

VOIX ET LEADERSHIP DES FEMMES DANS L'ORGANISATION DE L'ECONOMIE INFORMELLE EN AFRIQUE

UNE ANALYSE TRANSNATIONALE



Voix Et Leadership Des Femmes Dans L'organisation De L'economie Informelle En Afrique

UNE ANALYSE TRANSNATIONALE

L'Inclusive Labor Institute (ILI) est un centre de connaissances de base dirigé par des travailleurs sur les conditions et l'expérience de travail des plus de 2 milliards de travailleurs qui constituent le moteur de l'économie informelle et de l'avenir du travail. L'ILI offre aux organisations de travailleurs de base et aux défenseurs de leurs droits une plateforme de partage d'informations et de collaboration sur les possibilités d'améliorer la situation des travailleurs informels et de renforcer leur voix. L'ILI responsabilise les travailleurs en élargissant leurs connaissances grâce à une approche axée sur les données et dirigée par la base, et s'associe à des organisations locales pour fournir une compréhension globale des conditions des travailleurs informels, en particulier des travailleuses.

Lancé par la Global Fairness Initiative (GFI) et une coalition de partenaires locaux, l'ILI fournit une plateforme d'engagement et d'accès aux données et aux informations pour les organisations locales, régionales et internationales. Cela comprend des outils de formation en ligne, la technologie numérique et un catalogue d'études dirigées par l'Institut et fournies par ses partenaires. Grâce à l'Inclusive Labor Institute, le GFI fournit aux individus et aux organisations des outils, des informations et un espace de collaboration pour faire progresser les droits du travail, l'autonomisation des femmes et le progrès social et économique, afin que les communautés prometteuses puissent devenir des centres de prospérité.



REMERCIEMENTS

Ce rapport a été élaboré par le Grassroots Center on Women in Work (Centre de base sur les femmes au travail) du GFI, une initiative pilote soutenue par la Fondation Bill & Melinda Gates visant à renforcer les droits et l'autonomisation économique des femmes dans l'économie informelle. Ce rapport a été réalisé en partenariat avec le professeur Mongi Boughzala. GFI souhaite remercier le Forum des travailleurs de l'économie informelle du Ghana (INFORUM), la Fédération des travailleurs et travailleuses de l'économie informelle de Côte d'Ivoire (FETTEI-CI), le Syndicat des petits commerçants et des travailleurs informels du Liberia (The Petty Traders and Informal Workers Union of Liberia - FEPTIWUL), le Syndicat sud-africain des services domestiques et des travailleurs associés (South Africa Domestic Service and Allied Workers Union - SADSAWU), le Syndicat des Travailleurs Domestiques et Indépendants de l'Économie Informelle du Rwanda (SYTRIECI), et l'équipe de Tunisia Inclusive Labor Initiative (L'initiative pour un travail inclusif en Tunisie TILI) pour leur soutien continu, leurs conseils et leurs idées inestimables tout au long de cette étude de recherche. Leur soutien à la collecte de données sur le terrain et leur expertise ont joué un rôle déterminant dans l'orientation et les résultats de cette étude de recherche. Le directeur de programme de GFI, Asha Metcalf, a également apporté son soutien.

L'auteur

Ce rapport a été rédigé par Mongi Boughzala, Professeur émérite, Université de Tunis El Manar.

À propos d'INFORUM

L'INFORUM représente plus de cinq millions de travailleurs de l'économie informelle au Ghana, défend les employés et les travailleurs indépendants, s'efforce de maximiser l'emploi et le revenu global des travailleurs, ainsi que de protéger et d'améliorer leurs conditions de travail.

À propos de FETTEI-CI

FETTEI-CI, fondée en 2017, cette fédération œuvre pour contribuer à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle en Côte d'Ivoire.

A propos de FEPTIWUL

FEPTIWUL est une organisation syndicale basée sur l'informel qui vise à défendre et à promouvoir le respect et l'intégration des vendeurs de rue, des marchands et des commerçants informels afin qu'ils aient une voix dans le secteur informel du Liberia.

À propos de SADSAWU

SADSAWU est un syndicat de travailleurs domestiques qui lutte pour les droits des travailleurs domestiques dans toute l'Afrique du Sud.

À propos de SYTRIECI

Le SYTRIECI est un syndicat de travailleurs indépendants de l'économie informelle. Sa mission est de renforcer les travailleurs de l'économie informelle en protégeant et en promouvant leurs droits et leurs intérêts socio-économiques.

