit :

En général, la main d'œuvre du secteur informel<sup>1</sup> qui est composée des quatre groupes de statut suivants « employeurs », « salariés », « travailleurs à leur propre compte » et « travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale » connaît mal les syndicats. Seuls 16 à 18 pour cent, et seulement 7,7 pour cent en Zambie, déclarent posséder une connaissance de base des syndicats. Les citoyens sont plus familiers avec les affaires syndicales. Mais malgré leur proximité avec les activités syndicales urbaines, de larges segments de la main-d'œuvre urbaine du secteur informel ne savent pas ce que représentent les syndicats. Ce faible niveau de connaissance révèle une distance structurelle entre la main-d'œuvre du secteur informel et les syndicats. Seuls 1,6 pour cent (Zambie) et 5,5 pour cent (Sénégal) de la main-d'œuvre du secteur informel ont déjà participé à une activité syndicale. Le faible niveau d'interconnexion indique que les syndicats ont largement négligé l'économie informelle.

Les segments de la main-d'œuvre du secteur informel qui connaissent les syndicats ont toutefois une perception assez positive de leur rôle dans leur pays. Ils soulignent l'importance des syndicats, estiment qu'ils contribuent à améliorer la situation sociale de nombreuses personnes et souhaitent que les syndicats soient encore plus puissants. Ces points de vue soulignent également à des degrés différents la nécessité pour les syndicats d'améliorer leurs performances, de gagner en efficacité et d'être moins corrompus. Le syndicalisme est un principe pleinement approuvé, mais sa mise en œuvre pratique est moins soutenue.

Il existe des points de vue convergents et divergents quant à la compréhension qu'ont les personnes des intérêts que défendent les syndicats. Dans tous les pays, une majorité considère les syndicats comme un « lien organisationnel » dans le secteur formel, qui relie les employés et les employeurs dans l'intérêt de tous. Les employés et les gouvernements ne sont cependant pas liés par des relations d'emploi conflic-

<sup>1</sup> L'utilisation de l'expression « main-d'œuvre du secteur informel » n'est pas techniquement correcte ici, car elle inclut les personnes sans emploi. Nous utilisons l'expression « main-d'œuvre du secteur informel » comme synonyme « d'emploi informel » parce que (i) dans les pays en voie de développement, sans assurance chômage, le chômage reste non déclaré ; et (ii) le principal problème n'est pas le chômage, mais le sous-emploi. En raison de l'absence d'allocations de chômage, les gens doivent accepter des emplois, même mineurs, pour gagner (un peu) d'argent.

tuelles et même les employeurs du secteur privé sont considérés comme des bénéficiaires des relations avec les syndicats. Les syndicats ne sont donc pas perçus comme des fauteurs de troubles. Une nette majorité considère le secteur formel comme le monde du « mieux vivre » auquel appartiennent également les gouvernements, les employés gouvernementaux et les syndicats.

Les avis divergent lorsqu'il s'agit d'évaluer le rôle des syndicats dans l'amélioration de la situation des « travailleurs dans l'économie informelle ». Au Bénin et au Kenya, la majorité de ceux qui connaissent les syndicats estiment qu'ils sont bénéfiques pour leurs intérêts, tandis qu'au Sénégal et en Zambie, une majorité nie un tel impact. Même dans ce cas, le nombre de personnes qui considèrent que les syndicats jouent un rôle positif pour les « travailleurs dans l'économie informelle » est maintes fois supérieur à celui des personnes qui ont des contacts personnels avec les syndicats ou qui ont participé à leurs activités. Il existe un « préjugé favorable » à l'égard des syndicats qui n'est pas lié à l'expérience personnelle.

Le fait que certains segments de la main-d'œuvre du secteur informel placent leurs espoirs dans les syndicats est confirmé par leur intérêt à devenir membre. Extrapolé à l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur informel, l'intérêt pour l'appartenance syndicale s'articule comme suit : Bénin 4,2 pour cent ; Kenya 7,9 pour cent ; Sénégal 7,7 pour cent ; et la Zambie 5,2 pour cent. Aussi faibles que ces pourcentages puissent paraître à première vue, ils englobent beaucoup plus de personnes que celles ayant une expérience personnelle. Ils reflètent, une fois de plus, le motif de « l'adhésion à une organisation » perçue comme étant en tant que telle source d'avantages.

L'intérêt des travailleurs du secteur informel à adhérer à un syndicat, exprimé en termes absolus et comparé aux effectifs syndicaux actuels, est substantiel. Au Kenya, quelque 1 400 000 personnes ayant un emploi informel sont prêtes à adhérer à un syndicat. Au Bénin, ce chiffre est de 200 000, au Sénégal de 300 000 et en Zambie de 300 000. Rallier les « déjà motivés » parmi la main-d'œuvre du secteur informel pourrait facilement doubler les effectifs syndicaux actuels. Une campagne d'information sur ce que représentent les syndicats et une stratégie de mobilisation qui offre des opportunités de participer aux activités pourraient considérablement élargir les segments intéressés. Vu sous cet angle, le potentiel de recrutement est considérable.

Faire campagne pour l'adhésion des individus dans de nombreux lieux d'emploi dispersés n'est peut-être pas l'approche la plus facile et les syndicats pourraient opter pour des stratégies visant à gagner des groupes plus importants en tant que membres collectifs ou affiliés. Si ces groupes ne montrent aucun intérêt à se dissoudre après l'affiliation mais veulent rester intacts et poursuivre leur objectif initial, les syndicats devront leur proposer un ensemble de services spéciaux pour les convaincre de demander ou de conserver leur affiliation. Pour mettre en lumière le recrutement des collectifs, l'enquête a identifié les répondants qui étaient déjà organisés par eux-

mêmes et leur a demandé s'ils souhaitaient que leurs groupes soient affiliés.

Les principaux résultats des « point de vue sur les syndicats » parmi les membres de groupes peuvent être résumés comme suit :

Dans les quatre pays étudiés, environ la moitié des travailleurs du secteur informel sont membres de différents types d'organisations, parmi lesquelles les plus importantes sont les clubs d'épargne, les associations religieuses et les coopératives (y compris les coopératives de crédit). La volonté des membres de ces groupes de coopérer avec les syndicats est prononcée. En moyenne, 32,8 pour cent, avec des variations selon les pays allant de 27,4 pour cent pour le Sénégal à 40,0 pour cent pour le Kenya, expriment leur intention de s'affilier aux syndicats. Même si ces chiffres ne prennent pas en compte le nombre de groupes mais le nombre de membres et expriment donc encore un point de vue minoritaire, l'espoir d'une coopération plus étroite est déjà répandu.

Concernant l'éventail des services que les syndicats pourraient fournir, la majorité des personnes interrogées recherchent un soutien dans les domaines suivants : « nous aider afin que le gouvernement soit à l'écoute de nos problèmes », « nous aider à améliorer nos conditions de travail », « nous aider à obtenir notre propre siège dans le dialogue social avec le gouvernement », et « nous aider lors des négociations collectives avec les autorités locales ». Parmi les services le plus souvent rejetés figurent « le soutien financier pour notre propre secrétariat », « le soutien financier pour nos propres activités » et « nous aider à recruter davantage de membres pour notre propre organisation ». Pour les autres services, les avis sont partagés.

Les syndicats bénéficient d'un avantage comparatif en matière de négociation et de participation au dialogue social. Le rejet d'un soutien financier pour « notre propre secrétariat » et « nos propres activités » souligne en même temps le point de vue que l'affiliation ne doit pas signifier une interférence dans les affaires internes et ne doit pas être assimilée à la fin de l'autonomie organisationnelle. L'objectif initial pour lequel un groupe a été créé doit perdurer et les activités ne doivent pas prendre fin lors de l'affiliation à des syndicats.

Les clubs d'épargne, les associations religieuses et les coopératives (y compris les coopératives de crédit) sont les principaux groupements de main-d'œuvre du secteur informel en nombre de membres. Les groupes qui s'organisent autour des questions d'emploi, tels que les syndicats et les organisations professionnelles, jouent un rôle mineur. Bien que les trois groupes dominants poursuivent des objectifs différents et aient des modes de fonctionnement divergents, les points de vue de la majorité de leurs membres sur les syndicats sont similaires. Pour la plupart d'entre eux, les différences dans les objectifs de leurs groupes n'impliquent pas des opinions différentes sur les syndicats et ne les empêchent pas de demander une affiliation syndicale.

Cependant, une grande partie de la motivation à coopérer avec les syndicats est extra-organisationnelle. Pour une majorité d'entre eux, l'intérêt pour les syndicats est fondé sur des raisons personnelles et non sur la conviction que l'affiliation affecterait les activités du groupe. Les membres d'un groupe religieux peuvent adhérer à un syndicat pour des raisons personnelles tout comme les membres de partis politiques ou d'associations de résidents. Pour de nombreux membres de groupes, nous ne pouvons pas identifier un intérêt collectif qui existe au-delà d'un intérêt personnel. L'affiliation à un syndicat est motivée par l'attente d'avantages personnels, même si elle peut être irrationnelle, si on l'oppose à l'objectif du groupe.

Les syndicats sont considérés comme des organisations bien financées. Lorsque les membres du groupe sont classés en fonction de leur disposition à payer des cotisations aux syndicats, nous constatons que seule une minorité est disposée à payer des cotisations normales lors de son affiliation. L'écrasante majorité dans tous les pays souhaite soit une réduction des cotisations, soit la gratuité des services. Le degré de rejet du paiement de cotisations complètes ne diffère que marginalement dans les quatre pays.

En général, les membres des groupes expriment un intérêt étonnamment fort pour l'affiliation aux syndicats en tant que collectif. Une grande partie de ce qu'ils veulent tirer de leur adhésion n'est cependant pas liée à l'objectif pour lequel leur propre groupe existe, mais est plutôt orientée vers des avantages personnels. Dans les groupes qui ont une affinité fonctionnelle avec les syndicats, comme les coopératives, les divergences entre les intérêts individuels et collectifs peuvent ne pas avoir d'importance. En revanche, dans les groupes créés dans un but qui ne peut pas être facilement harmonisé avec les activités des syndicats, cette contradiction doit être prise en compte.

## IMPLICATIONS POUR LES STRATÉGIES DE RECRUTEMENT DES SYNDICATS

Quelles sont les implications de ces résultats quant à l'opportunité pour les syndicats de s'adresser à la main-d'œuvre du secteur informel et de lancer une campagne de recrutement ?

Si les syndicats lançaient une telle campagne d'adhésion, ils ne s'aventureraient pas sur un terrain où ils sont totalement inconnus. Dans les pays couverts ici, la main-d'œuvre du secteur informel représente 70 à 90 pour cent de la population active totale et 4 à 7 pour cent des travailleurs manifestent déjà un intérêt pour l'affiliation. En chiffres absolus, leur chiffre pourrait dépasser le nombre d'adhérents actuels, qui proviennent principalement du secteur formel.

Le potentiel va bien au-delà. Le fait de ne pas connaître les syndicats et de ne pas encore déclarer son intérêt pour l'adhésion ne signifie pas que de larges segments de la main-d'œuvre du secteur informel ne peuvent pas être organisés. Les syndicats peuvent facilement élargir leur base s'ils

conçoivent une campagne d'information sur ce qu'ils défendent et élaborent une stratégie d'organisation qui inclut une variété d'interventions possibles pour répondre aux intérêts fondamentaux des groupes cibles. Il ne fait aucun doute que la main-d'œuvre du secteur informel peut devenir une plateforme permettant aux syndicats de doubler, tripler ou plus encore leurs effectifs. Si la mise en œuvre pratique réussit, la voix des syndicats deviendra certainement plus forte et plus influente sur le plan socio-politique.

Comment les résultats de notre enquête d'opinion peuvent-ils être liés aux réflexions des syndicats sur l'organisation des segments de l'emploi informel ? Cela dépend en grande partie de la direction que les syndicats veulent prendre pour gagner de nouveaux membres. En résumé, une matrice de quatre approches différentes s'applique. Les syndicats doivent décider, d'une part, s'ils veulent l'adhésion d'individus ou de groupes. D'autre part, ils doivent choisir si les nouveaux membres peuvent provenir de toutes les branches et professions du marché du travail (recrutement ouvert) ou si certaines niches ou branches et professions doivent être privilégiées (recrutement stratégique).

Dans le cas d'un recrutement ouvert, il faut prendre en compte les constatations suivantes :

- L'augmentation du nombre d'adhérents ne doit pas être assimilée à une augmentation substantielle des revenus provenant des cotisations. Les syndicats peuvent rencontrer une résistance notable lors de la perception des cotisations auprès d'individus ou de groupes. Les syndicats doivent être prêts, du moins dans un premier temps, à subventionner l'adhésion de la main-d'œuvre du secteur informel.
- De nombreuses personnes intéressées par les syndicats espèrent trouver des opportunités d'emploi dans l'économie formelle. Elles peuvent considérer une demande d'adhésion comme un tremplin pour entrer dans le monde privilégié des relations d'emploi formel. Cependant, la plupart des syndicats peuvent avoir des difficultés à fonctionner comme des agences de placement.
- Les individus peuvent vouloir adhérer à un syndicat pour bénéficier d'avantages matériels. Négocier de meilleures conditions peut toutefois devenir difficile, voire impossible, si les membres sont dispersés dans toute l'économie. Pour éviter que les énergies syndicales soient dissipées et épuisées, il peut être avantageux de cibler des groupes plus importants.
- Si les syndicats optent pour l'adhésion de groupes, ils peuvent souhaiter que les groupes se dissolvent après l'affiliation et remplacer le groupe par une adhésion directe. Cependant, de nombreuses initiatives d'auto-organisation parmi la main-d'œuvre du secteur informel produisent des structures assez stables avec des niveaux de satisfaction élevés et une réticence à voir leurs propres groupes dissous. Dans de nombreux cas, les syndicats ne seront pas en mesure de remplacer la fonctionnalité des

nouveaux affiliés par leurs propres activités. Au lieu de cela, ils doivent fournir un service complémentaire et accepter que les affiliés maintiennent leur existence organisationnelle.

- Les groupes dont les objectifs sont assez éloignés des activités des syndicats peuvent avoir des attentes irréalistes, voire irrationnelles, quant aux gains possibles de l'adhésion. Il sera difficile de trouver une plateforme commune sur laquelle un syndicat de tutelle et un nouvel affilié pourront joindre leurs efforts pour une action concertée.

Si les syndicats optent pour un recrutement ouvert, ils risquent d'être confrontés à des attentes élevées qui peuvent être trop optimistes. Ce risque est moindre en optant pour un recrutement stratégique et si les syndicats déterminent à l'avance les secteurs à privilégier, les types d'organisation à envisager et les formes d'emploi à aborder. Dans de telles circonstances, l'affiliation d'un groupe peut être le résultat d'un accord négocié, qui lui permet d'ajuster ses attentes en matière de coûts et de bénéfices à un niveau réaliste et de construire une plateforme commune basée sur les forces et les faiblesses des deux parties. Les synergies organisationnelles deviennent alors la motivation principale.

La situation peut être similaire si ce ne sont pas des groupes mais des individus non organisés qui sont la cible des stratégies de recrutement. Là encore, les syndicats peuvent sélectionner des secteurs économiques et se concentrer sur les branches dans lesquelles ils ont déjà une présence organisationnelle. Les moyens limités pour l'envoi notamment de militants dans des sites où le nombre de postes de travail est élevé, peuvent être utilisés de manière plus économique. En limitant les cibles de recrutement à un nombre réduit de lieux de travail, il est possible d'élaborer un ensemble unifié de revendications afin de faciliter la négociation collective.

Notre enquête est basée sur un échantillon représentatif de l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur informel. Elle n'est pas conçue pour mettre en évidence les problèmes des syndicats qui optent pour une approche stratégique du recrutement dans des branches et des niches du marché du travail dans lesquelles leur organisation est déjà présente et dans lesquelles une synergie organisationnelle entre les syndicats et les associations du secteur informel peut être plus facile à réaliser. Une enquête visant à fournir davantage d'informations sur la manière de concevoir une approche de recrutement stratégique devrait établir des priorités spécifiques pour la conception de l'échantillon : (i) se concentrer sur les secteurs économiques dans lesquels les activités d'organisation des syndicats et des organisations du secteur informel sont en cours ; (ii) prendre en compte les points de vue non seulement des membres, mais aussi des dirigeants et des militants des organisations du secteur informel ; (iii) inclure des questions permettant de différencier les différentes formes de coopération, y compris les alliances temporaires. Ainsi, une enquête ne sera pas représentative de l'ensemble de la main d'œuvre du secteur informel mais ciblera un collectif

contrôlé ayant une bonne connaissance des stratégies d'organisation et « en charge » des affaires du groupe. Un tel échantillon peut ne pas être basé sur une sélection aléatoire mais sur des informations fournies par les syndicats et axées sur leurs intérêts. Les syndicats devraient utiliser des méthodes de recherche empirique pour mieux comprendre les avantages et les inconvénients des différentes stratégies de recrutement.

## 1

INTRODUCTION<sup>2</sup>

Une nouvelle discussion prend de l'ampleur sur l'avenir du syndicalisme en Afrique subsaharienne. Les syndicats doivent-ils organiser les travailleurs du secteur informel ? Cette question est devenue le point central des échanges sur le pouvoir de transformation des syndicats. La crise économique persistante, la stagnation industrielle et les problèmes de financement du secteur public dans de nombreux pays ont entraîné un affaiblissement du secteur formel et, parallèlement, l'effectif de nombreux syndicats est en baisse. L'emploi informel, dont la part dans la population active totale augmente dans presque tous les pays et qui, en Afrique subsaharienne, fournit un revenu à la grande majorité des travailleurs, est-il un futur terrain de recrutement pour les syndicats ? Les syndicats, sous pression pour maintenir leur pertinence organisationnelle, doivent-ils suivre les frontières mouvantes entre l'emploi formel et informel et devenir des organes représentatifs dans le contexte des relations d'emploi qui existent en dehors des normes statutaires du travail ?<sup>2</sup>

Depuis un certain nombre d'années, l'OIT utilise le terme « emploi informel »<sup>3</sup> dans ses enquêtes sur le travail. Le terme « emploi informel » regroupe quatre groupes de statut : les « employeurs » et les « travailleurs à leur propre compte » ont un emploi informel si leur entreprise n'est pas légalement séparée de son propriétaire (non constituée en société) et n'est pas enregistrée au registre national ; les « salariés » sont considérés comme ayant un emploi informel « si leur relation de travail, dans la loi ou dans la pratique, n'est pas couverte par le droit national du travail, l'impôt sur le re-

venu, la protection sociale ou le droit à certaines allocations » (OIT 2003<sup>4</sup>).

Dans une publication récente, l'OIT a dressé un tableau statistique de la taille et de la composition de l'emploi informel dans une perspective mondiale.<sup>5</sup> Les statistiques pour l'Afrique sont présentées dans le tableau 1. Trois éléments sont particulièrement importants pour les campagnes de recrutement des syndicats :

- (i) Les opportunités d'emploi sont principalement générées dans les segments informels de l'économie (85,8 pour cent), tandis que le travail réglementé par des normes légales et soumis à l'impôt, ainsi qu'au droit du travail et au droit social, ne constitue qu'une minorité d'emplois (14,2 pour cent) ;
- (ii) La composition interne des marchés du travail formel et informel est très différente. Les salariés représentent la majeure partie de l'emploi dans le secteur formel (77,8 pour cent), tandis que les travailleurs à leur propre compte constituent le groupe prédominant dans l'emploi informel (50,1 pour cent) ;
- (iii) Même s'il s'agit d'une plus petite composante de l'emploi informel, l'emploi salarié informel dépasse l'emploi salarié formel dans un rapport de 2,3 à 1. Si les syndicats concentraient leur représentation d'intérêts sur le seul emploi salarié formel, ils ignoreraient 69,9 pour cent de l'emploi salarié, à savoir les personnes ayant un emploi informel.

L'ouverture à un segment de l'économie qui est construit sur des règles différentes, qui n'applique pas le droit du travail, qui ne suit pas les normes d'enregistrement des sociétés, ou qui se situe même en dehors du champ d'application de la loi, posera de nouveaux défis aux syndicats et soulèvera des questions auxquelles ils n'auront peut-être pas de réponses

<sup>2</sup> Je suis reconnaissant à Reinhard Bahn Müller, Thomas Greven, Herbert Jauch et Volker Winterfeld pour leurs commentaires très utiles sur les versions préliminaires de ce rapport. Je remercie particulièrement les membres de l'équipe de projet, notamment Florence Bonnet qui m'a rappelé sans cesse à la clarté de la terminologie et Manfred Öhm, qui a lancé le projet et qui était toujours disponible pour discuter de la pertinence des conclusions pour les syndicats. Même si ce rapport est le fruit d'une coopération institutionnelle entre la Friedrich-Ebert-Stiftung, le Bureau international du travail et le Deutsches Institut für Entwicklungspolitik, il ne reflète pas les opinions des organisations participantes mais demeure la responsabilité de l'auteur.

<sup>3</sup> Le principal avantage de ce nouveau concept est qu'il permet de lier « économie formelle » et « emploi informel ». Les travailleurs peuvent être des employés d'entreprises qui sont officiellement enregistrées et entrent dans la catégorie des entreprises du secteur formel, mais qui n'ont pas accès à la sécurité sociale. Ce groupe d'employés ayant un emploi informel dans le secteur formel augmente et constitue une préoccupation majeure aussi bien dans les pays en développement que développés.

<sup>4</sup> OIT, Directives concernant une définition statistique de l'emploi informel, 2003 ; [https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/guidelines-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS\\_087622/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/guidelines-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087622/lang-en/index.htm)

<sup>5</sup> Bureau international du travail, Les femmes et les hommes dans l'économie informelle : un panorama statistique, Genève : 2018.

Tableau 1  
Taille et composition de l'emploi formel et informel en Afrique (%)

Afrique	Total	Emploi formel	Emploi informel
Total	100,0	14,2 (100,0)	85,8 (100,0)
Employeurs	2,8	0,5 (3,2)	2,3 (2,7)
Salariés	36,5	11,0 (77,8)	25,5 (29,7)
Travailleurs à leur propre compte	45,7	2,7 (19,0)	43,0 (50,1)
Travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale	15,0	–	15,0 (17,5)

Note : Le Kenya ne fait pas partie du panorama statistique de l'OIT.

Source : Bureau international du travail, Femmes et hommes dans l'économie informelle : Un panorama statistique, Genève : 2018 : 18, 24

immédiates ou faciles. De quelles capacités les syndicats ont-ils besoin pour recruter des membres dans des domaines qu'ils ont jusqu'à présent négligés ? Quel profil de service doivent-ils développer pour attirer les travailleurs du secteur informel ? Leur rôle traditionnel, comme la négociation collective, la représentation du travail salarié dans la résolution des conflits et la participation au dialogue social, est-il demandé par les salariés exerçant un emploi informel ? Ou bien les syndicats doivent-ils proposer de nouveaux services et trouver de nouveaux moyens et stratégies de représentation des intérêts ?

Si les syndicats décident d'entrer dans le monde de l'emploi informel, ils seront en effet confrontés à de nombreux défis. Se retrouveront-ils en territoire non organisé ou rencontreront-ils des formes d'organisation établies qu'ils devront remplacer ou avec lesquelles ils devront coopérer ? Les syndicats doivent-ils recruter des travailleurs à titre individuel ou se concentrer sur l'adhésion collective, en intégrant les groupes existants et en leur donnant un foyer en tant qu'affiliés sous une égide commune ?

Inciter une organisation à s'occuper de différentes formes d'emploi peut entraîner des contraintes sur les services et les ressources existants. Une excursion dans l'économie informelle transformera-t-elle l'appareil des syndicats ? La bureaucratie syndicale se contentera-t-elle d'ajouter de nouveaux membres ? Ou bien le succès de la nouvelle campagne de recrutement dépendra-t-il de la mise en place de nouvelles divisions de service, en transformant largement l'orientation fonctionnelle ? Les nouveaux membres doivent être intégrés tout en respectant leur voix et leurs objectifs. Que se passe-t-il si la main-d'œuvre informelle devient plus nombreuse que la main-d'œuvre formelle ? Une éventuelle nouvelle majorité diluera-t-elle les obligations traditionnelles ? Remettra-t-elle en question la direction et élira-t-elle de nouveaux dirigeants en son sein ? Et la main-d'œuvre salariée traditionnelle « votera-t-elle avec ses pieds », tournera-t-elle le dos aux syndicats et partira-t-elle à la recherche d'un nouveau foyer organisationnel ?

La discussion de ces questions au sein des cercles syndicaux en Afrique se poursuit depuis le début des années 1990, lorsque le Congrès des syndicats du Ghana a encouragé

l'Union of Informal Workers Association (UNIWA) « à organiser les associations de travailleurs informels en son sein » (OIT 2019a : 22 ; voir note de bas de page 8). Au fil des ans, de nombreux syndicats sectoriels et centrales nationales ont suivi cet exemple, modifiant leurs statuts et lançant des campagnes de recrutement<sup>6</sup>, souvent soutenues financièrement par des organisations de soutien à la solidarité syndicale (TUSSO). De nombreuses conférences ont été organisées, ou sont en préparation, pour échanger des points de vue sur la meilleure façon de progresser. Malgré une augmentation impressionnante du recrutement de membres parmi les travailleurs de l'économie informelle, on ne sait pas encore où le voyage nous mènera. Les syndicats et les centrales nationales restent réticents et beaucoup d'autres qui affilient des associations de travailleurs informels ne donnent pas (encore) aux membres la possibilité de s'exprimer pleinement.<sup>7</sup>

A ce jour, peu de recherches empiriques ont été entreprises pour tenter de suivre et d'expliquer ce qui se passe sur le terrain.<sup>8</sup> Lorsqu'ils mobilisent pour recruter des membres, les syndicats semblent se concentrer sur des efforts d'organisation déjà fructueux, comme les associations de chauffeurs de taxi dans le secteur des transports. Ou bien ils s'associent à des guildes artisanales et mettent en contact la main-

<sup>6</sup> Le recrutement consiste à faire s'inscrire des membres (souvent dans des syndicats existants). Il diffère de l'organisation, qui est plus large dans la mesure où elle se concentre sur l'activation et la mobilisation politiques de différentes manières. Augmenter les effectifs syndicaux est crucial, mais ce n'est qu'une partie de l'organisation.

<sup>7</sup> La principale raison invoquée lors des discussions personnelles peut être formulée comme suit : « la participation pleine et entière n'est possible qu'avec une contribution financière totale ».

<sup>8</sup> Parmi les exceptions, citons : des études de cas dans Mirko Herberg (ed.), *Trade unions in Transformation. Success stories from all over the world* (Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin, 2018); plusieurs rapports par pays du Danish Trade Union Council for International Development Cooperation – Ulandssekretariatet (profils du marché du travail) ; Bureau international du travail (BIT), *Organiser les travailleurs de l'économie informelle en syndicats : guide à l'intention des organisations syndicales*, 2019a (disponible à l'adresse : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_711054.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_711054.pdf)) ; Bureau international du travail (BIT), *Relations entre les organisations de travailleurs et les travailleurs de l'économie informelle : recueil de pratiques*, 2019 (disponible à l'adresse : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_735633.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_735633.pdf)).

d'œuvre salariée des entreprises textiles avec les tailleurs à leur propre compte.<sup>9</sup> Au-delà de quelques cas documentés, le public syndical au sens large ne sait pas grand-chose des initiatives en cours et beaucoup de ceux qui font pression pour le recrutement de la main-d'œuvre du secteur informel opèrent dans l'ombre.

L'économie informelle est un vaste terrain avec une multitude de relations de travail, dont certaines semblent plus favorables aux syndicats que d'autres. Jusqu'à présent, aucune enquête n'a été menée pour éclairer la façon dont les syndicats sont perçus par la main-d'œuvre du secteur informel à l'échelle nationale. Nous ignorons quels sont les segments de la main-d'œuvre du secteur informel qui sont ouverts à l'adhésion syndicale et ceux qui ne le sont pas. Nous ignorons quelles sont les attentes de la main-d'œuvre du secteur informel à l'égard de la main-d'œuvre du secteur formel organisée et ce qu'elle aimerait gagner d'une éventuelle affiliation aux syndicats.

La Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), en coopération avec le Bureau international du travail (BIT), l'Institut allemand pour la politique de développement (Deutsches Institut für Entwicklungspolitik, DIE) a récemment réalisé un projet sur « l'emploi informel, la protection sociale et la confiance politique » (IESPPT) en Afrique subsaharienne. Le projet est centré sur des enquêtes représentatives à l'échelle nationale, qui sont réalisées selon la même méthode de recherche, afin que les résultats puissent être comparés au-delà des frontières. À ce jour, des enquêtes ont été réalisées au Kenya (octobre 2018), au Bénin (décembre 2018), au Sénégal (juin 2019) et en Zambie (septembre 2019), tandis que d'autres enquêtes sont en préparation en Côte d'Ivoire et en Éthiopie.

Le questionnaire est utilisé lors d'entretiens en face à face avec un échantillon représentatif de 1 200 ménages dans chaque pays. Les questions sont lues en langues vernaculaires et enregistrées à l'aide de tablettes programmées. Les entretiens se concentrent sur la protection sociale et la confiance politique parmi les travailleurs du secteur informel. Tout en couvrant d'autres aspects de la reproduction sociale, le questionnaire comprend une section sur l'auto-organisation et une autre sur les points de vue des travailleurs du secteur informel sur les syndicats. Certains résultats sur l'auto-organisation et les opinions des travailleurs du secteur informel sur les syndicats sont présentés ici.

Il faut, dès le départ, placer les enquêtes dans une perspective claire. Les entretiens n'ont pas porté sur les personnes ayant un emploi informel qui sont déjà organisées par des syndicats, que ce soit en tant que membres individuels ou affiliés. L'échantillon repose sur une stratification de l'emploi informel dans l'ensemble du pays et est donc composé en grande majorité de répondants qui ne sont pas membres de syndicats. Beaucoup d'entre eux peuvent être loin d'être un

jour organisés par des syndicats.<sup>10</sup> Certains sont organisés en coopératives, clubs, associations et autres formes de groupes, tandis que d'autres restent en dehors de la représentation collective d'intérêts. Notre enquête représente les points de vue de la main-d'œuvre du secteur informel organisée et non organisée et fournit ainsi un profil représentatif de la pensée des personnes ayant un emploi informel.

## LE POINT DE VUE DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR INFORMEL SUR LES SYNDICATS

Les entretiens sur les « points de vue des répondants sur les syndicats » sont structurés en trois sections différentes. La section I concerne les questions sur la « connaissance » et la « confiance ». Les personnes n'ayant aucune connaissance des syndicats ont été exclues des questions plus approfondies. La section II contient donc uniquement les réactions de ceux qui ont confirmé avoir au moins une connaissance minimale des syndicats. Les questions portent sur les perceptions individuelles. Que pensent les personnes ayant un emploi informel des syndicats et de leurs activités ? Comment perçoivent-ils leur rôle ? Les syndicats sont-ils importants pour les affaires sociales et dans l'intérêt de qui agissent-ils ? Les personnes interrogées ont-elles des expériences personnelles des syndicats ? Sont-elles enfin intéressées par une adhésion en tant que membre ?

La section III se concentre sur les membres des groupes auto-organisés et leur intérêt à adhérer à un syndicat non pas en tant que membres individuels mais en tant que groupe. Afin d'accentuer la perspective de groupe, les personnes qui ne sont pas membres d'un groupe ont été ignorées et l'entretien s'est poursuivi uniquement avec celles qui avaient adhéré à une organisation.<sup>11</sup> Les entretiens ont permis d'établir si et comment les personnes sont intéressées par une affiliation à un syndicat avec l'ensemble de leur groupe. Quels services collectifs les membres du groupe attendent-ils d'une affiliation ? Les syndicats doivent-ils avoir leur mot à dire dans la gestion de leurs affaires internes ? Et leur groupe doit-il payer des cotisations aux syndicats pour les services qu'il reçoit ?

<sup>9</sup> Le cas intéressant du syndicat du textile nigérian est documenté dans Herberg (2018).

<sup>10</sup> En sélectionnant un échantillon avec un profil de « faible adhésion syndicale », nous nous intéressons aux opinions sur les syndicats des groupes sociaux qui connaissent peu les activités syndicales.

<sup>11</sup> Dans une section distincte de l'entretien, les répondants ont évalué leur satisfaction à l'égard des relations de leurs propres groupes. Les résultats seront publiés dans un document séparé.

## 2

## PARTIE I DE L'ENQUÊTE : CONNAISSANCE ET CONFIANCE

### LES SYNDICATS – (MÉ)CONNUS ET (IN)DIGNES DE CONFIANCE ?

Les syndicats sont-ils connus de la main-d'œuvre du secteur informel ? Et leur fait-elle confiance ? Être connu et être digne de confiance sont deux conditions préalables avant de pouvoir envisager sérieusement une coopération. Les deux questions sont liées car le niveau de connaissance peut être un facteur déterminant du niveau de confiance dans une organisation. Nous présentons les résultats concernant la connaissance des syndicats avant d'examiner la confiance dont ils bénéficient. Ensuite, nous examinons leur interaction.

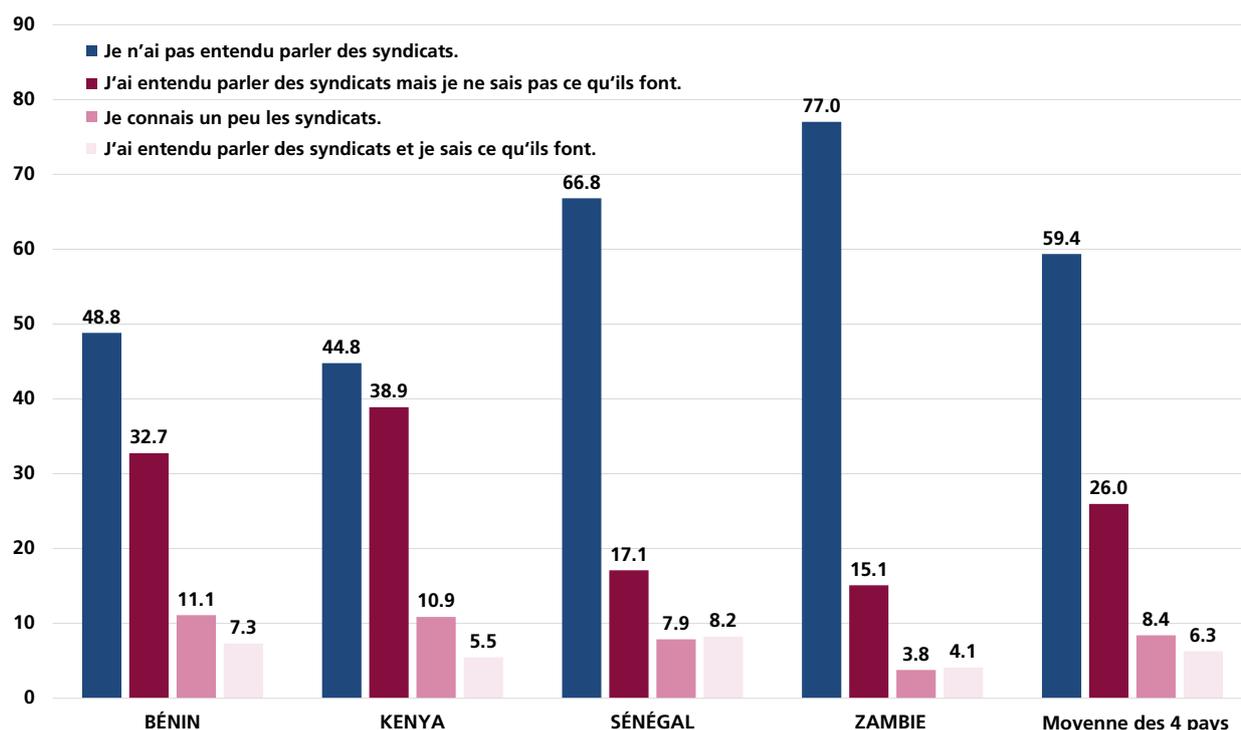
Pour établir le niveau de connaissance, nous avons posé la première question suivante : « Avez-vous déjà entendu par-

ler des syndicats et de ce qu'ils font ? ». Les options de réponse ont permis de définir quatre niveaux de connaissance différents.

Les résultats sont présentés dans la Figure 1. Dans les quatre pays confondus, près de 60 pour cent des répondants ont déclaré n'avoir jamais entendu parler des syndicats. Nous avons demandé aux personnes interrogées de choisir parmi trois groupes de connaissances (« en a entendu parler », « connaît un peu », « sait ce qu'ils font »).

Ceux qui déclarent avoir entendu le nom mais ne pas en savoir plus représentent 26 pour cent des répondants. Les 14,7 pour cent restants entrent dans les deux autres catégories de connaissances, que nous pouvons qualifier de « connaissances de base ».

Figure 1  
Quatre pays – connaissance des syndicats (chiffres en %)  
(Question : « Avez-vous déjà entendu parler des syndicats et de ce qu'ils font ? »)



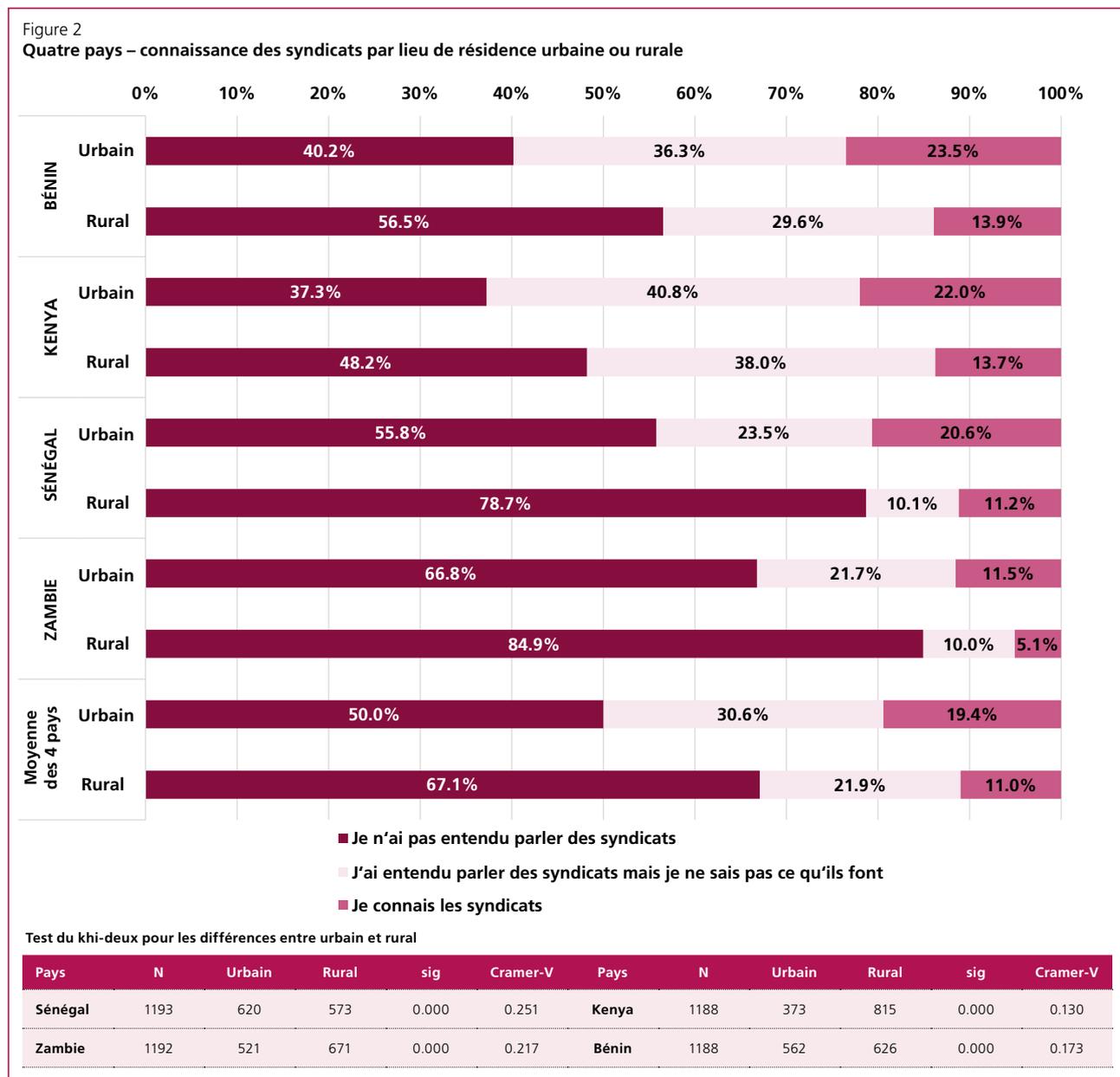
Note : valeurs moyennes - Bénin 1,77 ; Kenya 1,77 ; Sénégal 1,58 ; Zambie 1,35. Fourchette de valeurs : Min = 1 ; Max = 4. Bénin N = 1188 ; Kenya N = 1188 ; Sénégal N = 1193 ; Zambie N = 1192.

La Zambie affiche le plus haut niveau d'ignorance : 77 pour cent n'ont jamais entendu parler des syndicats. Le Kenya et le Bénin affichent un niveau de familiarité plus élevé, mais même dans ces pays, respectivement 45 pour cent et 49 pour cent n'en ont jamais entendu parler.

Les syndicats concentrent leurs activités dans les zones urbaines. La population urbaine devrait donc les connaître davantage. En tenant compte du facteur de résidence, nous obtenons une répartition des voix comme indiqué dans la Figure 2. Sur une moyenne de quatre pays, 19,4 pour cent de la population urbaine ont une bonne connaissance des syndicats (options de réponse 3 et 4), tandis que 11,0 pour cent des habitants des zones rurales ont déclaré les connaître. La meilleure connaissance des syndicats en milieu urbain est une caractéristique significative dans les quatre pays, les différences s'exprimant le plus fortement au Sénégal (Cramer-V 0,251), suivi de la Zambie et du Bénin. Le Kenya a une population rurale avec

le plus faible écart de connaissance par rapport aux habitants des villes.

La Figure 3 présente le déficit de connaissances sur les syndicats par statut d'emploi. En général, les « travailleurs à leur propre compte » présentent le plus faible niveau de connaissance. Au Kenya, les employeurs sont le groupe le mieux informé, tandis que dans les trois autres pays, les employés ont le meilleur niveau de connaissance des syndicats. Dans l'ensemble, les différences entre les employés et les groupes d'emploi sont statistiquement significatives, mais à un faible niveau seulement. En Zambie, aucun résultat statistiquement significatif n'est observé. Il n'est donc pas possible de parler d'un « statut » ou d'une « conscience de classe » fortement manifestés. Outre le manque général d'informations sur les syndicats, la fluidité structurelle qui fait que les gens « migrent » entre les groupes d'emploi peut expliquer le faible niveau de distinction quant à la connaissance des syndicats.



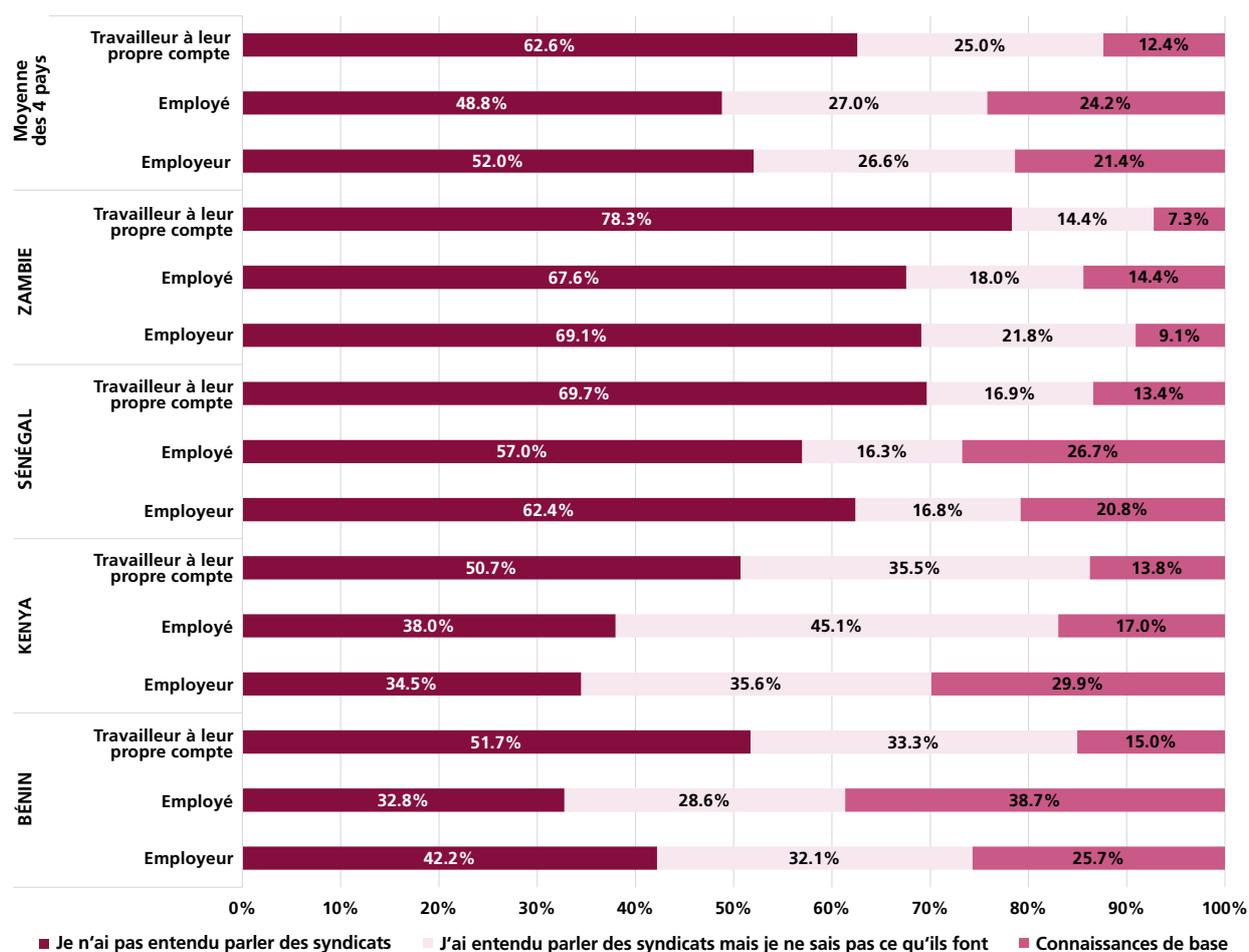
## LE NIVEAU DE CONNAISSANCE DES SYNDICATS

On peut se demander si un pourcentage de 59,4 pour cent des répondants (moyenne des quatre pays) qui n'ont jamais entendu parler des syndicats est un niveau d'ignorance élevé ou faible. Il y a plusieurs réponses à cette question. Tout d'abord, on peut s'attendre à un faible niveau de connaissance. Les syndicats sont (ou devraient être) des groupes d'intérêts spécifiques qui agissent d'abord et avant tout dans l'intérêt de leurs membres. L'accent mis par notre recherche sur l'emploi informel biaise l'échantillonnage dans la mesure où les travailleurs à leur compte en constituent la majorité. Nous interrogeons donc un échantillon composé de groupes socio-structurellement « éloignés » des syndicats et l'on peut s'attendre à un niveau élevé « d'ignorance » ou de « désintérêt » pour les affaires syndicales.

Deuxièmement, les syndicats et leurs activités, y compris les grèves, sont principalement concentrés dans les zones urbaines. Le taux de réponses positives est donc naturellement sensiblement plus élevé si l'on fait la distinction entre les citadins et les ruraux. Cela dit, les taux ne doublent même pas. En moyenne, moins d'un quart seulement de la population urbaine du Bénin et du Kenya occupant un emploi informel connaît un peu des syndicats.

Troisièmement, le niveau de connaissance national des syndicats est évidemment lié à leurs activités sociopolitiques et à leur position nationale. Les syndicats ne sont pas de simples groupes d'intérêts spécifiques qui agissent exclusivement lorsque les intérêts de leurs membres sont en jeu, mais ils peuvent également développer un agenda national lorsqu'il s'agit de questions politiques, en particulier en ce qui concerne la défense des droits et des valeurs démocratiques. Parfois, les syndicats peuvent appeler à des manifes-

Figure 3  
Quatre pays – connaissance des syndicats par statut d'emploi



Test du khi-deux pour les différences de connaissance des syndicats par statut d'emploi

Pays	N	sig.	Cramer-V	Pays	N	sig.	Cramer-V
Sénégal	1193	0.000	0.095	Kenya	1156	0.000	0.095
Zambie	1179	0.062	0.068	Bénin	1162	0.000	0.120

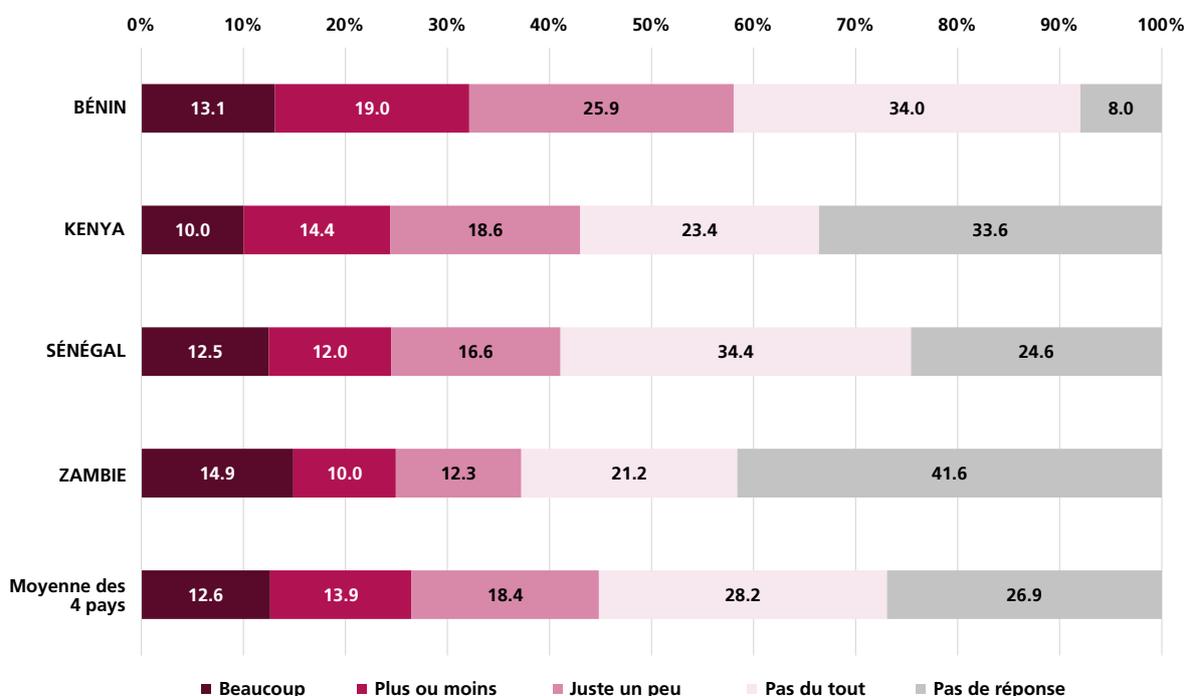
tations, ou se joindre à d'autres, lorsqu'ils estiment nécessaire de s'opposer aux plans ou aux intentions du gouvernement ou des partis politiques. Dans de tels cas, les syndicats tentent d'obtenir un soutien national, de mobiliser au-delà de leurs limites organisationnelles, de développer des caractéristiques nationales particulières et, ce faisant, de se faire connaître ou même de devenir populaires auprès d'autres segments de la population.

Le Bénin en est un bon exemple. Son segment urbain a montré le niveau de familiarité le plus élevé avec les syndicats de tous les pays de notre échantillon (23,5 pour cent). Ces dernières années, les syndicats béninois se sont engagés dans des actions de grève de plusieurs mois (de janvier à avril 2018) contre le gouvernement dans les secteurs de la santé et de l'éducation. Ces grèves ont affecté la vie quotidienne de nombreux citoyens (et pas seulement des membres des syndicats). En période de conflit profond et d'actions de protestation publique, le niveau de connaissance de ce que sont et font les syndicats devrait augmenter. Il faut ajouter toutefois que le gouvernement béninois a contré l'action syndicale en imposant aux médias (télévision, radio, journaux) de ne pas rendre compte des conflits, empêchant ainsi la diffusion de l'information au-delà des personnes immédiatement impliquées dans les conflits. L'économie informelle aurait toutefois pu utiliser le bouche-à-oreille pour contourner l'interdiction du gou-

vernement et débattre de ce qui se passe dans les secteurs importants de la société. Cependant, il semble que de telles discussions sur l'activité syndicale n'ont pas atteint de nombreux segments de l'emploi informel. Pour le Bénin, qui connaît depuis de nombreuses années des conflits persistants entre le gouvernement et les syndicats, le faible niveau de connaissance des affaires syndicales par les segments urbains des travailleurs du secteur informel est quelque peu surprenant.

Notre enquête n'a pas abordé les raisons du faible niveau de publicité des actions syndicales. Nous pouvons toutefois supposer que cela est dû en grande partie à des politiques de campagne inadéquates de la part des syndicats eux-mêmes. Lorsque des conflits sociaux surgissent, impliquant le gouvernement d'une manière ou d'une autre, il faut s'attendre à ce que les médias appartenant au gouvernement ou ceux qui sont influencés par le gouvernement ne rendent pas compte en détail ou de manière positive des actions syndicales, voire empêchent le public de savoir ce qui se passe. Dans ce cas, les syndicats eux-mêmes doivent intervenir et organiser leurs propres campagnes d'information. S'ils ne le font pas, leurs actions restent cachées du public. Le nombre limité de campagnes de sensibilisation du public et une politique de publicité insuffisante semblent être les principales raisons du niveau plutôt faible de connaissance des syndicats, même en milieu urbain.

Figure 4  
Quatre pays – « confiance » envers les syndicats



Question : « Dans quelle mesure faites-vous confiance aux acteurs suivants ? » (Option H) : Syndicats

Pays	N	mean	Pays	N	mean
Sénégal	871	1.98	Kenya	791	1.96
Zambie	667	2.05	Bénin	1089	2.00

Plage de valeurs : Min = 1 ; Max = 4

Figure 5  
Quatre pays – « confiance » et « pas confiance » de la part de ceux qui n'ont pas entendu parler des syndicats

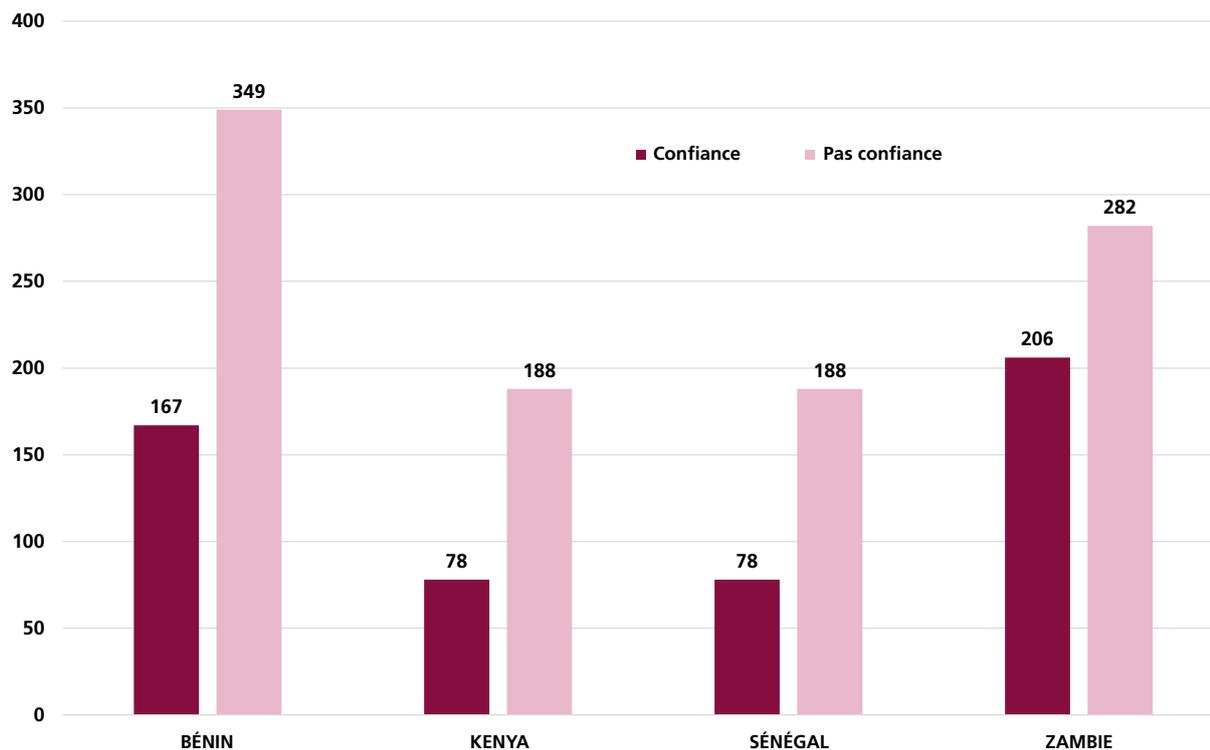
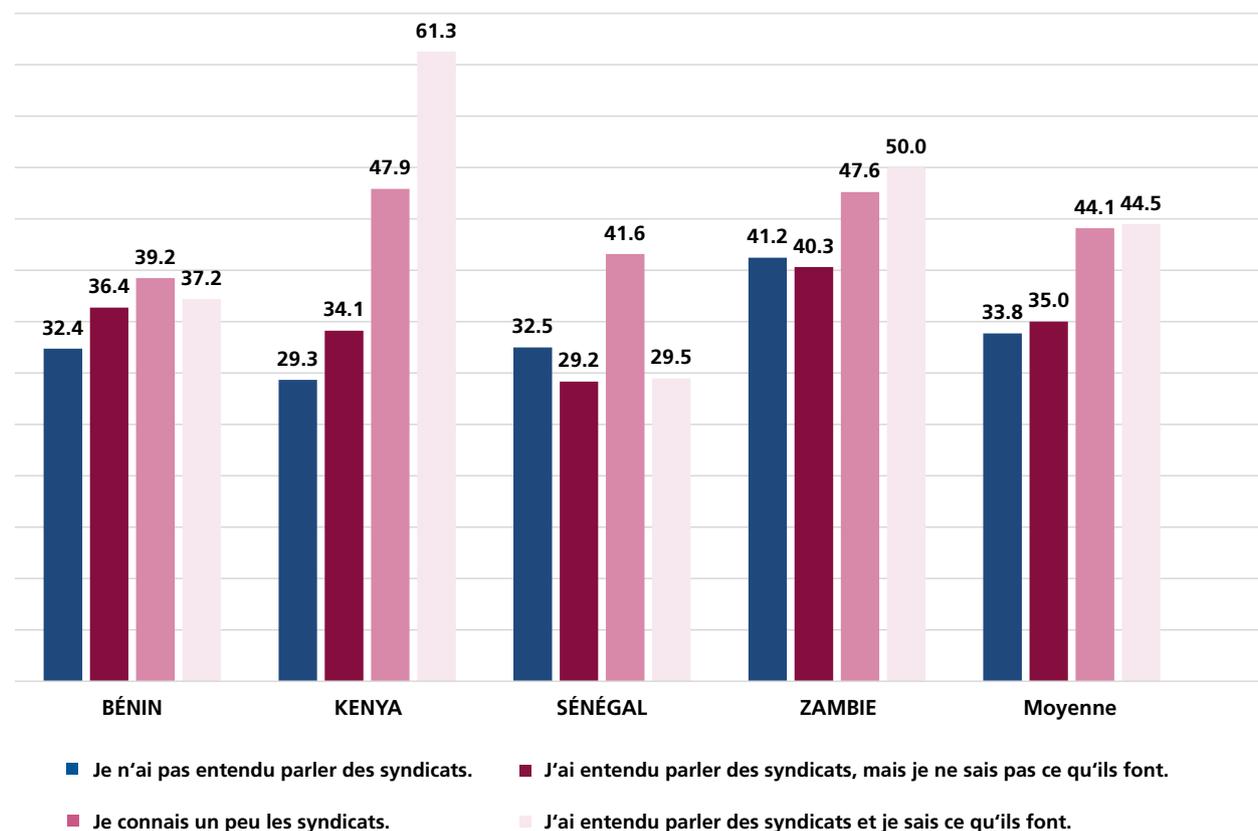


Figure 6  
Quatre pays – « confiance » dans les syndicats selon la profondeur de leur connaissance (chiffres en %)



Bénin N=1097 ; Kenya N=789 ; Sénégal N=900 ; Zambie N=698

## LE NIVEAU DE CONFIANCE DANS LES SYNDICATS

La connaissance des syndicats est peut-être faible, mais qu'en est-il de la confiance ? Ceux qui connaissent les syndicats leur font-ils confiance ? Les réponses à notre question « Dans quelle mesure faites-vous confiance aux syndicats ? »<sup>12</sup> sont présentées dans la Figure 4. Dans tous les pays, le niveau de « pas confiance » est supérieur à celui de la « confiance ». Dans une moyenne de quatre pays, 28,2 pour cent des répondants n'ont « pas du tout confiance » et 18,4 pour cent « un peu ». Ensemble, dans les quatre pays, le camp de la méfiance (46,6 pour cent) dépasse de loin le camp de la confiance (26,5 pour cent).

Ce qui frappe d'emblée, c'est le nombre élevé de réponses « sans réponse ». Le faible niveau de connaissances a empêché de nombreux répondants d'évaluer une organisation qu'ils ne connaissent pas ou que peu. Le nombre de répondants qui se sont abstenus est toutefois bien inférieur au nombre de ceux qui ont déclaré n'avoir jamais entendu parler des syndicats. Dans l'ensemble, un peu plus d'une personne sur deux (54,7 pour cent) qui déclare ne même pas connaître le terme de « syndicat » ne s'est pas abstenue de donner un jugement. Dans la plupart des cas, ce jugement est un « pas confiance » (voir Figure 5).

Comment interpréter une déclaration de « confiance » ou de « pas confiance » concernant des organisations inconnues ? Une réponse de « pas confiance » pourrait signifier que les gens déclarent leur méfiance à l'égard de choses qu'ils ne connaissent pas. L'inconnu peut être considéré comme une chose vis-à-vis de laquelle il faut agir avec prudence. La même logique pourrait être appliquée dans l'autre sens. Un jugement de « confiance » concernant quelque chose que l'on ne connaît pas pourrait refléter une attitude qui suppose que ce qui existe, existe pour une raison. Dans les deux cas, nous sommes confrontés à des éléments de l'image publique des syndicats qui ne reposent ni sur l'expérience ni sur la connaissance.

Le croisement des deux variables montre à quel point la confiance est influencée positivement par la connaissance (voir Figure 6). Le Bénin et le Sénégal présentent un schéma de vote dans lequel la « confiance » ne change pas lorsque la « connaissance des syndicats » change. Ceux qui connaissent très bien les syndicats n'ont pas une meilleure opinion que ceux qui les connaissent peu. Dans les deux pays, le « niveau de méfiance » est élevé et reste inchangé lorsque des informations sur les syndicats sont disponibles. Les syndicats semblent avoir une image négative auprès du public, ce qui peut nécessiter de la part des syn-

dicats une campagne importante de contre-information, s'ils veulent améliorer leur cote de confiance.

En Zambie, la confiance dans les syndicats augmente lorsqu'on en sait davantage sur eux. Le gain de confiance est toutefois marginal et la méfiance reste l'évaluation dominante, même dans les groupes ayant une bonne connaissance. Une forte corrélation positive n'est observée que pour le Kenya. Plus les personnes connaissent les syndicats dans ce pays, plus leur évaluation est positive. Le Kenya est le seul pays dans lequel les syndicats deviennent dignes de confiance aux yeux d'une majorité, s'ils sont connus.

<sup>12</sup> La question était : « Dans quelle mesure faites-vous confiance à chacun des acteurs suivants ? ». Cette question était suivie d'une liste de 10 organisations/institutions, dont « le président », « le gouvernement national », « les chefs traditionnels » et « les syndicats ». Dans cette publication, nous n'abordons que le niveau de confiance/pas confiance à l'égard des syndicats. La « hiérarchie de confiance », qui compare toutes les organisations/institutions, est traitée dans une autre publication.

## 3

## PARTIE II DE L'ENQUÊTE : PERCEPTION INDIVIDUELLE DES SYNDICATS<sup>13</sup>

### L'IMPORTANCE DES SYNDICATS

Pour comprendre comment les personnes ayant un emploi informel perçoivent l'importance des syndicats dans la société, nous avons proposé aux personnes interrogées à six affirmations<sup>14</sup>, qu'elles doivent évaluer en termes de « *pas du tout d'accord* », « *pas d'accord* », « *ni d'accord/ni en désaccord* », « *plutôt d'accord* » et « *tout à fait d'accord* ». Pour faciliter la présentation des résultats, nous avons élaboré un indice d'opinion, qui définit l'expression « *d'accord* » comme la somme des éléments suivants « *tout à fait d'accord* », « *plutôt d'accord* », et « *pas d'accord* » comme la somme de « *pas du tout d'accord* » et « *pas d'accord* ». En soustrayant l'un de l'autre, on obtient une opinion nette, qui devient positive lorsque le nombre de personnes d'accord est supérieur à celui des personnes en désaccord, et négative dans le cas contraire.

Les résultats sont présentés dans la Figure 7. La tendance générale qui se dégage de ces réponses révèle des similitudes entre les pays, même si l'intensité du soutien ou du rejet peut varier. Les quatre pays ont une forte majorité pour trois des énoncés : une forte affirmation pour « *en général, les syndicats sont des organisations importantes* » et « *il serait bon que les syndicats deviennent plus forts* »; et un refus tout aussi fort pour « *les syndicats devraient être interdits dans votre pays* ». Au Kenya, en Zambie et au Bénin, le soutien est presque unanime, tandis qu'au Sénégal, deux tiers des personnes interrogées sont fortement favorables aux syndicats et une minorité d'environ 20 pour cent les rejette.

<sup>13</sup> Les entretiens ont été interrompus au moment où les personnes interrogées déclaraient ne pas être au courant de l'existence des syndicats. Il faut souligner que nous avons adopté des approches différentes dans les quatre pays. Pour les pays de la première année d'enquête, c'est-à-dire le Bénin et le Kenya, nous avons également interrompu les entretiens si les répondants déclaraient ne connaître les syndicats que de nom. Pour les pays de la deuxième année d'enquête (Sénégal et Zambie), nous avons poursuivi l'entretien même si nous avons obtenu cette réponse. Cette légère asymétrie dans les approches a cependant peu d'impact sur les résultats.

<sup>14</sup> Pour éviter les questions, qui ont tendance à susciter des réponses affirmatives, trois affirmations ont été formulées comme des opinions négatives sur les syndicats, ainsi que trois affirmations positives. Des questions à connotation positive ou négative ont été posées à intervalles réguliers, obligeant chaque fois les répondants à réfléchir à l'affirmation sous un angle différent, répondant parfois par l'affirmative et dans d'autres cas par la négative pour exprimer leur opinion.

Une image positive est également confirmée lorsque nous posons des questions sur les réalisations des syndicats. Une nette majorité<sup>15</sup> dans tous les pays ont souscrit à l'opinion selon laquelle les syndicats ont un impact positif et « *contribuent à améliorer la situation sociale de nombreuses personnes* ». Toutefois, un certain scepticisme s'exprime. L'opinion sur les réalisations des syndicats est moins massivement enthousiaste que le soutien à l'importance des syndicats. Le Kenya maintient une évaluation positive écrasante, mais en Zambie (32,6 pour cent) et au Sénégal (39,9 pour cent), un grand nombre de répondants nie un impact positif, ce qui réduit la majorité.

La critique des performances s'amplifie et devient substantielle lorsque nous posons des questions sur l'inefficacité et la corruption. L'affirmation « *les syndicats sont efficaces* » reçoit des avis très mitigés. Au Kenya, 49,5 pour cent contre 29,4 pour cent des personnes interrogées considèrent toujours les syndicats comme des organisations efficaces, mais dans les trois autres pays, le nombre des favorables et des défavorables à l'affirmation sont plus équilibrés.

La déclaration sur la corruption a donné lieu à la plus grande divergence d'opinions entre les pays. Au Bénin, une forte majorité (65,8 pour cent contre 28,3 pour cent) juge les syndicats corrompus, tandis qu'en Zambie, une large majorité (54 pour cent contre 24 pour cent) nie que cela soit le cas de leurs syndicats. Au Kenya et au Sénégal, les deux camps s'équilibrent.

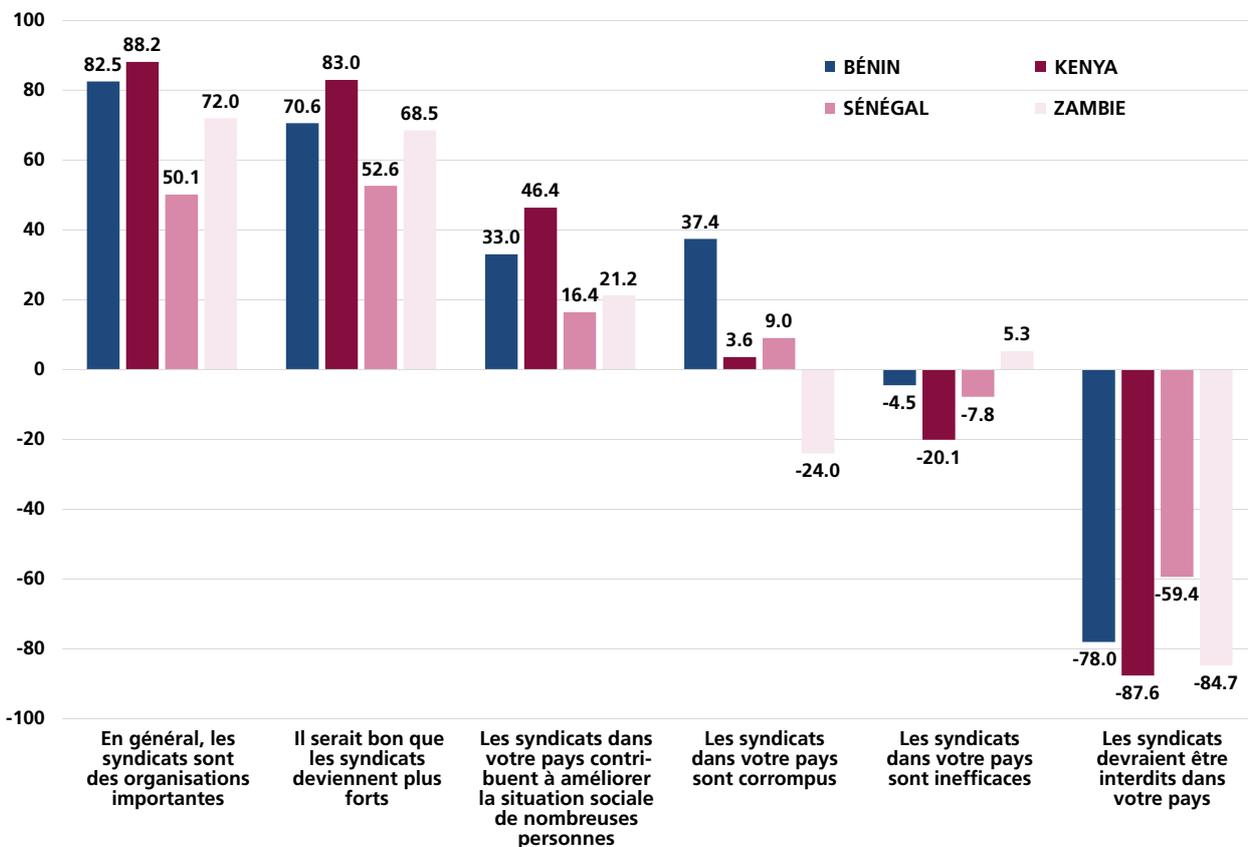
Dans l'ensemble, lorsque les travailleurs du secteur informel ont une connaissance de base des syndicats, la perception qu'ils en ont est assez positive dans tous les pays. La pertinence organisationnelle des syndicats est largement acceptée et la présence de syndicats forts dans le pays est largement soutenue. Inversement, les répondants ont exprimé des critiques indiquant qu'ils souhaitent que les syndicats améliorent la façon dont ils remplissent leurs tâches. Cela permet de conclure que le syndicalisme est un principe pleinement approuvé, alors que la manière dont il est pratiqué est diversement apprécié.

<sup>15</sup> Afin d'éviter tout malentendu, nous confirmons à nouveau que la majeure partie du document ne concerne que les personnes ayant une connaissance de base des syndicats et non l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur informel.

Figure 7

**Quatre pays - évaluer les syndicats selon six critères**

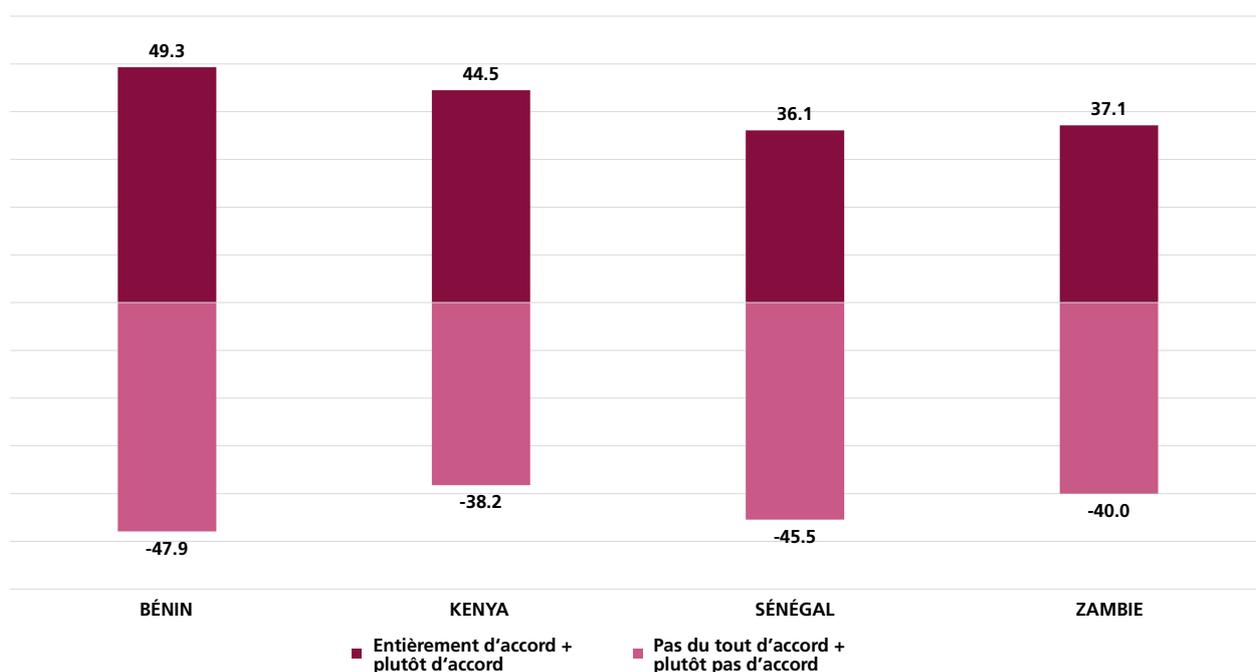
Indice (%) : d'accord (tout à fait + plutôt) – pas d'accord (pas du tout + pas d'accord)



Question : « Nous souhaitons savoir si vous êtes d'accord ou non avec les différentes affirmations suivantes sur les syndicats. Pour chacune, dites-nous si vous êtes tout à fait d'accord ; plutôt d'accord ; ni d'accord/ni en désaccord ; plutôt pas d'accord ; pas du tout d'accord : A. En général, les syndicats sont des organisations importantes ; B. Les syndicats dans (votre pays) sont inefficaces ; C. Les syndicats (dans votre pays) contribuent à améliorer la situation sociale de nombreuses personnes ; D. Les syndicats (dans votre pays) sont corrompus ; E. Il serait bon que les syndicats deviennent plus forts. F. Les syndicats devraient être interdits dans votre pays.

Figure 8

**Quatre pays – perception de l'indépendance des syndicats par rapport au gouvernement (%)**



Question : Êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante : « Les syndicats (dans votre pays) sont indépendants du gouvernement » ?  
 Valeur moyenne : Bénin 3,02 ; Kenya 3,05 ; Sénégal 2,84 ; Zambie 3,02. Fourchette de valeurs : Min=1 ; Max=5.

## L'INDÉPENDANCE ORGANISATIONNELLE DES SYNDICATS VIS-À-VIS DES GOUVERNEMENTS

Aucune des questions précédentes n'a abordé la base opérationnelle des syndicats. Nous avons tenté de mieux comprendre comment leur mode de fonctionnement est perçu en posant des questions sur l'autonomie organisationnelle. Les syndicats sont-ils perçus comme des organismes qui fonctionnent indépendamment du gouvernement ? Ou sont-ils perçus comme dépendant du gouvernement ?

La déclaration sur l'indépendance des syndicats est perçue de façon mitigée (voir Figure 8). Le Bénin et la Zambie présentent deux camps de poids égal, tandis que le Kenya a une faible majorité en faveur de l'indépendance et le Sénégal une faible majorité en faveur de la dépendance. Les différences sont toutefois marginales.

Nous n'avons pas essayé d'obtenir des opinions détaillées sur l'autonomie organisationnelle, car les personnes interrogées ayant un faible niveau de connaissance des syndicats

peuvent ne pas avoir une bonne compréhension des procédures juridiques et financières qui guident les syndicats dans la gestion de leurs affaires.<sup>16</sup> Au lieu de cela, nous abordons cette question d'une manière différente dans la section suivante. Ici, il suffit de noter que le camp de ceux qui perçoivent que les syndicats sont dépendants du gouvernement sur le plan opérationnel est assez important et à peu près aussi fort que celui de ceux qui croient en l'indépendance des syndicats.

## LES SYNDICATS EN TANT QU'ACTEURS – QUI AIDENT-ILS ?

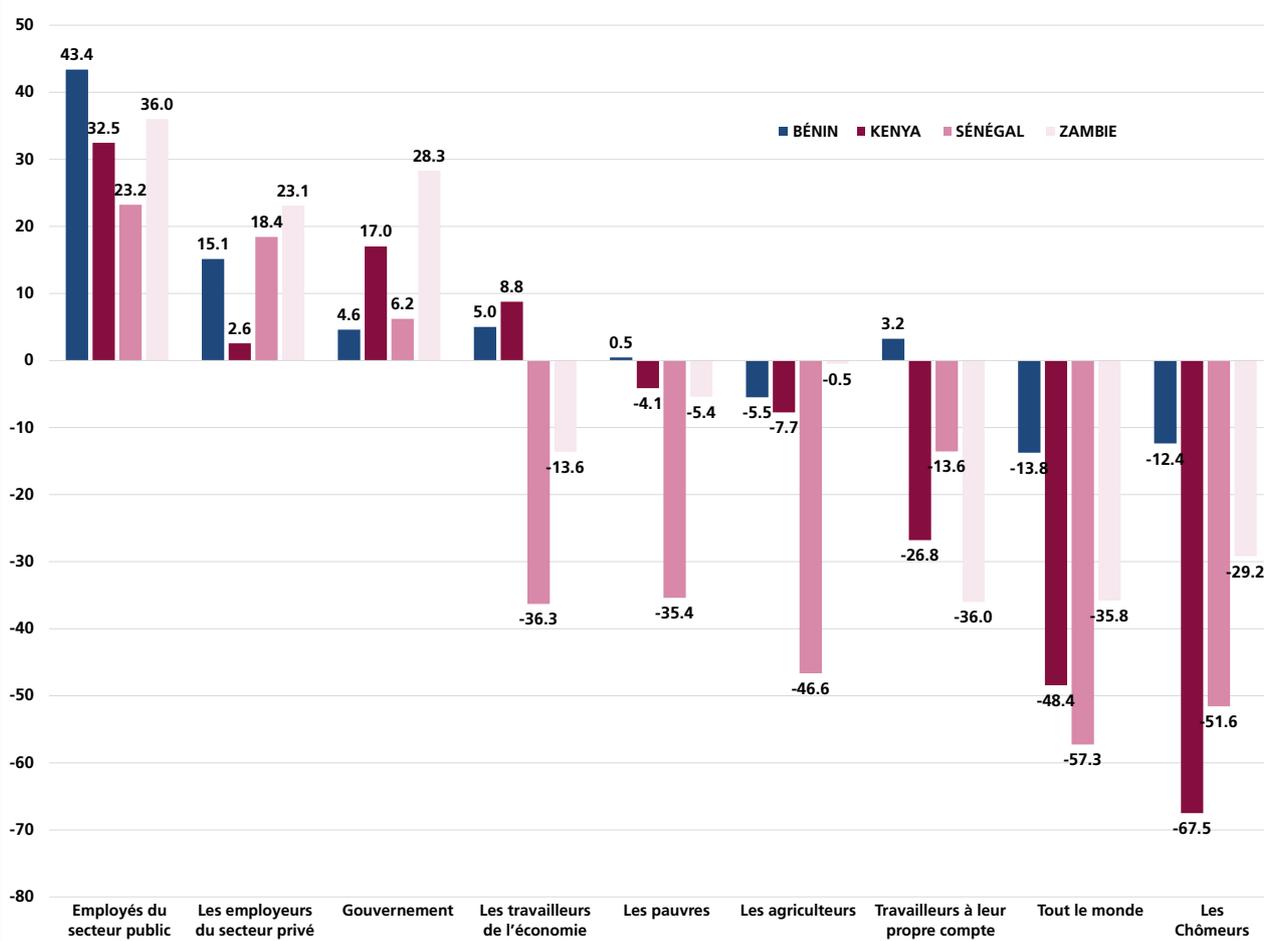
Les syndicats sont des organisations de membres et il peut paraître évident de savoir quels intérêts ils représentent et qui ils aident. Les groupes d'intérêts spécifiques agissent dans l'intérêt de leurs membres et contribuent à améliorer

<sup>16</sup> Cela peut se faire en posant des questions sur le financement gouvernemental des syndicats, les dispositions légales qui limitent l'autonomie, les échanges de personnel entre les deux ou par d'autres moyens.

Figure 9

### Quatre pays – groupes perçus comme bénéficiant des activités syndicales

Les valeurs expriment les différences (%) : d'accord (tout à fait + plutôt) – pas d'accord (tout à fait + plutôt)



Question : « Pensez-vous que les syndicats améliorent la situation des groupes suivants ? : a. les pauvres ; b. les travailleurs de l'économie informelle ; c. les agriculteurs ; d. les chômeurs ; e. employés du secteur public ; g. les employeurs du secteur privé ; h. les travailleurs à leur propre compte ; i. tout le monde ».

leurs moyens de subsistance. Mais les syndicats s'engagent souvent sur des questions qui vont au-delà des intérêts immédiats de leurs membres. Alors que la négociation collective sur les salaires et les conditions de travail peut être considérée comme une activité dans l'intérêt des membres, la demande d'augmentation du salaire minimum va déjà au-delà de la base des membres. Il en va de même pour le positionnement d'un syndicat sur les questions de politique commerciale, où la base socio-économique peut être élargie pour inclure les intérêts sociaux des non-salariés. C'est également le cas lorsque les syndicats appellent à des réformes dans des secteurs présentant un intérêt pour la politique sociale, tels que les soins de santé et l'éducation. Enfin, les syndicats peuvent s'engager pour des réformes politiques sans agenda social immédiat, par exemple lorsqu'ils appellent à la défense des droits démocratiques ou se mobilisent pour la réforme du système politique. Dans ce cas, ils laissent de côté le champ des intérêts particuliers pour s'engager dans un programme national.

Il y a essentiellement deux façons de demander « qui les syndicats aident-ils ? ». La première consiste à relier une réforme ou une politique spécifique à des bénéficiaires particuliers. Mais les réformes ou les questions politiques sont généralement propres à chaque pays et évoluent dans le temps. Elles ne peuvent pas servir de base à des comparaisons entre pays. La deuxième consiste à s'interroger sur les bénéficiaires de l'action syndicale en général. C'est l'approche adoptée ici. Nous voulons savoir si les syndicats sont considérés comme des organisations « de classe » et quels groupes ils aident. Nous avons énuméré plusieurs acteurs sociaux et politiques comme bénéficiaires potentiels. Pour

élargir le spectre, la liste présentée aux personnes interrogées comprend des groupes et des acteurs sociopolitiques qui ne sont généralement pas considérés comme la clientèle des syndicats mais comme des groupes plus éloignés, tels que les agriculteurs, ou même des adversaires des syndicats comme les employeurs.

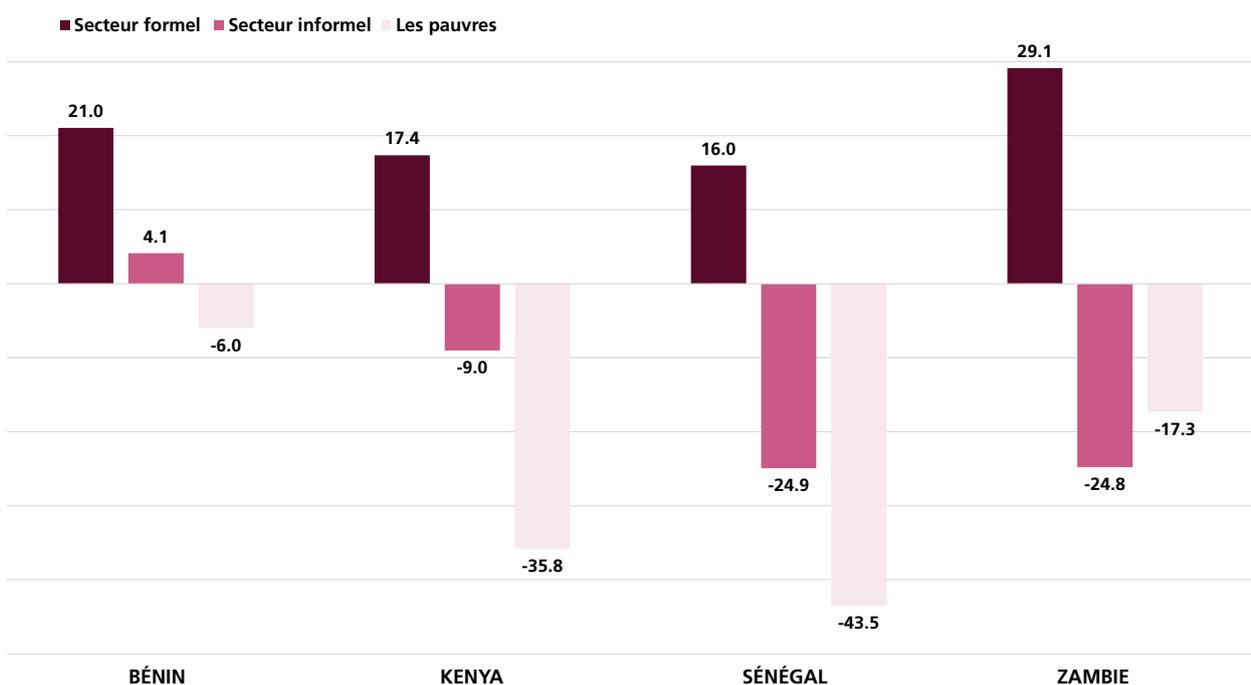
Quels sont les groupes soutenus par les syndicats ? Dans tous les pays, les personnes interrogées soutiennent majoritairement trois groupes : en premier lieu, les « employés du secteur public », puis les « employeurs du secteur privé » et « le gouvernement » (voir Figure 9).

Dans tous les pays, deux groupes sont fortement rejetés. Le rejet le plus fort concerne les « chômeurs », suivi de « tout le monde ». Dans trois pays, les « travailleurs à leur propre compte » ne sont pas considérés comme une clientèle pour les syndicats, tandis qu'au Bénin, environ la moitié des répondants sont d'avis que les syndicats s'occupent déjà d'eux.

Sur les autres groupes sociaux, les opinions divergent. Les répondants sénégalais refusent l'idée que les syndicats défendent les intérêts des « agriculteurs », des « pauvres » et des « personnes âgées » et des « travailleurs de l'économie informelle ». Les personnes interrogées dans les trois autres pays sont pour la plupart indécises et se divisent en les deux camps équilibrés du OUI et du NON.

Considérer les « employeurs du secteur privé », « le gouvernement » ainsi que les « fonctionnaires » comme des bénéficiaires nous fait conclure que les employeurs et les employés ne sont pas considérés comme pris dans des relations

Figure 10  
Quatre pays – soutien perçu des syndicats aux groupes socio-économiques (chiffres en %)



Note : le secteur formel comprend les « employés du secteur public », « le gouvernement » et les « employeurs du secteur privé » ; le secteur informel comprend les « travailleurs de l'économie informelle » et les « travailleurs à leur propre compte » ; les « pauvres » comprennent les « chômeurs » et les « pauvres ».

d'emploi conflictuelles. Les personnes interrogées souscrivent plutôt à l'idée que les syndicats aident les deux parties.<sup>17</sup> Les syndicats ne sont pas perçus comme des fauteurs de troubles qui agissent uniquement dans l'intérêt des employés, mais comme des organisations qui forment un lien commun entre les deux. C'est le concept de base de la courroie de transmission. Les différences entre les employés et l'employeur (le gouvernement en tant que tel) s'estompent, les relations conflictuelles se dissipent et ce qui reste est le monde du « mieux vivre » auquel appartiennent le gouvernement, les fonctionnaires et les syndicats. Le véritable clivage n'est pas l'employeur contre l'employé mais le secteur formel<sup>18</sup> contre le secteur informel. Une majorité de la main-d'œuvre informelle considère les syndicats comme une courroie de transmission organisationnelle au profit des groupes du secteur formel.

Les profils des classes sociales peuvent être simplifiés en regroupant les différents groupes en trois groupes socio-économiques, à savoir le secteur formel, le secteur informel et les pauvres (voir la définition dans la note de bas de page de la Figure 10). Les résultats sont résumés à la Figure 10.

Le secteur formel et le secteur informel sont clairement divisés par une ligne de démarcation. Tous les pays montrent une compréhension dichotomique des syndicats comme agissant en faveur du secteur formel et moins au profit des groupes sociaux du secteur informel. C'est au Bénin que cette dichotomie est la moins marquée, mais elle est très nette au Sénégal et en Zambie. Le Kenya se situe au milieu.

Cela vaut également pour les syndicats et les pauvres. À l'exception du Bénin, où les avis sont partagés, les trois autres pays considèrent clairement que les syndicats ne s'occupent pas des pauvres. Cela nous fait reconsidérer un résultat antérieur. À une question précédente, les majorités dans les quatre pays ont déclaré que les syndicats « contribuent à améliorer la situation sociale de nombreuses personnes ». Les réponses à la nouvelle question semblent indiquer que beaucoup ne considèrent pas que les syndicats s'occupent des segments pauvres de la société, à savoir les « chômeurs », les « travailleurs à leur propre compte », les « pauvres » et les « travailleurs de l'économie informelle ».

L'orientation vers le secteur formel ne doit cependant pas nous faire oublier qu'un grand nombre de répondants considèrent également que les syndicats s'occupent des intérêts des « travailleurs de l'économie informelle ». Au Bénin et au Kenya, ce point de vue est même soutenu par une courte majorité, tandis qu'au Sénégal et en Zambie, plus de 30 pour cent soutiennent ce point de vue.

Les points de vue de très nombreuses personnes semblent être extraordinairement positifs et ne pas être ancrés dans les

pratiques sur le terrain. Au Bénin, depuis plusieurs années, les organisations centrales telles que l'Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin (UNSTB) recrutent avec succès les « travailleurs de l'économie informelle ».<sup>19</sup> Mais au Kenya, ce n'est qu'en 2019 que le Kenya Congress of Trade Unions (KCTU) s'est déclaré disposé à faire campagne pour l'adhésion des travailleurs informels.

Les chiffres élevés dont sont crédités les syndicats pour s'occuper déjà des « travailleurs de l'économie informelle » peuvent difficilement être associés à des activités syndicales réelles. Au contraire, les syndicats semblent bénéficier d'un acte de foi, fondé davantage sur l'espoir qu'ils arrivent et prennent en charge les intérêts de l'emploi informel que sur ce qu'ils font réellement sur le terrain. Les syndicats pourraient tirer parti d'un tel « crédit de confiance » lorsqu'ils se lanceront sérieusement dans l'économie informelle.<sup>20</sup>

## L'EXPÉRIENCE PERSONNELLE AVEC LES SYNDICATS ET L'INTÉRÊT POUR L'ADHÉSION

L'expérience personnelle est un moyen de développer la connaissance des syndicats et de se familiariser avec leurs objectifs et leurs activités. L'expérience personnelle peut s'appuyer sur la connaissance de syndicalistes<sup>21</sup> et la participation à des activités syndicales. En posant des questions sur les contacts et la participation aux activités, nous pouvons comprendre dans quelle mesure les opinions sur les syndicats sont basées sur l'expérience personnelle.

Les points de vue sur les syndicats ne se fondent pas principalement sur des contacts personnels. De nombreux travailleurs du secteur informel n'ont pas non plus participé à des activités syndicales. En moyenne, seuls 10 pour cent des répondants font référence à des contacts avec des syndicalistes et seulement 12 pour cent ont déjà participé à une activité syndicale (voir Figure 11). Ces chiffres varient selon les pays, mais nulle part le niveau de contact ne dépasse 15 pour cent et la participation à des activités 17 pour cent. La grande majorité des travailleurs du secteur informel, qui connaissent un peu les syndicats, n'ont pas obtenu ces informations par contact direct mais ont utilisé d'autres sources pour se faire une opinion.

<sup>19</sup> L'UNSTB présente sa base de membres pour 2017 comme suit : sur les 84 526 membres, 71 pour cent appartiennent à des syndicats affiliés informels. Source : UlandssekretariatProfil du marché du travail - Bénin, 2018, p. 1 à 2 ; disponible à l'adresse : [https://www.ulandssekretaria-tet.dk/wp-content/uploads/2020/02/Bénin\\_lmp\\_2018.pdf](https://www.ulandssekretaria-tet.dk/wp-content/uploads/2020/02/Bénin_lmp_2018.pdf) (consulté le 20.8.2020).

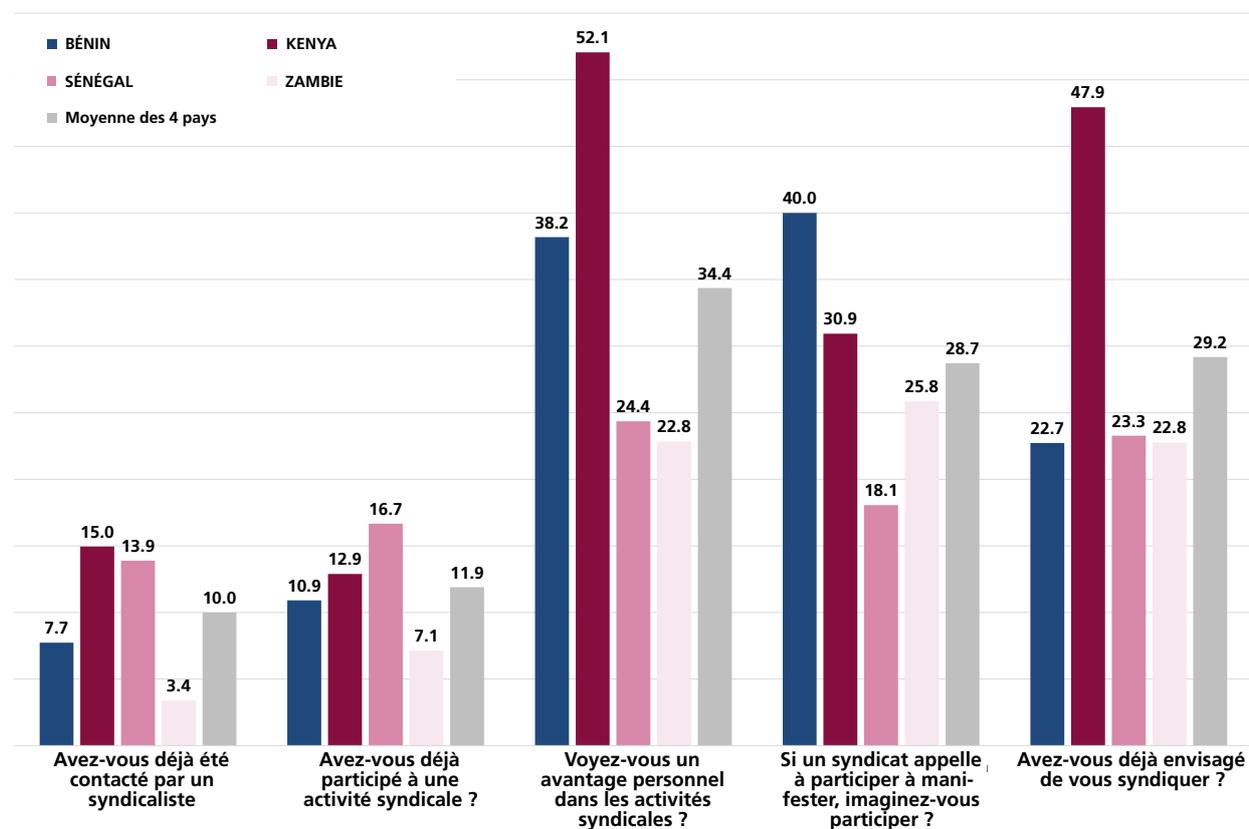
<sup>20</sup> L'objectif de cette enquête n'est pas d'évaluer dans quelle mesure les opinions des travailleurs du secteur informel reflètent « correctement » les actions des syndicats « sur le terrain ». Nous ne pouvons pas décider si la perception est « incohérente » et exprime (en partie) une compréhension mal éclairée du répondant ; ou si elle reflète (au moins en partie) les activités des syndicats dans les pays respectifs.

<sup>21</sup> Les contacts peuvent avoir une base familiale, car de nombreuses familles traversent les frontières du formel et de l'informel et ont des membres dans les deux.

<sup>17</sup> Cela corrobore nos résultats précédents, où environ la moitié des personnes interrogées ont nié la séparation organisationnelle entre les syndicats et le gouvernement.

<sup>18</sup> Le terme de « secteur formel » est utilisé de manière métaphorique et ne fait pas référence à l'économie formelle.

Figure 11

**Quatre pays – expérience personnelle des syndicats et intérêt pour l'adhésion (chiffres en %)**


Question : « Vous, personnellement : A. Avez-vous déjà été contacté par un syndicaliste ? B. Avez-vous déjà participé à une activité syndicale ? C. Voyez-vous un avantage personnel dans les activités syndicales ? D. Si un syndicat appelle à manifester, imaginez-vous participer ? E. Avez-vous déjà envisagé de vous syndiquer ? »

Tableau 2

**Intérêt de la main-d'œuvre du secteur informel pour l'affiliation syndicale**

	Bénin	Kenya	Sénégal	Zambie
Population active totale (PAT)	4,862,455	21,190,309	4,328,681*	7,456,765
Chômage	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Emploi total (ET)	4,862,455	21,190,309	4,328,681	7,456,765
Emploi informel (IE) – part du ET	94.5 %	85.0 % (est.)	91.2 %	87.9 %
Emploi informel (EI) – absolu	4,595,020	18,000,000	3,947,757	6,554,496
Intérêt pour l'affiliation syndicale – part de l'EI	4.2 %	7.8 %	7.6 %	4.7 %
Intérêt pour l'affiliation syndicale – absolu**	200,000	1,400,000	300,000	300,000
Appartenance syndicale***	297,000	1,000,000 à 1,500,000	85,000	234,000

Notes : \* Les indicateurs du développement dans le monde (WDI) font état en 2019 d'une PAT pour le Sénégal inférieure à celle du Bénin, même si la population du Sénégal est de 15,85 millions d'habitants alors que celle du Bénin n'est que de 11,48 millions. La PAT pour le Sénégal semble être calculée de manière différente, ce qui nuit à la comparabilité de la taille de la PAT entre les pays. \*\* Pour tenir compte des erreurs statistiques, les chiffres sont arrondis à la centaine de milliers la plus proche. \*\*\* Les chiffres relatifs à l'affiliation syndicale sont notoirement peu fiables et obsolètes. Ils sont généralement basés sur les déclarations des syndicats. Les syndicats ont tendance à les gonfler pour illustrer leur force organisationnelle, et à les réduire s'ils doivent payer des cotisations à d'autres organisations. Les chiffres sont à considérer comme des approximations. Pour le Kenya, un chiffre de « moins d'un million » pourrait être plus réaliste.

Source : Les chiffres de la PAT proviennent du WDI (2019) ; la part de l'EI provient de l'OIT (2019, tableau B5), pour le Kenya : estimation personnelle ; l'intérêt des travailleurs de l'emploi informel pour l'affiliation syndicale provient de l'enquête de la FES ; les chiffres sur l'affiliation syndicale proviennent de diverses sources : pour le Sénégal et la Zambie, les chiffres sont fournis en tant que part de densité de l'emploi dans le secteur formel dans les statistiques sur l'appartenance syndicales, disponibles sur : <https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/> (consulté le 31.7.2020) - Zambie (2014) densité : 25,9 % / Sénégal (2015) densité : 22,4 % ; pour le Kenya, les chiffres sont disponibles sur : <https://alrei.org/education/assessment-of-the-state-of-trade-unions-in-kenya-by-owidhi-george-otieno> (consulté le 31.7.2020) ou sur [https://en.wikipedia.org/wiki/Central\\_Organization\\_of\\_Trade\\_Unions\\_\(Kenya\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Central_Organization_of_Trade_Unions_(Kenya)) (Kenya) semblent beaucoup trop élevés ; pour le Bénin : Agence danoise de développement syndical, Profil du marché du travail du Bénin 2018 : 2.

Si nous établissons un lien entre le groupe de répondants ayant des contacts personnels et notre échantillon complet d'emplois informels, nous constatons qu'en moyenne, dans les quatre pays, 2,3 pour cent des répondants ont eu des contacts avec des syndicalistes et 2,7 pour cent ont participé à des activités. Vu sous cet angle, nous pouvons conclure que de nombreux pans de l'économie informelle ont été, dans l'ensemble, ignorés par les syndicats. Aucune activité syndicale significative n'est à noter dans l'économie informelle et il n'existe aucune campagne de contact notable à grande échelle.

L'absence d'expérience personnelle ne signifie pas qu'il n'y a pas d'intérêt pour le syndicalisme. Lorsque nous interrogeons les personnes sur leur intérêt à participer à une activité syndicale à l'avenir, le tableau devient plus favorable. 28,7 pour cent en moyenne répondent par « oui » à la question « Envisageriez-vous de participer à une manifestation syndicale », soit plus du double de ceux qui ont déjà participé à une activité. L'écart est assez important pour le Bénin (40 pour cent), le Kenya (30,9 pour cent) et la Zambie (25,8 pour cent) et ce n'est qu'au Sénégal que le niveau est le même que par le passé.

Si l'on demande aux personnes interrogées d'aller plus loin et d'envisager l'adhésion, une moyenne étonnamment élevée de 29,2 pour cent pourrait envisager de devenir syndicaliste. Au Bénin, au Sénégal et en Zambie, cette proportion est de 23 pour cent, mais au Kenya, elle grimpe à 47,9 pour cent.

Les réponses aux questions suivantes illustrent les raisons pour lesquelles les personnes peuvent vouloir adhérer à un syndicat. Un nombre à peu près égal de personnes interrogées qui envisagent d'adhérer voient un avantage personnel dans ce que font les syndicats. Seul le Bénin s'écarte de cette image dans le sens où beaucoup de ceux qui voient un avantage personnel dans ce que font les syndicats ne veulent pas en devenir membre.

## L'INTÉRÊT POUR L'AFFILIATION SYNDICALE – OBTENIR LES BONS CHIFFRES

A ce stade, il convient de placer les résultats de notre enquête dans une perspective plus large. La question de savoir s'ils étaient intéressés ou non par l'adhésion à un syndicat a été posée uniquement aux groupes de notre échantillon qui ont déclaré avoir une certaine connaissance des syndicats. Si l'on se réfère à l'ensemble de l'échantillon, qui est représentatif de l'ensemble de la population active du secteur informel, on obtient les chiffres suivants concernant l'affiliation : Bénin 4,2 pour cent, Kenya 7,8 pour cent, Sénégal 7,6 pour cent et la Zambie 4,7 pour cent.

En utilisant les données relatives à la part de l'emploi informel dans l'emploi total du pays, ces pourcentages peuvent être calculés en termes de chiffres absolus (voir tableau 2). Ces chiffres sont des approximations car nous ne disposons pas de bonnes données sur le chômage.

L'« intérêt pour l'affiliation » parmi la main-d'œuvre du secteur informel est substantiel. Au Kenya, quelque 1 400 000 personnes sont disposées à s'affilier. Pour les autres pays, les chiffres vont de 200 000 (Bénin) à 300 000 (Sénégal et Zambie). Si l'on compare le potentiel d'adhésion de la main-d'œuvre du secteur informel aux effectifs syndicaux actuels, qui proviennent principalement de l'économie formelle, la base organisationnelle des syndicats pourrait être notablement élargie. En incluant les « déjà motivés », on pourrait facilement doubler le nombre de membres des syndicats. Vu sous cet angle, le potentiel est considérable.

Trois aspects doivent être mis en avant ici :

- Les chiffres relatifs à « l'intérêt pour l'affiliation syndicale » reflètent un environnement social de la main-d'œuvre du secteur informel dans lequel les syndicats ne sont pas (encore) considérés comme un des acteurs importants. Si davantage d'informations sur les syndicats étaient disponibles, ces chiffres pourraient augmenter et un pourcentage beaucoup plus élevé de travailleurs du secteur informel pourrait être intéressé par une adhésion.
- Une « déclaration d'intérêt » n'est pas la même chose qu'une demande d'adhésion effective. Les facteurs déclenchants et les opportunités sont importants. En fin de compte, une stratégie d'organisation qui offre aux « segments intéressés » de la main-d'œuvre du secteur informel la possibilité de participer à des actions syndicales pour transformer un « intérêt déclaré » en adhésion réelle peut s'avérer nécessaire.
- La présente étude n'a pas pour objet de formuler des recommandations aux syndicats sur la manière de recruter. Il appartient aux syndicats d'évaluer les coûts et les avantages des différentes stratégies de recrutement. Ce que cette étude met en évidence, cependant, c'est le fait que malgré le faible niveau de sensibilisation au syndicalisme dans de nombreux segments de l'économie informelle et le manque généralisé d'expérience personnelle avec les syndicats, il existe un potentiel significatif de recrutement. Des groupes importants de la main-d'œuvre du secteur informel ont de la sympathie pour les syndicats et sont prêts à s'engager si les syndicats « viennent les chercher ».

## 4

## PARTIE III DE L'ENQUÊTE : AFFILIATION AUX SYNDICATS – INTÉRÊT POUR L'ADHÉSION EN GROUPE

La troisième partie de l'entretien réalisé sur les points de vue sur les syndicats restructure l'enquête en modifiant le type de questions et l'échantillon de répondants. A partir de cette partie, elle se réfère uniquement à ceux qui sont auto-organisés. L'entretien ne s'intéresse plus aux perceptions individuelles sans tenir compte de leur contexte organisationnel. Il vise les personnes membres d'une organisation, qu'il s'agisse d'un groupe, d'un club, d'une association, d'une coopérative ou d'une autre forme de groupement d'intérêts. L'objectif est de savoir ce que les membres de ces groupes pensent d'une éventuelle coopération, voire d'une affiliation de leur groupe aux syndicats.

Lorsque les syndicats réfléchissent à des stratégies pour constituer une base organisationnelle au sein de la main-d'œuvre du secteur informel, ils doivent choisir entre deux approches : recruter des individus ou accueillir des groupes établis.

Cibler l'appartenance à un groupe et affilier des organisations déjà établies est une approche différente et plus complexe que le recrutement d'individus. Si des individus sont assimilés par un syndicat, ils ne sont guère en mesure de négocier des critères d'adhésion spécifiques, mais doivent accepter l'environnement organisationnel tel quel. En revanche, si une organisation bien établie, avec des objectifs, des devoirs, des statuts clairs, des membres cherche à s'affilier, elle peut le faire dans l'intention de poursuivre ses activités antérieures, sans vouloir démanteler sa trame organisationnelle, y compris ses structures de direction.<sup>22</sup> L'une des raisons de rejoindre un syndicat en tant qu'affilié peut être d'ajouter des capacités ou des services à son propre groupe. Un syndicat et un affilié potentiel peuvent négocier pour clarifier les conditions d'adhésion et les services que le syndicat est censé fournir. Quelles obligations, telles que le paiement des cotisations, un nouvel affilié devra-t-il remplir ? Les affaires internes d'un nouvel affilié resteront-elles inchangées ? Ou l'affiliation entraînera-t-elle un processus de réforme interne guidé par le nouvel organe de tutelle ?

Comprendre les attentes des membres des groupes susceptibles d'être ciblés par les syndicats comme affiliés potentiels est une condition préalable à la définition des paramètres d'une campagne de recrutement réussie. Cela peut également alerter les syndicats sur le danger de gagner de nouveaux affiliés qui ne généreront peut-être pas des synergies en termes d'organisation mais mèneront rapidement à une séparation en raison d'attentes insatisfaites.

L'enquête tente de mieux cerner les trois sujets suivants essentiels à toute discussion sur l'affiliation organisationnelle aux syndicats :

- (1) Existe-t-il un intérêt général parmi les membres du groupe à coopérer avec les syndicats ?
- (2) Quel type de soutien organisationnel les membres du groupe attendent-ils, le cas échéant, des syndicats ?
- (3) Quel type de soutien financier les membres affiliés sont-ils prêts à apporter aux syndicats ?

Une précision est importante pour mettre en perspective les réponses des personnes interrogées. L'entretien ne permet pas d'établir « l'intérêt commun ou collectif » des groupes, mais les perceptions des membres. L'opinion actuelle des membres est un facteur qui contribue à définir un intérêt collectif. La structure, les archives et les statuts d'une organisation sont un deuxième facteur qui forge l'identité collective. L'opinion des dirigeants et les stratégies qu'ils appliquent aux obligations du groupe sont un troisième facteur qui détermine ce qu'un groupe peut faire. Un « groupe ou intérêt collectif » ne peut être déterminé qu'en tenant compte de l'interaction des trois piliers organisationnels. En examinant uniquement les points de vue des membres, nous sommes encore loin de pouvoir déterminer ce qu'un groupe pourrait décider. Mais les perceptions des membres sont un facteur important que les chefs de groupe doivent prendre en considération lorsqu'ils décident des questions du groupe. Notre enquête d'opinion ne peut donc pas tirer de conclusions sur ce que les groupes pourraient décider s'ils se voyaient proposer une affiliation par un syndicat. Cependant, il peut montrer ce que les membres pensent si de telles offres leur sont faites.

<sup>22</sup> Lorsque les dirigeants d'une organisation négocient l'adhésion à une autre organisation, ils demandent généralement une « reconnaissance » personnelle ou le font avec l'intention de rester au pouvoir.

## L'INTÉRÊT DES GROUPES À COOPÉRER ET À S'AFFILIER À DES SYNDICATS

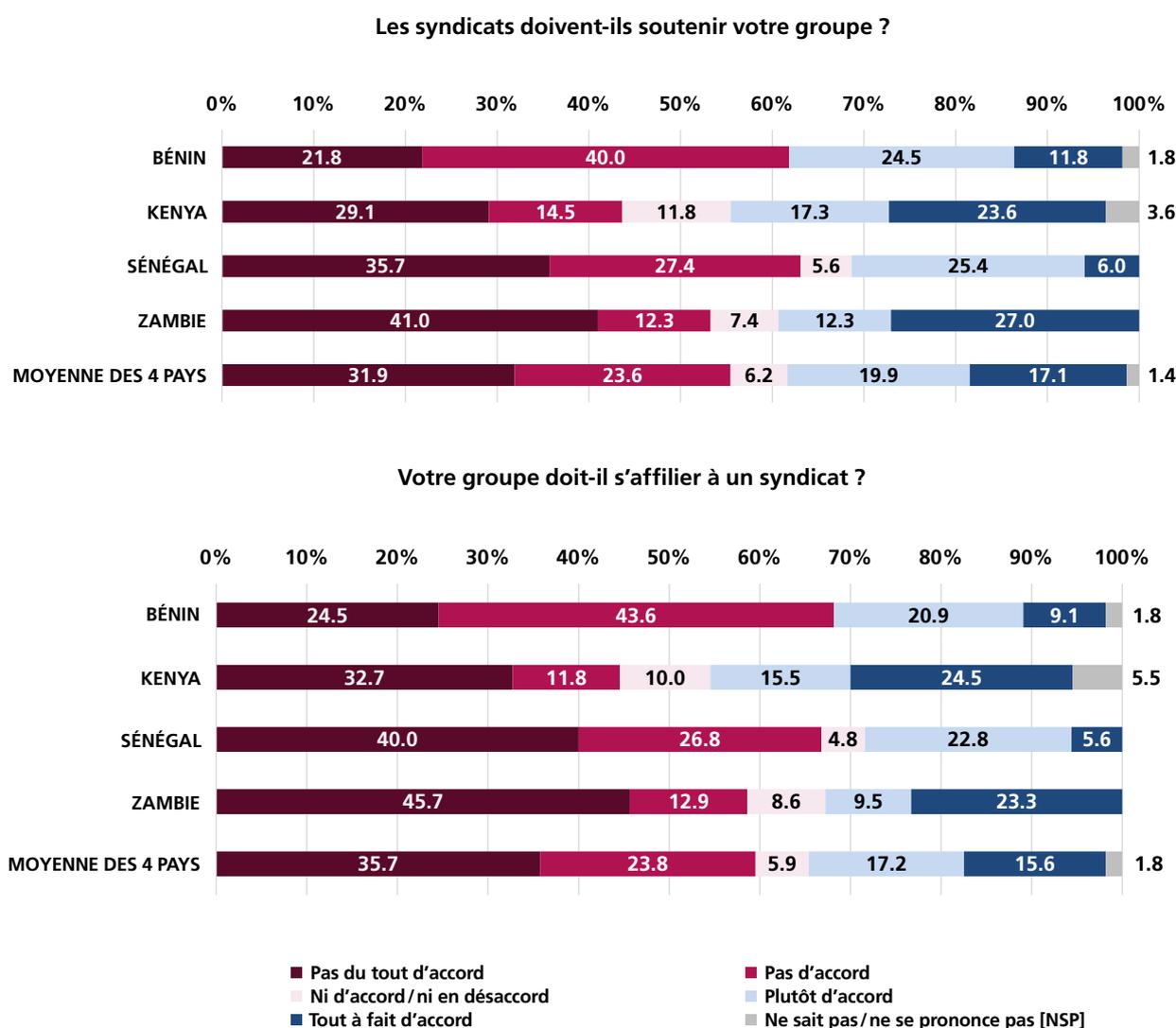
Demander un « soutien » ou une « affiliation » est une façon différente de lier l'avenir d'un groupe à un syndicat. Le soutien peut être recherché tout en maintenant l'autonomie organisationnelle. Même s'il implique une relation asymétrique entre un bénéficiaire et un bienfaiteur, il établit une coopération entre des partenaires indépendants. Le soutien

pourrait se concentrer sur un seul projet pendant une courte période, ce qui indiquerait une relation temporaire. Le terme « affiliation » est plus profond car il implique de renoncer à une certaine forme d'autonomie organisationnelle, d'accepter les obligations qui accompagnent l'adhésion et d'établir une nouvelle relation sur une base plus permanente.

Pour distinguer les deux approches de la coopération, nous avons interrogé les répondants à leur sujet. La Figure 12 ré-

Figure 12

Quatre pays – points de vue des membres de groupes sur le soutien des syndicats et l'affiliation



Question : « Nous voulons connaître votre opinion sur une éventuelle coopération entre votre groupe et les syndicats : A. Pensez-vous que votre groupe devrait demander le soutien des syndicats ? B. Pensez-vous que votre groupe devrait s'affilier à un syndicat de tutelle ?

Pays	N (A)	Moyenne (A)	N (B)	Moyenne (B)	Pays	N (A)	Moyenne (A)	N (B)	Moyenne (B)
Sénégal	252	2.38	250	2.27	Kenya	137	2.97	135	2.87
Zambie	122	2.72	116	2.52	Bénin	195	2.70	195	2.58

Plage de valeurs : Min = 1 ; Max = 5

sume les réponses. En moyenne, parmi les quatre pays, une majorité de 55,5 pour cent s'oppose à l'idée d'accepter le « soutien » des syndicats au profit de leur groupe. Il reste donc une minorité significative de 37 pour cent qui sont pour et considèrent l'assistance comme positive. Le Kenya est le pays le plus ouvert aux syndicats dans la mesure où les camps du « oui » et du « non » ont un poids égal.

La question sur « l'affiliation » donne des réponses légèrement plus réticentes. En moyenne, 59,5 pour cent se prononcent contre l'affiliation tandis que 32,8 pour cent la trouvent souhaitable. Le Kenya est à nouveau plus favorable à l'association avec les syndicats (40 pour cent).

En résumé, la majorité des membres de groupes ne souhaitent pas de coopération avec les syndicats. Ils ne veulent pas non plus s'affilier ou demander un soutien ; toutefois, un groupe significatif d'environ un tiers veut se rapprocher des syndicats et est prêt à demander à la fois soutien et affiliation.

Pour mettre ces résultats en perspective, deux points doivent être considérés. Un taux de 32,8 pour cent en faveur de l'affiliation ne signifie pas que 32,8 pour cent des groupes sont prêts à se syndiquer. Notre enquête d'opinion compte le nombre de membres, et non de groupes. Si la répartition globale des votes était la même dans tous les groupes, cela impliquerait que tous les groupes ont une majorité de membres qui se prononcent contre l'affiliation. Et même

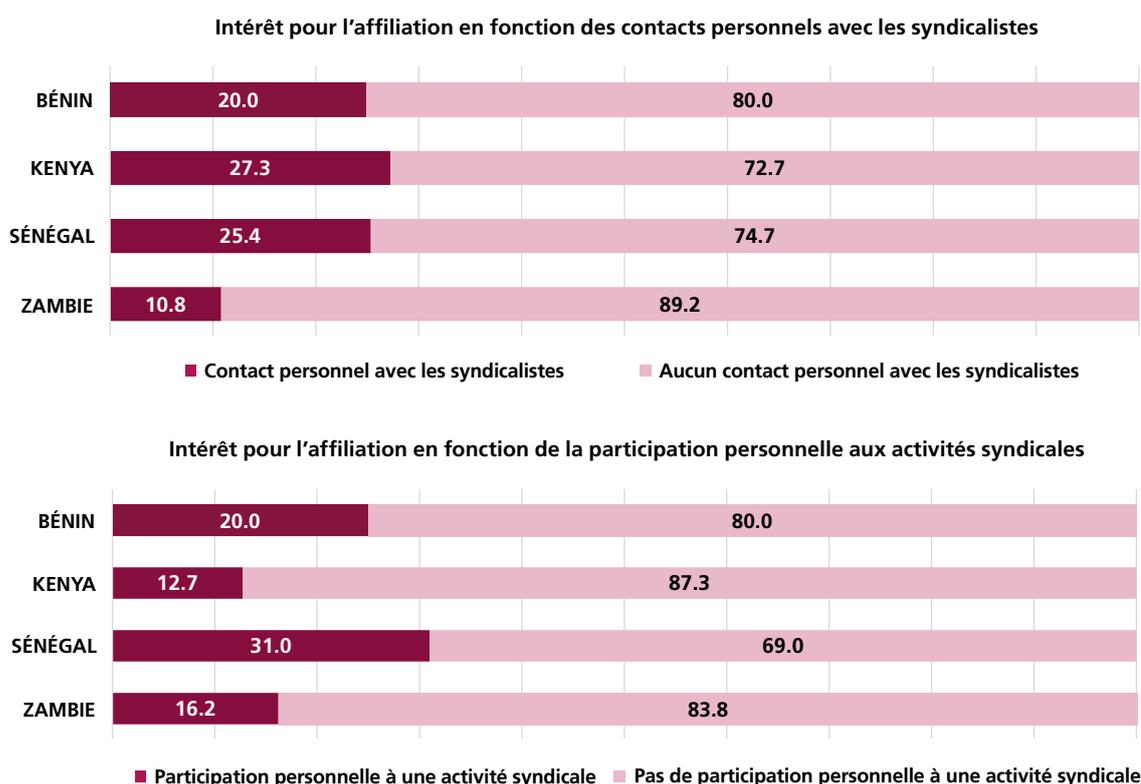
dans les groupes où la majorité soutient l'idée de l'affiliation, les dirigeants peuvent avoir des opinions différentes et, en tant que maîtres de la décision, s'y opposer.

La proportion d'environ un tiers des membres de groupe qui optent pour l'affiliation aux syndicats est plutôt élevée, comparée à la proportion de ceux qui ont une expérience personnelle des syndicats (voir Figure 13). La plupart de ceux qui optent pour l'affiliation n'ont pas d'expérience personnelle des syndicats. Il est clair que l'attitude positive à l'égard de l'affiliation aux syndicats n'est pas basée sur l'expérience personnelle, mais guidée par d'autres considérations.

### DIGRESSION : LA PLURALITÉ DES ORGANISATIONS DE MEMBRES

Les groupes peuvent être créés pour des raisons, entre autres, culturelles, sociales, commerciales ou spirituelles. On suppose par ailleurs que lorsque les gens rejoignent un groupe, ils le font en accord avec l'objectif pour lequel il a été créé. Quel spectre d'organisations de membres trouvons-nous au sein de la main-d'œuvre du secteur informel ? Et les membres des diverses organisations ont-ils des dispositions différentes à l'égard des syndicats ? Les membres des clubs culturels ou des associations de résidents sont-ils moins enclins à demander la coopération des syndicats que les membres des coopératives et des organisations professionnelles, par exemple ?

Figure 13  
Quatre pays – intérêt pour l'affiliation basé sur l'expérience personnelle avec les syndicats (chiffres en %)



La Figure 14 résume nos conclusions sur le spectre des organisations de membres. Dans les quatre pays, les groupes comptant le plus grand nombre de membres sont les clubs d'épargne (35,8 pour cent), suivis des associations religieuses (26,6 pour cent) et des coopératives/caisses de crédit (14,0 pour cent).<sup>23</sup> Toutes les autres organisations, telles que les associations de quartier, les partis politiques et les groupes culturels, représentent moins de 10 pour cent.<sup>24</sup>

Les syndicats jouent un rôle marginal et sont choisis par seulement 0,5 pour cent. La pertinence des différentes organisations varie selon les pays, mais l'analyse de ce point fait l'objet d'un autre article.

En raison de la taille de notre échantillon et du faible nombre de personnes ayant une connaissance de base des syndicats et exprimant un intérêt pour la coopération, nous n'utiliserons, pour des raisons statistiques, que les trois premiers groupes du graphique pour une analyse plus approfondie, ce qui représente une adhésion de 10 pour cent ou plus.

- 23** Les coopératives de crédit sont principalement constituées sous forme de coopératives et sont donc regroupées avec les coopératives agricoles.
- 24** Les associations de quartier/résidence ont été incluses au Sénégal et en Zambie mais pas au Bénin ni au Kenya ; les associations sportives ont été incluses au Bénin et au Kenya mais pas au Sénégal ni en Zambie. En raison de cette différence, le total n'est pas égal à 100 pour cent.

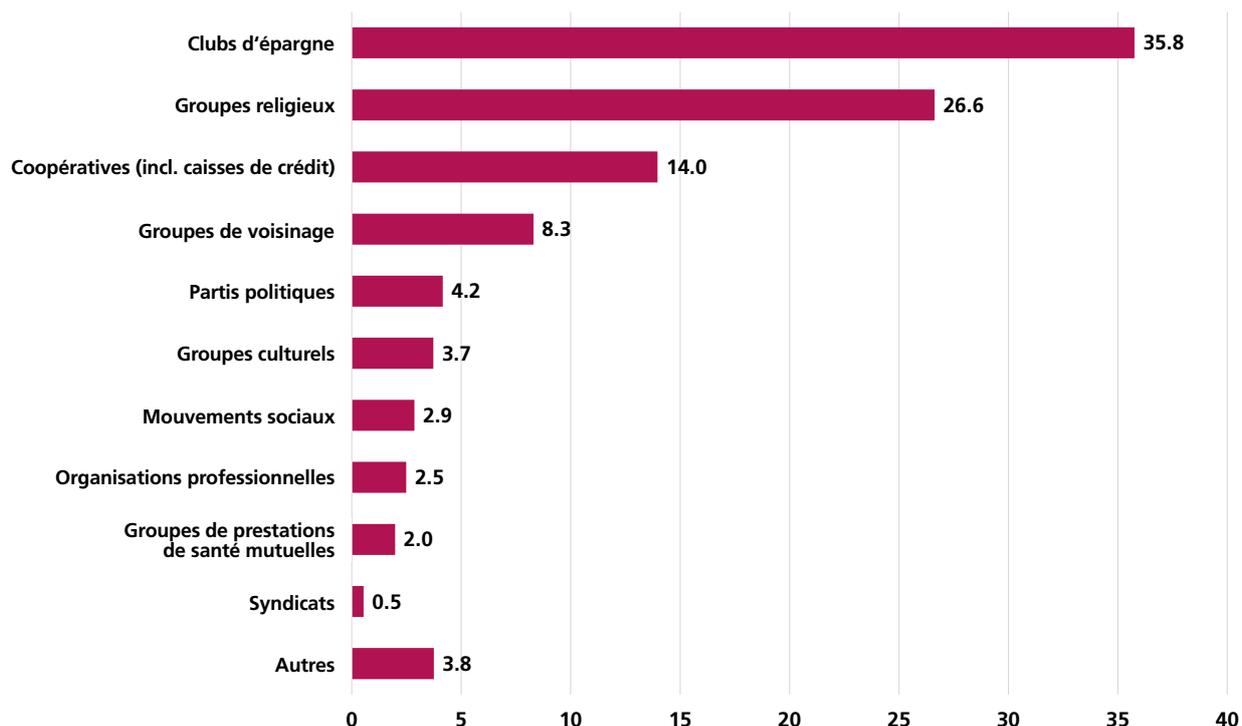
## L'INTÉRÊT POUR L'AFFILIATION PAR TYPE D'ORGANISATION DE MEMBRES

L'intérêt pour l'affiliation aux syndicats varie selon le type d'organisation (voir Figure 15). Les membres de coopératives et de coopératives de crédit sont deux fois plus enclins (49,6 pour cent) à opter pour l'affiliation que ceux qui sont membres de groupes religieux (24,9 pour cent). Les membres des clubs d'épargne ont un niveau d'intérêt intermédiaire (33,9 pour cent).

Les résultats confirment l'hypothèse selon laquelle les membres évaluent la proximité ou la distance fonctionnelle de leur propre groupe en fonction de l'action des syndicats. S'ils constatent un degré élevé de similitude, ils optent pour l'affiliation, s'ils constatent un faible dénominateur commun, ils s'y opposent. Les coopératives de crédit et plus encore, les coopératives peuvent donc être regroupées comme ayant davantage de conformité d'objectif avec les syndicats que les associations religieuses. La proximité fonctionnelle, selon l'hypothèse, favorise l'intérêt à la coopération, tandis que de grandes disparités dans les objectifs en réduisent l'intérêt.<sup>25</sup>

- 25** Si une telle explication peut être valable en général, son application dépend du type de société dans laquelle les syndicats opèrent. Lorsque les syndicats sont autorisés à fonctionner comme des organes confessionnels, la distance fonctionnelle par rapport aux groupes religieux se réduit ou disparaît. Les pays socialistes ont tendance à compléter les activités syndicales par des activités culturelles et sportives.

Figure 14  
Quatre pays – appartenance à des groupes par type de groupes (%)

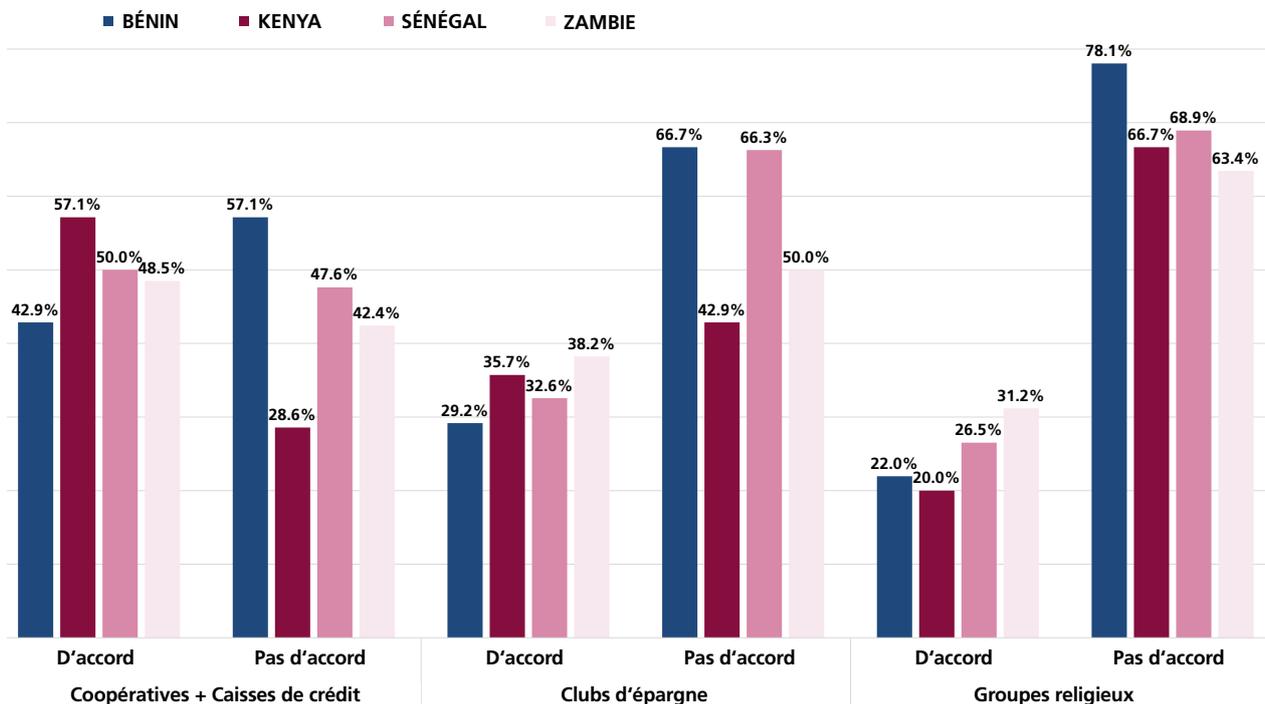


Question : « Appartenez-vous à l'un des groupes suivants ? A. Coopérative ; B. Coopérative de crédit ; C. Club d'épargne\* ; D. Mutuelle de santé ; E- Syndicat ; F. Parti politique ; G. Groupe religieux ; H. Organisation professionnelle ; I. Groupe culturel ; J. Mouvement social ; K. Association de quartier ou de résidence ; L. Tout autre type d'association ou groupe d'entraide non mentionné jusqu'à présent. \*La question ne portait pas sur les clubs d'épargne, mais utilisait des noms locaux tels que Tontine, Chama, Kilimba, etc.

Note : les enquêtes pour le Sénégal/la Zambie ont remplacé les associations sportives par des associations de quartier/résidence. C'est pourquoi le total est légèrement supérieur à 100 %.

Figure 15

Quatre pays – intérêt pour l'affiliation à des syndicats par type d'organisation



Ce qui reste remarquable, cependant, c'est le fait que même si une nette majorité des membres des groupes religieux nient tout intérêt, un membre sur quatre réclame quand même l'affiliation aux syndicats. Ce segment de membres n'est pas guidé par des considérations de conformité fonctionnelle, mais doit avoir d'autres raisons de s'intéresser aux syndicats. Le syndicalisme confessionnel n'est pas une caractéristique essentielle dans les pays étudiés et l'intérêt de cette minorité significative à s'affilier ne peut donc pas être fondé sur le motif de capturer des syndicats à orientation laïque et de les transformer en affiliés d'associations religieuses. La raison peut être plus une attente générale que les syndicats puissent aider à améliorer la situation sociale d'un individu et moins la perspective que l'affiliation permette un meilleur accomplissement des devoirs religieux. Nous reviendrons sur ce point dans la section suivante.

## LA DEMANDE DE SERVICES

La coopération ou l'affiliation a généralement un but précis. Les demandeurs peuvent rechercher un soutien pour surmonter leurs propres faiblesses. Ils peuvent vouloir améliorer les services pour leurs propres membres. Ils peuvent avoir besoin d'un soutien pour atteindre certains objectifs, ou avoir d'autres motifs. Les syndicats, en s'adressant à la main-d'œuvre du secteur informel, peuvent avoir à décider ce qu'ils veulent offrir. De telles offres peuvent être construites sur des « prestations faciles », qui sont des services déjà disponibles qu'il suffit d'étendre à d'autres, ou elles peuvent impliquer de nouvelles formes d'assistance pas encore disponibles. Dans ce dernier cas, les syndicats peuvent être

confrontés à un « vide » : l'expertise peut ne pas être immédiatement disponible. Une redéfinition approfondie des tâches peut s'avérer nécessaire.

Notre enquête n'étudie pas les réponses des syndicats aux attentes d'affiliés potentiels. Ceux-ci doivent décider de ce qu'ils veulent offrir. Ils doivent savoir s'ils sont en mesure de mobiliser suffisamment de ressources et de services pour répondre aux attentes des candidats. Ils doivent également savoir si leurs propres membres acceptent de tendre la main à de nouvelles organisations, surtout si cette solidarité implique la redistribution des ressources disponibles.

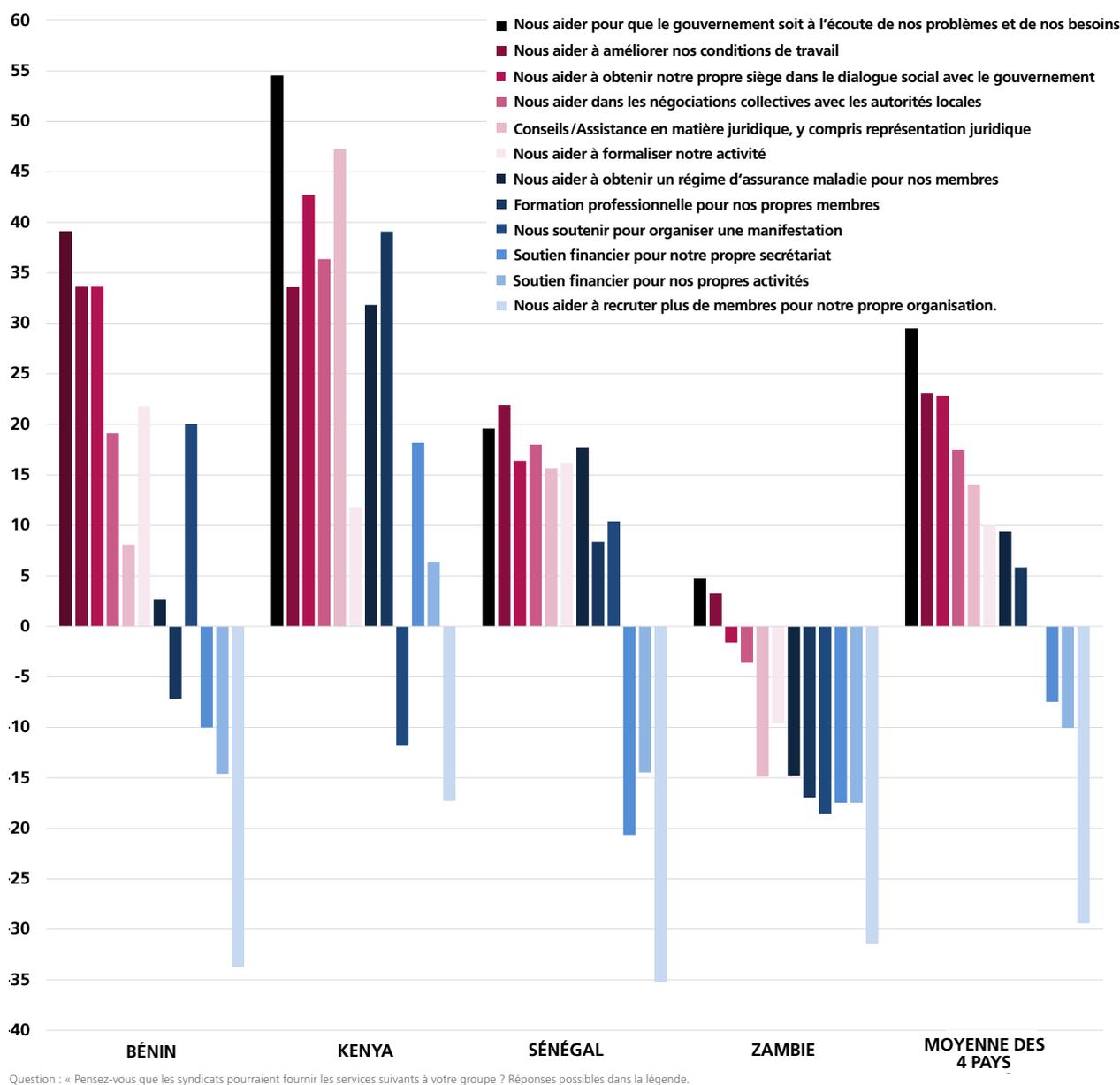
Notre enquête porte sur le côté « demande » de cette équation, c'est-à-dire les attentes des membres d'affiliés potentiels. Nous avons présenté aux répondants une liste de 12 différents services et leur avons demandé de nous donner leur avis sur chacun d'entre eux. Ces services vont du soutien financier à un secrétariat, en passant par des conseils juridiques et des formations professionnelles, jusqu'à la négociation collective et la participation au dialogue social.

En sélectionnant ces services, nous n'avons pas pris parti sur la question de savoir s'ils pouvaient « raisonnablement » servir de plateforme à une discussion entre les deux parties. Nous n'avons pas cherché à savoir s'ils étaient « réalistes » ou s'ils reflétaient les conclusions de discussions internes dans les groupes. Nous avons énuméré un large éventail de services potentiels afin de saisir autant que possible le spectre des espoirs des membres individuels et leurs attentes vis-à-vis des syndicats.

Figure 16

**Quatre pays – demande de services des syndicats par type de service**

Indice (%) : d'accord (tout à fait+plutôt) – pas d'accord (tout à fait+plutôt)



Les différents services sont regroupés en cinq groupes d'opinion, en fonction du degré d'affirmation ou de rejet qu'ils reçoivent. Les cinq groupes sont les suivants : consentement dominant ; consentement majoritaire ; avis partagé ; refus majoritaire ; refus dominant.<sup>26</sup>

<sup>26</sup> Les groupes sont constitués comme suit : (1) Regrouper cinq options de réponse (pas du tout d'accord ; pas d'accord ; ni d'accord/ni en désaccord ; plutôt d'accord/tout à fait d'accord) en deux (d'accord ou pas d'accord) et ignorer la réponse intermédiaire (ni d'accord/ni en désaccord) qui n'est de toute façon que rarement sélectionnée (toujours moins de 15 pour cent ; en général moins de 10 pour cent). (2) Constituer cinq groupes d'opinion comme suit : approbation dominante : d'accord – pas d'accord = 20 pour cent ; Approbation majoritaire : d'accord – pas d'accord = 10 pour cent à 20 pour cent ; Opinion partagée : d'accord – pas d'accord = 20 pour cent. +/-10 pour cent ; rejet majoritaire : accord-désaccord = -10 pour cent – -20 pour cent ; rejet dominant : accord-désaccord = -20 pour cent.

Un examen préliminaire de la « liste de souhaits » révèle des différences considérables entre les pays (voir Figure 16). Les Kényans et les Zambiens ne sont pas très difficiles, alors que les Kényans, très enthousiastes, s'attendent à recevoir des syndicats presque tous les services de notre liste. Les Zambiens sont à l'extrême opposé et s'opposent fermement à presque tous. Ils n'en sélectionnent que quelques-uns sur lesquels ils expriment des opinions diverses. Les Béninois et les Sénégalais sont plus méticuleux dans leur choix de certains services, tout en en désapprouvant d'autres.

Un examen plus détaillé fournit les résultats suivants :

- « Nous aider pour que le gouvernement soit à l'écoute de nos problèmes » et « nous aider à obtenir notre propre siège dans le dialogue social avec le gouvernement » reçoit un vote positif dans tous les pays. Au

Kenya et au Bénin, ils obtiennent un consentement dominant, au Sénégal, une majorité ; en Zambie, cependant, l'opinion est partagée.

- Les expressions « nous aider à améliorer nos conditions de travail » et « nous aider dans les négociations collectives avec les autorités locales » obtiennent, en moyenne, une évaluation positive. Au Kenya et au Bénin, cette opinion devient dominante ; au Sénégal et en Zambie, elle reçoit un vote partagé.
- « Conseil/assistance en matière juridique, y compris la représentation juridique » et « nous aider à formaliser nos activités ». Sur ce point, l'éventail des opinions s'élargit. Le conseil juridique est une attente dominante au Kenya et une opinion majoritaire au Sénégal. Au Bénin, il reçoit un vote partagé et en Zambie un rejet majoritaire. Les opinions sur la question de savoir si les syndicats doivent aider à formaliser les affaires du groupe sont également très variées. Le soutien est dominant au Bénin et soutenu par une majorité au Kenya et au Sénégal. En Zambie, les répondants sont partagés.
- « Nous aider à obtenir un régime d'assurance maladie pour nos membres » : la moyenne plafonne dans le positif, mais entre les pays, les avis sont très partagés. Un régime d'assurance maladie est une demande dominante au Kenya, et une demande majoritaire au Sénégal. Les répondants au Bénin sont partagés, tandis qu'en Zambie, une majorité rejette un régime d'assurance maladie comme plateforme de coopération avec les syndicats.
- Les avis sont partagés sur la « formation professionnelle de nos membres ». Cette attente est exprimée par une majorité au Kenya, tandis qu'au Bénin et au Sénégal les avis sont partagés. En Zambie, une majorité rejette cette idée comme service syndical pour les affiliés.
- « Nous soutenir dans l'organisation d'une manifestation » : cette question divise les pays. Au Sénégal et au Bénin, une majorité considère qu'il s'agit d'un devoir important ; au Kenya et en Zambie, une majorité le rejette.
- « Soutien financier pour notre secrétariat » et « soutien financier pour nos activités » : en moyenne, le vote est négatif. Dans trois pays (Bénin, Sénégal, Zambie), une majorité opte contre le soutien financier des syndicats ; au Kenya, une majorité accueillerait favorablement l'argent des syndicats pour financer leur secrétariat.
- « Nous aider à recruter davantage de membres pour notre organisation » : dans tous les pays, un front uni s'oppose à la participation des syndicats au recrutement de membres. Au Kenya, une majorité s'y oppose ; au Bénin, au Sénégal et en Zambie, le rejet est la position dominante.

## LA DEMANDE DE SERVICES PAR TYPE D'ORGANISATION DE MEMBRES

Les services de la liste que les répondants ont jugés préférables ou indésirables diffèrent par leur nature. Certains sont « collectifs par nature » et ne peuvent être utilisés que par une organisation. D'autres sont « personnels par nature » en ce sens que les répondants peuvent évaluer la pertinence d'un service du point de vue de leurs avantages personnels. Un vote en faveur d'un service collectif est l'expression d'un intérêt collectif, tandis qu'un vote pour un service qui peut être consommé individuellement peut refléter une préférence personnelle plutôt que les besoins d'un groupe.

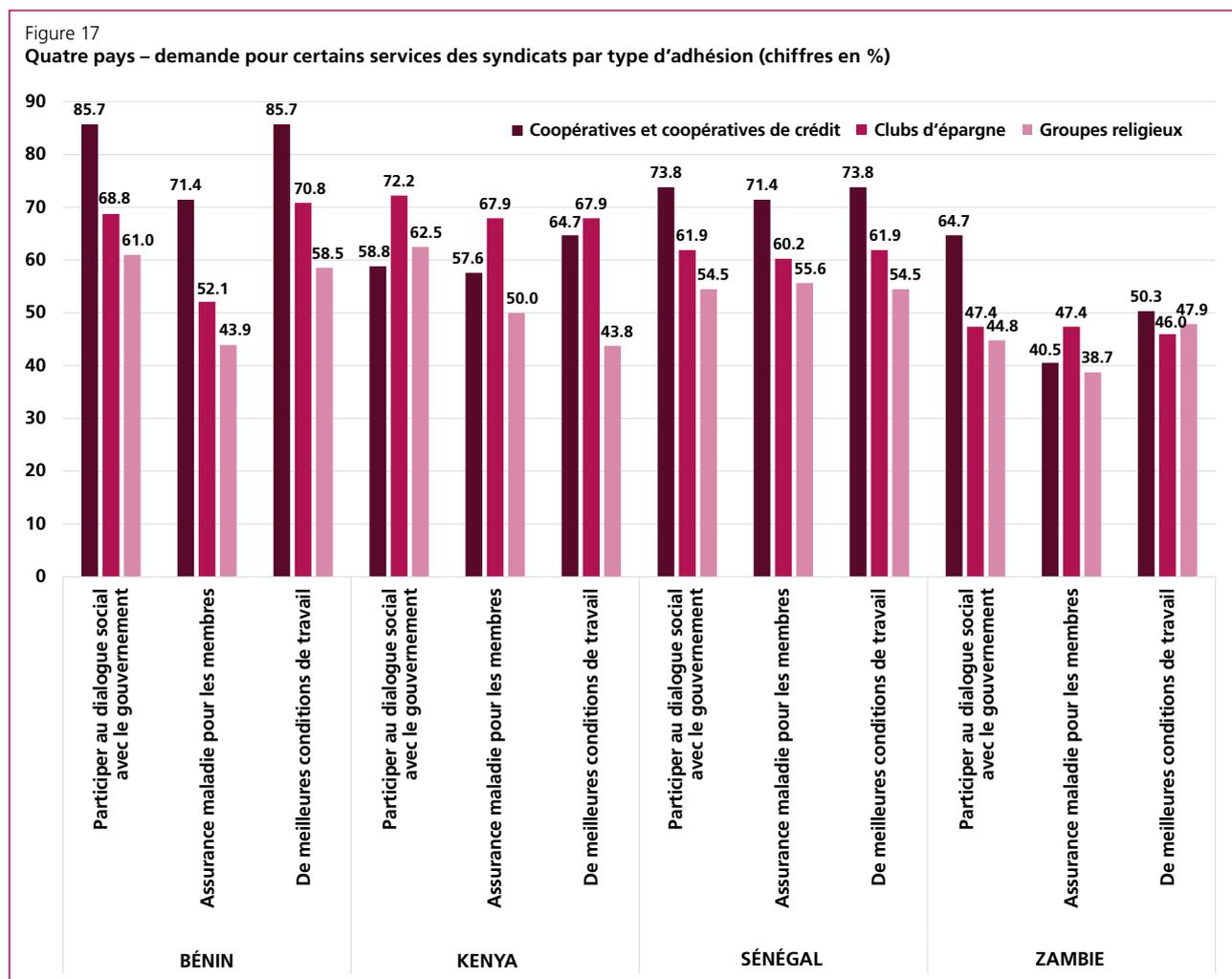
Pour mieux comprendre dans quelle mesure un vote est basé sur les besoins d'un collectif ou sur des attentes de progression individuelle, nous avons sélectionné quelques services clés et les avons mis en relation avec les différents types d'organisation des membres. Si les membres se prononcent en faveur de services qui ne servent pas l'objectif pour lequel un groupe a été créé, nous pouvons supposer que les aspirations individuelles sont prédominantes. Si les membres sont en faveur de services qui renforcent l'objectif fonctionnel du groupe, l'aspiration collective est dominante.

Nous avons sélectionné trois services de cette liste pour une analyse plus approfondie :

- « *Obtenir un propre siège dans le dialogue social avec le gouvernement* » : un service qui est « collectif par nature » en ce sens qu'il ne peut exister que comme un droit organisationnel. Il fait partie du portefeuille fonctionnel d'un groupe et ne peut être attribué à un individu.
- « *Nous aider à obtenir un régime d'assurance maladie pour nos membres* » : un service qui est « individuel par nature » dans la mesure où il vise la situation personnelle des membres. Le service peut être lié à l'appartenance à un groupe et peut conduire à la perte de la couverture en cas d'expiration de l'adhésion. Cependant, elle peut ne pas être demandée par ceux qui sont déjà couverts par un régime d'assurance, ni dans les pays où les services de santé sont gratuits.
- « *Nous aider à améliorer nos conditions de travail* » : un service qui, là encore, cible la situation personnelle des membres. Dans la plupart des cas cependant, le service ne peut être fourni aux membres, car la majorité des organisations membres ne sont pas concernées par la réglementation des conditions de travail. Le bénéfice du service ne peut donc pas être lié à l'appartenance au groupe.

Les résultats sont présentés Figure 17 et peuvent être résumés comme suit :

- Le Bénin et le Sénégal présentent l'expression la plus forte de préférence organisationnelle dans la sélection des services. Dans chacun des trois services étudiés, les



membres des coopératives présentent une demande plus forte que les membres des clubs d'épargne, qui se classent à nouveau devant les membres des associations religieuses.

- Le Kenya présente également une forte préférence organisationnelle, qui se caractérise de deux manières : les membres des clubs d'épargne sont, dans les trois cas, plus nombreux que les autres à demander des services syndicaux ; et les écarts entre les groupes sont plus faibles.
- Le cas de la Zambie est mitigé dans la mesure où les membres des coopératives demandent avec insistance le soutien des syndicats dans le dialogue social, mais autrement, aucun schéma ne peut être observé dans la manière dont les membres des différentes organisations se prononcent en faveur ou contre les trois services.
- Pour une évaluation globale, nous pouvons associer le vote au niveau de la demande. Au Bénin, l'écart des votes entre les coopératives et les associations religieuses est le plus important (entre 25 et 27 pour cent), tandis qu'au Sénégal, l'écart diminue légèrement (16 à 20 pour cent). Il se diversifie au Kenya (14 à 25 pour cent) et s'estompe en Zambie (4 à 20 pour cent). Mais même au Bénin, l'écart est sensiblement moindre que le

nombre de membres d'associations religieuses qui sont favorables au soutien syndical. C'est le cas pour le « dialogue social », « l'assurance maladie » et la « sécurité sociale » et « de meilleures conditions de travail ». Ainsi, le foyer organisationnel des répondants et l'objectif pour lequel un groupe est créé ne sont que des motifs mineurs en ce qui concerne le désir de se rapprocher des services syndicaux. Les raisons de la grande majorité d'entre eux ne peuvent être trouvées dans ce que font les organisations de membres mais indiquent un fondement extra-organisationnel.

Si les personnes veulent que les syndicats fournissent des services à leur groupe pour des raisons qui ne sont pas liées à leurs fonctions collectives et qui ne favorisent pas l'objectif pour lequel il a été créé, elles sont attirées par ce qu'elles considèrent comme des avantages personnels. Cela est notamment frappant dans le cas de « meilleures conditions de travail ». Lorsque les membres du groupe demandent de « meilleures conditions de travail », ils ne peuvent guère faire le lien avec leur groupe, si celui-ci ne se préoccupe pas des conditions de travail. Les personnes interrogées ignorent le contexte de la question, ne tiennent pas compte du rapport avec le groupe et répondent dans l'espoir d'obtenir des avantages personnels. Comme les conditions de travail sont misérables pour la majorité de la main-d'œuvre du secteur informel, une forte demande est une évidence. Les per-

sonnes interrogées ne réfléchissent pas à la manière dont les syndicats pourraient répondre à la demande, mais espèrent simplement un résultat positif.

La « couverture de l'assurance maladie » est, dans une certaine mesure, un cas différent. À l'exception des « mutuelles de santé », dont la raison d'être est de fournir une couverture d'assurance maladie, aucun des groupes d'adhérents n'est spécialisé dans ce domaine. L'intérêt pour l'assurance maladie est pourtant très répandu<sup>27</sup> et les groupes comptant de nombreux membres seraient en mesure de négocier un forfait collectif avec un prestataire de soins. Les syndicats pourraient certainement le faire et offrir une assurance maladie à leurs membres et affiliés, mais tout groupe plus important, y compris association religieuse, pourrait le faire de lui-même.

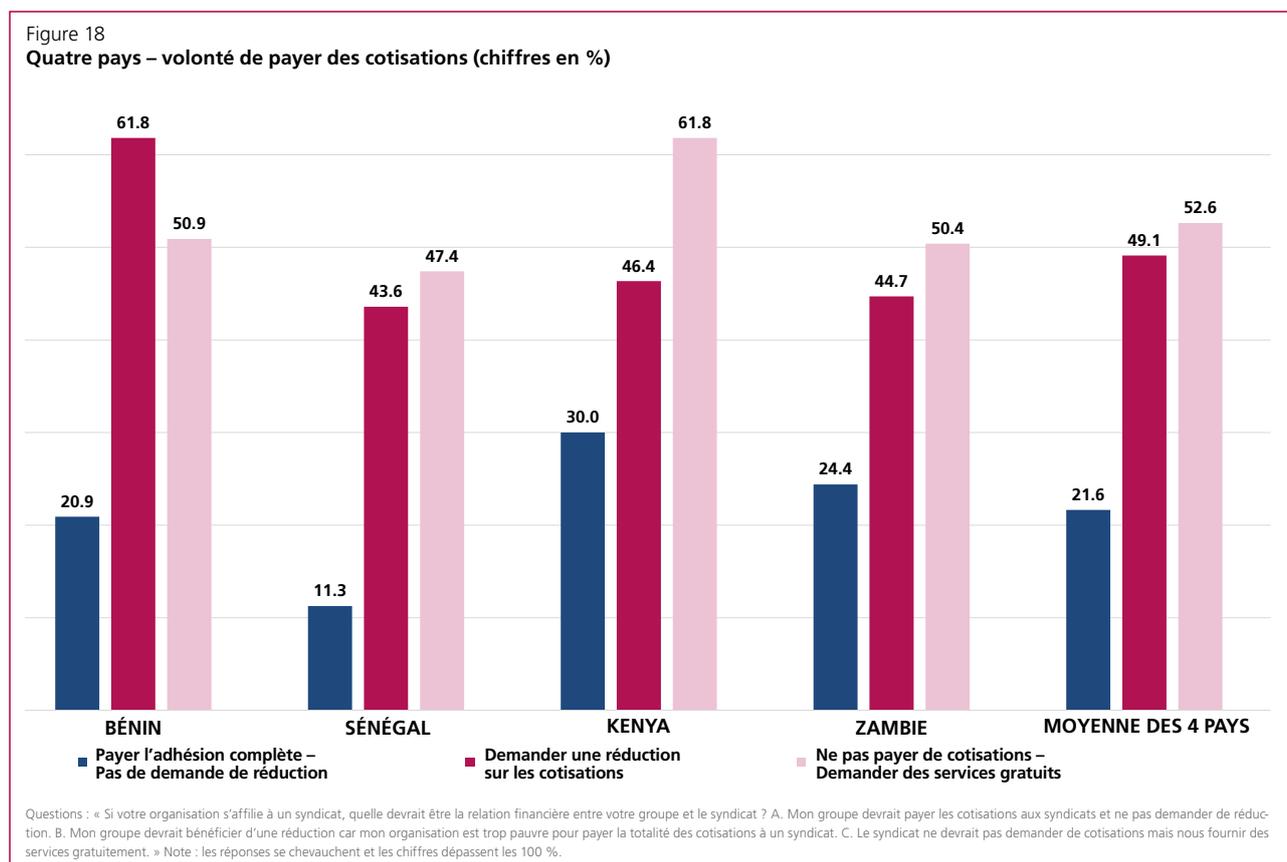
Obtenir « un siège dans le dialogue social avec le gouvernement » est tout simplement hors de portée si un groupe particulier ne répond pas aux critères de participation. Dans la plupart des pays, les groupes confessionnels sont exclus. Si les membres des associations religieuses le réclament néanmoins, leur demande est irréaliste mais pas irrationnelle. Le dialogue social est souvent compris (à tort) comme un mécanisme d'allocation d'avantages matériels. Les gens peuvent croire que si leur groupe participe au dialogue social, ils pourront obtenir une part lors de la distribution des avantages.

En examinant les raisons qui poussent les membres du groupe à coopérer avec les syndicats, nous pouvons rappeler un argument précédent utilisé lorsque nous nous sommes interrogés sur les perceptions individuelles des syndicats. Les syndicats sont considérés comme des agents d'allocation pour la distribution des avantages. L'affiliation peut donner accès à des privilèges. Les syndicats sont un tremplin pour des avantages personnels, et l'objectif pour lequel un groupe existe n'est pas un obstacle.

## LA VOLONTÉ DE PAYER LES FRAIS D'ADHÉSION

L'autofinancement est essentiel à la pérennité et à l'indépendance des organisations de membres. Cela vaut tant pour les organisations de base que pour les organisations de tutelle. L'autofinancement implique que l'essentiel des revenus provienne des cotisations des membres. Un syndicat qui offre des services à ses affiliés sans exiger de compensation financière sous la forme de cotisations ou de paiements de services risque d'épuiser ses ressources, ce qui entraînera un réaménagement du financement d'autres activités. La prestation de services pour une somme symbolique ou gratuite peut être acceptable pour certaines raisons ou à titre d'incitation initiale. Mais la prestation de services sans compensation financière peut, à long terme, mettre en péril la viabilité financière d'un syndicat, voire menacer l'accomplissement de ses autres fonctions.

<sup>27</sup> Voir notre prochain document sur l'accès aux soins de santé.



Comment les organisations d'affiliation considèrent-elles les contributions financières éventuelles si elles optent pour l'affiliation à un syndicat ? Nous avons posé cette question de trois manières différentes, en abaissant à chaque fois le niveau de la contribution monétaire. Tout d'abord, nous avons demandé si les personnes étaient prêtes à s'engager dans une « relation standard » en payant le montant plein de la cotisation. Ensuite, nous avons demandé aux répondants ce qu'ils pensaient d'une cotisation réduite et, enfin, nous avons demandé si les services d'affiliation devaient être gratuits.

Le paiement d'une cotisation complète est rejeté par une large majorité dans les quatre pays. En moyenne, seuls 21,6 pour cent des répondants sont d'avis que leur groupe devrait payer une cotisation complète une fois affilié. Au Kenya, la pression financière subie par les prestataires de services est mieux comprise, mais même dans ce pays, seuls 30 pour cent sont en faveur d'une cotisation complète (voir Figure 18).

Les demandes de réductions ont reçu un large soutien. En moyenne, 49,1 pour cent répondent en ce sens. La plupart de ceux qui ne demandent pas de réduction font un pas de plus et optent pour des services gratuits. Il existe deux grands camps de poids similaire, qui exigent soit un rabais, soit une affiliation gratuite. Seul un petit groupe est prêt à payer intégralement pour ce qu'il s'attend à recevoir.

L'intérêt pour l'affiliation repose principalement sur l'attente d'une relation asymétrique entre le prestataire et le bénéficiaire du service. Cette asymétrie est exprimée avec le plus de force par ceux qui réclament le statut de « profiteur ». Elle est également formulée par ceux qui souhaitent une subvention sous forme de réduction. Avec une intensité variable, les répondants identifient une disparité entre les syndicats et leurs propres groupes. Leur propre groupe est considéré comme trop pauvre pour payer (en totalité), tandis que les syndicats sont perçus comme suffisamment « riches » pour renoncer à une compensation financière. Les services entièrement payés sont des transferts sociaux du plus fort au plus faible, du plus riche au plus pauvre.

## 5

## RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS

L'enquête menée par la FES, en coopération avec le BIT et le DIE, met en lumière les points de vue de la main-d'œuvre du secteur informel sur les syndicats. Cette enquête d'opinion est la première du genre, car elle a interrogé, lors d'entretiens en face à face, un échantillon représentatif national de la population ayant un emploi informel. L'objectif est de déterminer si des segments de la main-d'œuvre du secteur informel sont intéressés par une coopération avec les syndicats et quels avantages ils attendent s'ils en deviennent membres. Le sondage sépare les perceptions individuelles des opinions de groupe sur les syndicats. Il distingue ce que les gens pensent des syndicats à titre personnel de la façon dont ils voient les syndicats en tant que membres de groupes qui pourraient adhérer aux syndicats en tant qu'affiliés. En utilisant le même questionnaire et la même procédure d'échantillonnage et de collecte de données, l'enquête d'opinion permet une comparaison entre quatre pays. Ainsi, les résultats peuvent mettre en évidence les particularités des pays ainsi que les points communs.

En résumant les résultats empiriques, nous parvenons à plusieurs constatations principales :

En général, les membres de la main-d'œuvre du secteur informel connaissent peu les syndicats. Dans les quatre pays, une nette majorité n'a jamais entendu parler des syndicats ou n'a aucune connaissance de ce qu'ils font ou défendent. Il existe une disparité selon le lieu de résidence, les citoyens étant plus familiers des affaires syndicales. Mais malgré leur proximité avec les activités syndicales urbaines, de larges segments de la main-d'œuvre urbaine du secteur informel ignorent tout de même leur existence. Le faible niveau de connaissance indique une distance structurelle entre la main-d'œuvre du secteur informel et les syndicats. Ceci est confirmé par les quelques personnes qui ont participé à des activités syndicales. Le faible niveau d'interconnexion montre que l'économie informelle a été largement négligée par les syndicats.

Toutefois, les segments de la main-d'œuvre du secteur informel qui connaissent les syndicats ont une perception plutôt positive du rôle qu'ils jouent dans leur pays. De larges majorités dans les quatre pays soulignent l'importance des syndicats, croient qu'ils contribuent à améliorer la situation sociale de nombreuses personnes, et souhaitent que les syndicats soient forts et deviennent encore plus puissants. Tou-

tefois, à des degrés divers, les opinions exprimées soulignent la nécessité pour les syndicats d'améliorer leurs performances, de devenir plus efficaces et d'être transparents dans leurs activités pour éviter les accusations de corruption. Le principe du syndicalisme est pleinement approuvé, mais sa mise en œuvre pratique est moins soutenue.

Il existe des divergences et des similitudes entre les pays quant à la compréhension des intérêts de qui les syndicats s'occupent. Dans les quatre pays, une majorité considère les syndicats comme des organisations au service des groupes du secteur formel. Les « fonctionnaires », « le gouvernement » et « les fonctionnaires » sont considérés à parts égales comme des bénéficiaires des actions syndicales, ce qui estompe les différences entre eux. Les relations conflictuelles se dissipent et ce qui prévaut, de l'avis de la majorité de la main-d'œuvre du secteur informel, c'est que le gouvernement, les employés du gouvernement et les syndicats appartiennent au monde du « mieux vivre ».

Les avis divergent lorsqu'il s'agit d'évaluer le rôle des syndicats dans l'amélioration de la situation des « travailleurs de l'économie informelle ». Au Bénin et au Kenya, une majorité de ceux qui connaissent les syndicats les perçoivent comme bénéfiques pour les travailleurs de l'économie informelle, tandis qu'au Sénégal et en Zambie, une majorité nie un tel impact. Même dans ce cas, le nombre de ceux qui considèrent que les syndicats jouent un rôle positif pour les « travailleurs de l'économie informelle » est maintes fois supérieur à celui des personnes ayant des contacts personnels avec les syndicats ou qui ont participé à leurs activités. Les syndicats jouissent d'une sorte de « préjugé favorable » qui n'est pas lié à l'expérience personnelle.

Le fait que certains segments de la main-d'œuvre du secteur informel placent de grands espoirs dans les syndicats est confirmé par leur intérêt à devenir membres. Extrapolé à l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur informel, l'intérêt pour l'affiliation syndicale s'articule comme suit : au Bénin, il est de 4,2 pour cent ; au Kenya, de 7,9 pour cent ; au Sénégal, de 7,7 pour cent ; et en Zambie, de 5,2 pour cent. Aussi faibles que ces pourcentages puissent paraître à première vue, ils incluent beaucoup plus de personnes que celles ayant une expérience personnelle et reflètent à nouveau que la motivation de « rejoindre une organisation » est qu'elle offre des avantages à ses membres.

L'intérêt de la main-d'œuvre du secteur informel à adhérer à un syndicat est, lorsqu'il est exprimé en chiffres absolus et comparé aux effectifs actuels, substantiel. Au Kenya, quelque 1 400 000 travailleurs du secteur informel sont disposés à adhérer à un syndicat. Au Bénin, le chiffre est de 200 000, au Sénégal de 300 000 et en Zambie de 300 000. Convaincre « les plus motivés » de la main-d'œuvre du secteur informel d'adhérer à un syndicat pourrait facilement doubler les effectifs syndicaux actuels. Une campagne d'information sur ce que représentent les syndicats et une stratégie de mobilisation offrant des possibilités de participation aux activités pourraient élargir considérablement les segments intéressés. Vu sous cet angle, le potentiel de recrutement est considérable.

La volonté de s'affilier aux syndicats est déjà notable dans les segments organisés de la main-d'œuvre du secteur informel. Un nombre considérable de membres de groupes auto-organisés ont déclaré leur volonté de s'affilier aux syndicats en tant que groupe avec des variations d'un pays à l'autre allant de 27,4 pour cent (Sénégal) à 40,0 pour cent (Kenya). Même si ce chiffre ne tient pas compte du nombre de groupes mais du nombre de membres et qu'il s'agit donc d'un point de vue minoritaire, l'espoir d'une coopération plus étroite est déjà largement répandu.

En ce qui concerne la gamme de services que les syndicats pourraient fournir, la majorité d'entre eux préfèrent « nous aider pour que le gouvernement soit à l'écoute de nos problèmes » et « nous aider à améliorer nos conditions de travail », « nous aider à obtenir notre propre siège dans le dialogue social avec le gouvernement » et « nous aider dans les négociations collectives avec les autorités locales ». « soutien financier pour notre propre secrétariat », « soutien financier pour nos propres activités » et « nous aider à recruter plus de membres pour notre propre organisation » sont les plus rejetés. Pour d'autres services, les avis sont partagés.

Les syndicats se voient attribués des avantages comparatifs en matière de négociation et de participation au dialogue social. Le rejet du soutien financier pour « notre propre secrétariat » et « nos propres activités » souligne en même temps la conscience du fait que l'affiliation ne doit pas signifier une interférence dans les affaires internes et ne doit pas être assimilée à la fin de l'autonomie organisationnelle. L'objectif initial pour lequel un groupe a été créé doit perdurer et les activités ne doivent s'achever avec l'affiliation.

Les principaux groupes de la main-d'œuvre du secteur informel en termes d'effectifs sont les clubs d'épargne, les associations religieuses et les coopératives (y compris les coopératives de crédit). Les groupes qui s'organisent autour des questions d'emploi, tels que les syndicats et les organisations professionnelles, jouent un rôle mineur. Si les trois groupes dominants ont été créés à des fins différentes et ont des modes de fonctionnement variés, les points de vue de la majorité de leurs membres sur les syndicats sont similaires. Pour la plupart d'entre eux, les différences dans les

objectifs de leurs groupes n'impliquent pas des opinions différentes sur les syndicats et ne les empêchent pas de demander l'affiliation à des syndicats.

Une grande partie de la motivation pour coopérer avec les syndicats est cependant extra-organisationnelle. Pour une majorité d'entre eux, leur intérêt pour les syndicats est fondé sur des raisons personnelles et non sur la conviction que l'affiliation affecterait les activités du groupe. Les membres de groupes religieux peuvent adhérer à des syndicats sur la base de motifs personnels, tout comme les membres de partis politiques ou d'associations de résidents. Pour de nombreux membres du groupe, il est impossible d'identifier un intérêt collectif qui dépasse l'intérêt personnel. L'affiliation à un syndicat est jugée en fonction de l'attente d'avantages personnels, même si elle peut être irrationnel lorsque l'on considère l'objectif du groupe.

En général, les membres des groupes expriment un intérêt étonnamment élevé pour l'affiliation aux syndicats en tant que collectif. Cependant, une grande partie de ce qu'ils veulent retirer de leur adhésion n'est pas liée à l'objectif pour lequel leur propre groupe existe, mais repose sur des avantages personnels. Dans les groupes qui ont une affinité fonctionnelle avec les syndicats, comme les coopératives, les divergences entre les intérêts individuels et collectifs peuvent ne pas avoir d'importance. En revanche, dans les groupes créés dans un but qui ne peut pas être facilement harmonisé avec les activités des syndicats, cette contradiction doit être prise en compte.

## LES IMPLICATIONS POUR LES STRATÉGIES DE RECRUTEMENT DES SYNDICATS

Quelles sont les implications de ces résultats pour l'intérêt des syndicats à atteindre la main-d'œuvre du secteur informel et à lancer une campagne de recrutement ?

Si les syndicats lançaient une telle campagne d'adhésion, ils ne s'aventureraient pas sur un terrain où ils sont totalement inconnus. Dans les pays couverts ici, la main-d'œuvre du secteur informel représente 70 à 90 pour cent de la population active totale et 4 à 7 pour cent des travailleurs manifestent déjà un intérêt pour l'affiliation. En chiffres absolus, leur chiffre pourrait dépasser celui des adhérents actuels, qui proviennent principalement du secteur formel.

Le potentiel va bien au-delà. Le fait de ne pas connaître les syndicats et de ne pas encore déclarer son intérêt pour l'adhésion ne signifie pas que de larges segments de la main-d'œuvre du secteur informel ne peuvent pas être organisés. Les syndicats peuvent facilement élargir leur base s'ils conçoivent une campagne d'information sur ce qu'ils défendent et élaborent une stratégie d'organisation qui inclut une variété d'interventions possibles pour répondre aux intérêts fondamentaux des groupes cibles. Il ne fait aucun doute que la main-d'œuvre du secteur informel peut devenir une plateforme permettant aux syndicats de dou-

bler, tripler ou plus encore leurs effectifs. Si la mise en œuvre pratique réussit, la voix des syndicats deviendra certainement plus forte et plus influente sur le plan socio-politique.

Comment les résultats de notre enquête d'opinion peuvent-ils être liés aux réflexions des syndicats sur l'organisation des segments de l'emploi informel ? Cela dépend en grande partie de la direction que les syndicats veulent prendre pour gagner de nouveaux membres. En résumé, une matrice de quatre approches différentes s'applique. Les syndicats doivent décider, d'une part, s'ils veulent l'adhésion d'individus ou de groupes. D'autre part, ils doivent choisir si les nouveaux membres peuvent provenir de toutes les branches et professions du marché du travail (recrutement ouvert) ou si certaines niches ou branches et professions doivent être privilégiées (recrutement stratégique).

Dans le cas d'un recrutement ouvert, les constatations suivantes doivent être prises en compte :

- L'augmentation du nombre d'adhérents ne doit pas être assimilée à une augmentation substantielle des revenus provenant des cotisations. Les syndicats peuvent rencontrer une résistance considérable lors de la perception des cotisations auprès d'individus ou de groupes. Les syndicats doivent être prêts, du moins dans un premier temps, à subventionner l'adhésion de la main-d'œuvre du secteur informel.
- De nombreuses personnes intéressées par les syndicats espèrent trouver des opportunités d'emploi dans l'économie formelle. Elles peuvent considérer une demande d'adhésion comme un tremplin pour entrer dans le monde privilégié des relations d'emploi formelles. Cependant, la plupart des syndicats peuvent avoir des difficultés à fonctionner comme des agences de placement.
- Les individus peuvent vouloir adhérer à un syndicat pour bénéficier d'avantages matériels, mais négocier de meilleures conditions peut devenir difficile, voire impossible, si les membres sont dispersés dans toute l'économie. Pour éviter que les énergies syndicales ne soient dissipées et épuisées, il peut être avantageux de cibler des groupes plus importants.
- Si les syndicats optent pour l'adhésion de groupes, ils peuvent souhaiter que les groupes se dissolvent après l'affiliation et remplacer le groupe par une adhésion directe. Cependant, de nombreuses initiatives d'auto-organisation parmi la main-d'œuvre du secteur informel produisent des structures assez stables avec des niveaux de satisfaction élevés et une réticence à voir leurs propres groupes dissous. Dans de nombreux cas, les syndicats ne seront pas en mesure de remplacer la fonctionnalité des nouveaux affiliés par leurs propres activités. Au lieu de cela, ils doivent fournir un service complémentaire et accepter que les affiliés maintiennent leur existence organisationnelle.

- Les groupes dont les objectifs sont assez éloignés des activités des syndicats peuvent avoir des attentes irréalistes, voire irrationnelles, quant aux gains possibles de l'adhésion. Il sera difficile de trouver une plateforme commune sur laquelle un syndicat de tutelle et un nouvel affilié pourront se donner la main pour une action concertée.

Si les syndicats optent pour un recrutement ouvert, ils risquent d'être confrontés à des attentes élevées qui peuvent être trop optimistes. Ce risque est moindre si l'on opte pour un recrutement stratégique et que les syndicats déterminent à l'avance les secteurs à privilégier, les types d'organisation à envisager et les formes d'emploi à aborder. Dans de telles circonstances, l'affiliation d'un groupe peut être le résultat d'un accord négocié, qui leur permet d'ajuster leurs attentes en matière de coûts et de bénéfices à un niveau réaliste et de construire une plateforme commune basée sur les forces et les faiblesses des deux parties. Les synergies organisationnelles deviennent la motivation principale.

La situation pourrait être similaire si ce ne sont pas des groupes mais des individus non organisés qui sont la cible des stratégies de recrutement. Là encore, les syndicats peuvent sélectionner des secteurs économiques et se concentrer sur les branches dans lesquelles ils ont déjà une présence organisationnelle. Les moyens limités pour l'envoi notamment de militants dans des sites où le nombre de postes de travail est élevé, peuvent être utilisés de manière plus économique. En limitant les cibles de recrutement à un nombre réduit de lieux de travail, il est possible d'élaborer un ensemble unifié de revendications afin de faciliter la négociation collective.

Notre enquête est basée sur un échantillon représentatif de l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur informel. Elle n'est pas conçue pour mettre en évidence les problèmes des syndicats qui optent pour une approche stratégique du recrutement dans des branches et des niches du marché du travail dans lesquelles leur organisation est déjà présente et dans lesquelles une synergie organisationnelle entre les syndicats et les associations du secteur informel peut être plus facile à réaliser. Une enquête visant à fournir davantage d'informations sur la manière de concevoir une approche de recrutement stratégique devrait établir des priorités spécifiques pour la conception de l'échantillon : (i) se concentrer sur les secteurs économiques dans lesquels les activités d'organisation des syndicats et des organisations du secteur informel sont en cours ; (ii) prendre en compte les points de vue non seulement des membres, mais aussi des dirigeants et des militants des organisations du secteur informel ; (iii) inclure des questions permettant de différencier les différentes formes de coopération, y compris les alliances temporaires. Ainsi, une enquête ne sera pas représentative de l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur informel mais ciblera un collectif contrôlé ayant une bonne connaissance des stratégies d'organisation et « en charge » des affaires du groupe. Un tel échantillon peut ne pas être basé sur une sélection aléatoire mais sur des informations fournies par les syndicats et axées sur leurs intérêts. Les syndicats devraient utiliser des méthodes de recherche empirique pour mieux comprendre les avantages et les inconvénients des différentes stratégies de recrutement.

## PERSPECTIVES

Ce document sur le point de vue des personnes employées dans le secteur informel sur les syndicats fait partie d'une enquête plus large qui examine plus en détail la sécurité sociale informelle. Ces aspects seront traités dans des articles à paraître. Le projet d'enquête se poursuit et inclura d'autres pays. A mesure que davantage de données seront disponibles, ce document sur les points de vue sur les syndicats sera complété pour inclure les résultats d'autres pays.

# ANNEXE I : NOTES TECHNIQUES

## L'ÉQUIPE DU PROJET

Le projet d'enquête est réalisé sous forme de projet conjoint entre la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), comme institution principale, le Bureau international du travail (BIT) et l'Institut allemand de politique de développement (Deutsches Institut für Entwicklungspolitik – DIE) en tant que partenaires de coopération. Les instituts nationaux d'enquête (INE) faisant partie du réseau AfroBarometer sont les partenaires chargés de la mise en œuvre dans les pays de l'enquête. Un soutien technique supplémentaire, y compris la gestion des données, est fourni par l'Institut d'études du développement (IDS) de l'Université de Nairobi.

Les membres de ces institutions se sont réunis à diverses occasions pour élaborer conjointement le questionnaire et convenir des détails du protocole d'enquête.

## LES OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

Les principaux objectifs de l'enquête sont d'obtenir une meilleure compréhension de la situation sociale des travailleurs du secteur informel en termes de santé, leurs points de vue sur la confiance dans l'État et le gouvernement, l'auto-organisation et l'intérêt pour les syndicats.

## LA DÉFINITION OPÉRATIONNELLE DE L'EMPLOI INFORMEL

L'OIT fournit une définition de l'emploi informel pour trois catégories de travailleurs :

- (i) « Les salariés sont considérés comme ayant un emploi informel lorsque leur relation d'emploi n'est pas soumise, de par la loi ou en pratique, à la législation nationale du travail, l'impôt sur le revenu, la protection sociale ou le droit à certains avantages liés à l'emploi (préavis en cas de licenciement, indemnités de licenciement, congés payés annuels ou congés de maladie payés, etc....). »
- (ii) « Les employeurs et les travailleurs à leur propre compte sont considérés comme ayant un emploi informel lorsque leurs unités économiques relèvent du secteur informel. Le secteur informel est un sous-ensemble d'entreprises

familiales (ne constituant pas une personne morale distincte, indépendantes de leurs propriétaires) qui produisent des biens ou des services destinés à la vente sur le marché et qui ne tiennent pas un ensemble complet de comptes et/ou ne sont pas enregistrés en vertu de la législation nationale. »

- (iii) « Les travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale sont, par définition, considérés comme ayant un emploi informel, indépendamment de la nature formelle ou informelle de l'unité économique au sein de laquelle ils travaillent ». <sup>28</sup>

La définition de l'emploi informel repose sur la définition de l'emploi. La définition de l'emploi a été modifiée en 2013 avec l'adoption de la résolution I de la 19<sup>e</sup> CIST. L'emploi est à présent plus étroitement lié à la rémunération. La production de biens à usage personnel est exclue de l'emploi et reconnue comme l'une des cinq formes de travail. Notre enquête s'aligne sur ces changements. La production de biens à usage propre, y compris le travail de subsistance, est donc exclue de l'emploi informel.

Pour identifier le travail informel et ses différentes catégories, l'enquête a utilisé les définitions opérationnelles suivantes :

*Agriculture, élevage ou pêche informels* : activités économiques dont les produits sont « destinés uniquement ou principalement à la vente ». Si elles sont destinées uniquement ou principalement à la consommation familiale, les activités sont répertoriées comme production de subsistance et exclues de l'enquête.

*Salariés ayant un emploi informel* : emploi rémunéré avec référence à la cotisation de l'employeur à un régime de retraite public ou privé. Il est fait référence à un emploi principal. Si les employeurs ne versent pas de cotisations, les employés sont regroupés comme informels.

*Employeurs du secteur informel et travailleurs à leur propre compte* : l'informalité est définie par la non-inscription au registre national, qui est utilisé pour la taxation des entreprises.

<sup>28</sup> OIT, Relations entre les organisations de travailleurs et les travailleurs de l'économie informelle : recueil de pratiques (2019 : 15).

*Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale* : définis, par défaut, comme ayant un emploi informel en raison de la nature informelle des emplois occupés par les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale.

*En cas d'emplois multiples* : l'emploi principal est défini comme l'emploi dans lequel le répondant travaille habituellement le plus grand nombre d'heures pour un salaire ou un profit. Seul l'emploi principal a été pris en compte pour identifier les emplois informels et les emplois secondaires n'ont pas été considérés.

## LE QUESTIONNAIRE

Le questionnaire comprenait à l'origine 143 questions principales qui peuvent être réparties en plusieurs sections dont les principales sont les suivantes :

*Données personnelles et sociographiques*, telles que l'âge, le sexe, le statut au sein du ménage, l'éducation, la situation professionnelle et les revenus des répondants, les biens du ménage.

*Questions de santé* : expérience des répondants en matière de services de santé ; ressources des répondants pour financer un traitement médical ; assurance maladie, y compris les raisons d'y adhérer ou non.

*Confiance dans l'État/gouvernement* : attentes des répondants concernant les services fournis par l'État ; opinions des personnes interrogées sur la capacité et la volonté de l'État de fournir des services ; opinions des répondants sur le paiement d'impôts et de frais en échange de services ; opinions des personnes interrogées sur l'inégalité sociale, la justice sociale et le rôle de la politique sociale.

*Auto-organisation et représentation des intérêts* : où, pourquoi et comment les répondants s'organisent-ils en groupes ? Les répondants ont-ils le sentiment que leurs intérêts sont représentés par leur groupe ? Quelle est l'opinion des répondants sur les syndicats ?

Avec l'apparition de la pandémie de Covid-19, des questions ont été ajoutées sur la façon dont les gens ont réagi et sur les politiques de confinement des gouvernements.

## LA CONCEPTION DE L'ÉCHANTILLON ET LE PROCESSUS D'ÉCHANTILLONNAGE

L'échantillon est conçu comme une section transversale représentative de tous les citoyens ayant un emploi informel âgés de 15 ans ou plus dans un pays donné. Chaque citoyen répondant aux critères d'âge et d'emploi informel est sélectionné aléatoirement pour être interrogé. L'échantillon sélectionné est obtenu par des méthodes de sélection aléatoire à chaque étape de l'échantillonnage et l'application d'un échantillonnage probabiliste basé sur la taille de la population.

Le processus d'échantillonnage est basé sur la stratification du pays en régions. Les régions sont ensuite classées comme urbaines ou rurales. Les unités primaires d'échantillonnage (UPE), parfois appelées zones de dénombrement (ZD), sont la plus petite unité géographique pour laquelle il est possible d'obtenir des données démographiques fiables. Les unités primaires d'échantillonnage sont sélectionnées dans chaque strate sur la base de sa part dans la population nationale, puis réparties en fonction de la division urbaine/rurale de chaque strate. Un total de huit ménages est regroupé dans chaque zone de dénombrement pour des raisons d'efficacité logistique et pour réduire le coût de contact de l'échantillon. L'échantillon national de 1 200 ménages est suffisamment grand pour en tirer des conclusions sur l'ensemble des personnes âgées de 15 ans ou plus ayant un emploi informel, avec une marge d'erreur d'échantillonnage moyenne de plus ou moins 2,8 pour cent à un niveau de confiance de 95 pour cent.

Le processus d'échantillonnage est structuré en quatre étapes : (i) sélection des zones de dénombrement ; (ii) sélection des points de départ l'échantillonnage ; (iii) sélection des ménages et (iv) sélection aléatoires des répondants à distance pour l'entretien. Cette méthode d'échantillonnage est appliquée dans tous les pays de l'enquête en tant que plan standard. L'enquête utilise un questionnaire standard qui contient des questions identiques ou fonctionnellement équivalentes. Grâce à cette standardisation, les réponses peuvent être comparées entre les pays et dans le temps.

- Sélection des zones de dénombrement (ZD)

Sur la base du dernier recensement actualisé de la population, les offices statistiques nationaux sélectionnent de manière aléatoire les zones de dénombrement pour chaque strate et chaque district rural/urbain, selon une probabilité proportionnelle à la taille de la population. Pour un échantillon de  $N = 1\,200$ , l'office statistique sélectionne aléatoirement 150 zones de dénombrement pour une enquête nationale donnée, soit  $150 \times 8 = 1\,200$  interviews.

- Sélection des points de départ de l'échantillonnage (PDE) pour chaque zone de dénombrement.

Dans tous les pays de l'enquête, il n'existait pas de liste complète des ménages à partir de laquelle l'échantillon aurait pu être tiré au sort. Dans ce cas, la méthode favorisée consiste donc à utiliser des cartes physiques (fournies par le bureau des statistiques). Un point de départ de l'échantillonnage (PDE)<sup>29</sup> est marqué sur la carte et

<sup>29</sup> La sélection aléatoire d'un point de départ se fait à l'aide d'une grille. Une règle est placée le long du haut de la carte et une autre le long de son côté. Un tableau de nombres aléatoires est ensuite utilisé pour sélectionner des paires de nombres, une pour l'axe supérieur et une pour le côté, ce qui donne une combinaison aléatoire. Une ligne est ensuite tracée sur la carte à l'horizontale jusqu'au nombre choisi sur le côté, et une autre ligne est tracée à la verticale jusqu'au nombre choisi sur le côté, en haut. Le point de la carte où ces deux lignes se croisent est le point de départ de l'échantillonnage. Chaque paire de chiffres X-Y de la table de nombres aléatoires ne peut être utilisée qu'une seule fois.

les équipes de terrain s'approche le plus près possible de ce point ou des logements les plus proches de celui-ci. Un deuxième PDE est sélectionné en réserve ou substitué au cas où le PDE initial serait inapproprié ou inaccessible.

- Sélection des ménages - plan de marche des équipes d'entretien

Les enquêteurs s'éloignent du point de départ physique, l'enquêteur 1 marche vers le soleil, l'enquêteur 2 marche dans la direction opposée, les enquêteurs 3 et 4 s'éloignent à angle droit à droite et à gauche. Avec ce schéma de marche, les quatre directions sont couvertes. En comptant les ménages des deux côtés du chemin, le ménage n°5 est sélectionné comme premier ménage pour l'entretien et le ménage n°15 pour le second entretien.<sup>30</sup>

Si l'entretien ne peut pas avoir lieu parce que personne est absente ou que l'entretien commence mais ne peut pas être terminé, la marche reprend jusqu'au prochain ménage du même côté de la route ou en face (ménage n°6), tandis que le deuxième entretien se fait dans le ménage n°16.

Si l'entretien est refusé, l'enquêteur continue de marcher dans la même direction jusqu'au ménage n°15. Le deuxième entretien aura lieu avec le ménage n°25.

- Sélection des répondants ayant un emploi informel à distance pour l'entretien

Au niveau du ménage, chaque entretien est réalisé en deux phases. La première phase de l'entretien est menée avec le chef de ménage ou la personne la mieux informée vivant dans le ménage. La personne la mieux informée est celle qui est la mieux renseignée sur tous les autres membres du ménage. Le chef de ménage (ou la personne la mieux informée) fournit des informations sur chaque membre du ménage (âgée de 15 ans ou plus), sur la base desquelles une liste est dressée pour inclure tous les membres qui répondent aux critères d'emploi informel. Le répondant pour la partie principale de l'entretien (phase 2) est sélectionné au hasard dans la liste des personnes ayant un emploi informel. Si la personne sélectionnée n'est pas disponible, l'interviewer prend rendez-vous à un moment ultérieur de la journée pour une deuxième tentative. Si l'entretien n'aboutit pas après la deuxième tentative, l'interviewer sélectionne au hasard une autre personne répondant aux critères d'emploi informel au sein du même ménage pour l'entretien. Si le second répondant n'est pas disponible ou si l'entretien n'aboutit pas pour une raison quelconque, l'interviewer quitte le ménage et le remplace par un autre.

<sup>30</sup> Des règles spéciales ont été appliquées dans le cas d'immeubles à plusieurs étages, de ménages très dispersés et de logements situés sur des exploitations agricoles.

## LA RÉALISATION DE L'ENQUÊTE

### LES INSTITUTS NATIONAUX D'ENQUÊTE (INE)

Les instituts nationaux d'enquête (INE) faisant partie du réseau AfroBarometer et ayant une longue expérience des enquêtes d'opinion sont chargés de la réalisation de l'enquête. Ils réalisent l'enquête en suivant le protocole tel que défini dans le manuel. Les instituts nationaux d'enquête sont responsables de l'autochtonisation du questionnaire, de sa traduction dans les langues locales, de la programmation des tablettes, de la sélection et de la formation des enquêteurs, des tests préliminaires sur le terrain, de l'élaboration du plan de terrain, de l'organisation et de la supervision des entretiens, du contrôle de la qualité des données et, enfin, de la présentation des résultats pour une utilisation ultérieure. Le travail des instituts nationaux d'enquête est guidé par un superviseur externe dont le rôle est de veiller à l'application uniforme des règles de recherche.

### LA TRADUCTION DANS LES LANGUES LOCALES

L'enquête utilise l'anglais et le français comme langues principales du questionnaire. Elles sont ensuite traduites dans les langues locales les plus parlées dans les pays. Tous les répondants peuvent choisir la langue dans laquelle ils préfèrent être interrogés et répondre dans une langue dans laquelle ils se sentent à l'aise pour converser.

### FORMATION DES AGENTS ET TEST PRÉLIMINAIRE

La formation des équipes de terrain en vue de l'enquête dure de cinq à sept jours, au cours desquels le questionnaire est étudié en détail et les équipes s'exercent à utiliser les tablettes. La formation comprend un test préliminaire et les dernières mises au point du questionnaire. Les entretiens d'essai des agents servent de tests préliminaires pour toutes les versions en langues locales du questionnaire. Tous les membres des équipes, y compris les superviseurs, doivent effectuer au moins deux entretiens lors de la phase d'essai/ de test préliminaire. Au cours d'une session d'évaluation, les expériences acquises au cours des tests préliminaires sont discutées et il est possible de modifier le questionnaire.

### LES ÉQUIPES D'ENQUÊTEURS

Les équipes d'enquêteurs qui se rendent sur le terrain sont composées de quatre interviewers/recenseurs et d'un superviseur. Le superviseur est la personne à qui tous les enquêteurs rendent compte chaque jour et avec qui ils abordent les nouveaux problèmes. Les superviseurs de terrain ont généralement au moins un diplôme de premier cycle, ainsi qu'une expérience de la collecte de données et de la gestion d'équipes d'agents recenseurs. Les agents sur le terrain doivent disposer d'une formation universitaire, d'une bonne

connaissance des langues locales et de la capacité d'établir des relations respectueuses avec les personnes interrogées.

La structure de l'équipe de terrain est adaptée à la taille de l'échantillon (1 200 entretiens). Les enquêteurs essaient de réaliser quatre entretiens par jour ou 16 par équipe de terrain. Chaque équipe de terrain doit essayer de couvrir deux zones de dénombrement par jour. A ce rythme, il faut à huit équipes de terrain (32 enquêteurs x 4 entretiens/jour = 128 entretiens/jour) 9,37 jours ou une semaine et demie, incluant les jours de repos et de déplacement, pour réaliser une enquête standard. Cela est faisable car chaque équipe dispose d'un véhicule de location qui lui est dédié pendant le travail sur le terrain. Les équipes de terrain sont assurées pendant la période de travail sur le terrain.

## LA SAISIE ÉLECTRONIQUE DES DONNÉES

La collecte des données se fait au moyen d'entretiens personnels assistés par ordinateur (CAPI), à l'aide de tablettes. Les tablettes sont fournies avec le logiciel Survey-To-Go (STG) et on y charge le questionnaire. Les enquêteurs lisent les questions apparaissant sur l'écran des tablettes aux répondants. Le programme des tablettes prend en charge les filtres du questionnaire et la sélection aléatoire du membre du ménage employé de manière informelle pour la deuxième phase. Les enquêteurs utilisent les tablettes page par page et trouvent à chaque fois des instructions sur ce qu'il faut faire. Le codage des réponses se fait directement sur l'écran tactile.

## LISTE DES FIGURES

- 9 Figure 1**  
Quatre pays – connaissance des syndicats (chiffres en %)
- 10 Figure 2**  
Quatre pays – connaissance des syndicats par lieu de résidence urbaine ou rurale
- 11 Figure 3**  
Quatre pays – connaissance des syndicats par statut d'emploi
- 12 Figure 4**  
Quatre pays – « confiance » envers les syndicats
- 13 Figure 5**  
Quatre pays – « confiance » et « pas confiance » de la part de ceux qui n'ont pas entendu parler des syndicats
- 13 Figure 6**  
Quatre pays – « confiance » dans les syndicats en fonction du niveau de connaissance (chiffres en %)
- 16 Figure 7**  
Quatre pays – évaluer les syndicats selon six critères
- 16 Figure 8**  
Quatre pays – perception de l'indépendance des syndicats par rapport au gouvernement (%)
- 17 Figure 9**  
Quatre pays – groupes perçus comme bénéficiaires des activités syndicales
- 18 Figure 10**  
Quatre pays – soutien perçu des syndicats aux groupes socio-économiques (chiffres en %)
- 20 Figure 11**  
Quatre pays – expérience personnelle avec les syndicats et intérêt pour l'adhésion (chiffres en %)
- 23 Figure 12**  
Quatre pays – points de vue des membres de groupes sur le soutien des syndicats et l'affiliation
- 24 Figure 13**  
Quatre pays – intérêt pour l'affiliation basé sur l'expérience personnelle avec les syndicats (chiffres en %)
- 25 Figure 14**  
Quatre pays – appartenance à des groupes par type de groupes (%)
- 26 Figure 15**  
Quatre pays – intérêt pour l'affiliation à des syndicats par type d'organisation
- 27 Figure 16**  
Quatre pays – demande de services des syndicats par type de service
- 29 Figure 17**  
Quatre pays – demande de certains services des syndicats par type d'adhésion (chiffres en %)
- 30 Figure 18**  
Quatre pays – volonté de payer des cotisations (chiffres en %)

## LISTE DES TABLEAUX

- 7 Tableau 1**  
Taille et composition de l'emploi formel et informel en Afrique (%)
- 20 Tableau 2**  
Intérêt de la main-d'œuvre du secteur informel pour l'affiliation

## À PROPOS DE L'AUTEUR

**Dr Rudolf Traub-Merz** est consultant et travaille actuellement comme coordinateur du projet d'enquête FES-BIT-DIE/GDI sur l'emploi informel dans les pays d'Afrique subsaharienne. Auparavant, il a dirigé les bureaux de la FES à Lagos, Harare, Manille, Shanghai et Moscou.

## IMPRESSION

Friedrich-Ebert-Stiftung | Section Afrique  
Hiroshimastr. 17 | 10785 Berlin | Allemagne

Responsable :  
Dr Manfred Öhm | Directeur de la Section Afrique  
Tél.: +49-30-269-35-7456 | Fax: +49-30-269-35-9217  
<https://www.fes.de/fr/section-afrique>

Commande de publications :  
[Janine.Kaliga@fes.de](mailto:Janine.Kaliga@fes.de)

L'utilisation commerciale des médias publiés par la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) est interdite sans autorisation écrite de la FES.

# L'INTÉRÊT DU TRAVAIL INFORMEL POUR LES SYNDICATS

## Résultats des enquêtes nationales représentatives en Afrique subsaharienne



Dans de nombreux pays d'Afrique subsaharienne, les marchés du travail sont confrontés à une augmentation de l'emploi informel aux dépens de l'emploi formel. A ce jour, l'emploi informel est source de revenus pour 80 à 90 pour cent des travailleurs. Pour les syndicats, la diminution du nombre de lieux de travail dans l'économie formelle provoque une crise organisationnelle, car leur base traditionnelle de recrutement est menacée. Les syndicats débattent actuellement pour savoir si la main-d'œuvre du secteur informel doit être le nouveau terrain de recrutement et de quelles stratégies appliquer. Malgré quelques cas de gains numériques impressionnants dans le recrutement de travailleurs de l'économie informelle, l'avenir est incertain. De nombreux syndicats et centrales nationales sont réticents et ceux qui ont affilié des associations de travailleurs du secteur informels ne donnent pas (encore) à leurs adhérents la possibilité de s'exprimer pleinement.



Le débat organisationnel est lancé, mais la recherche empirique sur les opinions et les attentes des personnes visées occupant des emplois informels fait largement défaut. Que pensent les travailleurs du secteur informel des syndicats ? Veulent-ils être organisés par eux ? Quel type de services demandent-ils ? Seraient-ils prêts à payer des cotisations ou espèrent-ils des places à prix réduit ? Et que se passe-t-il si les travailleurs du secteur informel sont déjà auto-organisés et ont leurs propres formes de groupes d'intérêts ? Seraient-ils intéressés à adhérer à des syndicats en tant que membres individuels ou préfèrent-ils s'affilier en tant que groupe ? Et quel serait l'impact d'une affiliation de groupe sur le type de services que les syndicats devraient fournir ?



La Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), en collaboration avec le Bureau international du travail (BIT) et l'Institut allemand de politique de développement (DIE-GDI), a récemment lancé un projet de recherche empirique sur l'emploi informel, la protection sociale et la confiance politique en Afrique subsaharienne, qui comprend une enquête d'opinion sur les « points de vue sur les syndicats ». L'enquête met en lumière la volonté des travailleurs ayant un emploi informel de coopérer avec les syndicats, voire de les rejoindre en tant que membres ou affiliés. Les enquêtes d'opinion sont menées sous la forme d'enquêtes représentatives à l'échelle nationale avec un protocole de recherche uniforme pour permettre une comparaison entre les pays. Le rapport présenté ici résume les résultats des enquêtes menées au Kenya (2018), au Bénin (2018), au Sénégal (2019), et en Zambie (2019).

Plus de détails sous ce lien :

<https://www.fes.de/fr/section-afrique>