A propos de TILI

L'initiative pour un travail inclusif en Tunisie (The Tunisia Inclusive Labor Initiative) est une organisation tunisienne qui s'efforce de catalyser les opportunités et les politiques afin de créer une plus grande inclusion du secteur informel tunisien dans l'économie formelle.

Remerciements particuliers à : Marcelline Adopo, Deborah Freeman, Charles Konnah, Jeannette Nyiramassengesho, Florence Sosiba, Asma Ben Hassen, Rania Hadji, Mhamed Rahmeni, Nawel Ben Yamna, Monia Mansouri, Fayçal Brini, Amira Massoudi, Nyuma Bondi Jr, Linda Togba, Nelson P. Kpeh, B. Thomas Kamara, Tarrous A. Kroma, Johns S. Tamba, Dr. Bai Sra Marcelin, Kone Kiossioh Boris, Ossadji Agree, Yao Espoir Amlan Doglou, Moussa Cherif, Tchietchié Gbaley Ange Desiree Judith, Ban Kapet Henri, Prof. Ernest Christian Winful, Ernest Bentil, Candy Fokuoh, Mabel Dansoh, Francis Dogbey, Charity Okine, Sheila Kwao, Dr. Niyikiza Obed, Ishimwe Rachete Dorcas, Jean Pierre Habimana, Manariyo Niyonkuru Jeannine, Hagenimana Jean Paul, Ferdinand Mateso, Tuyishimire Charlotte, Fairuz Mullagee, Manyunu Florence Sosiba, Jacqui Michels, Thulisile Maphumulo, Gloria Kente, Zandile Ngcobo, Mary Nkonyane et Lettie Zulu.

Clause de non-responsabilité

Les opinions exprimées dans ce rapport sont celles de l'auteur. Elles ne représentent pas celles de GFI ou de toute autre institution mentionnée dans le rapport. Toutes les erreurs et omissions demeurent la responsabilité de l'équipe de recherche.

Juillet 2024

SOMMAIRE

LISTE DES ABRÉVIATIONS	2
LISTE DES TABLEAUX	3
LISTE DES FIGURES	4
RÉSUMÉ EXÉCUTIF	5
Aperçu des principales conclusions	5
INTRODUCTION	6
METHODOLOGY	8
Approche de la collecte de données	8
Obstacles et contraintes	9
Contexte de l'étude	10
Discussions de groupe	12
Défis	12
LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE ET DES DISCUSSIONS DE GROUPE	13
Environnement et conditions de travail et de vie	13
Analyse multivariée	21
Données qualitatives des groupes de discussion et questions ouvertes de l'enquête	22
CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	23
REFERENCES	25
NOTES EN FIN D'OUVRAGE	26
ANNEX 1: LE QUESTIONNAIRE	27
ANNEX 2: RÉSULTATS DÉTAILLÉS DES GROUPES DE DISCUSSION	29
ANNEX 3: L'ESTIMATION DU MODEL	30
ANNEX 4: DONNÉES SUR L'EMPLOI DANS LES SIX PAYS	31

LISTE DES ABRÉVIATIONS

FETTEI-CI	Fédération des Travailleurs et Travailleuses de l'Economie Informelle de Côte d'Ivoire
FEPTIWUL	Petty Traders and Informal Workers Union of Liberia ((Syndicat des petits commerçants et des travailleurs informels du Liberia)
FGDs	Focus Group Discussions (Discussions de groupe)
GCWW	Grassroots Center on Women in Work (Centre de base sur les femmes au travail)
GFI	Global Fairness Initiative (Initiative mondiale pour l'équité)
ICT	Information and Communication Technology (TIC Technologies de l'information et de la communication)
ILI	Inclusive Labor Institute (Institut du travail inclusif)
ILO	International Labor Organization (OIT Organisation internationale du travail)
INFORUM	The Informal Economy Workers' Forum Ghana (Forum des travailleurs de l'économie informelle du Ghana)
ITUC	International Trade Unions Confederation
NGOs	Non-Governmental Organizations
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
SADSAWU	South Africa Domestic Service and Allied Workers Union
SYTRIECI	Syndicat des Travailleurs Domestiques et Indépendants de l'Économie Informelle du Rwanda
TILI	Tunisia Inclusive Labor Institute
UNICEF	United Nations Children's Fund
WEE	Women's Economic Empowerment
WIL	Women in Leadership

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 Pourcentage de femmes et d'hommes formant l'échantillon dans les six pays	7
TABLEAU 2 Répartition des répondants par niveau d'éducation et par sexe dans les six pays	11
TABLEAU 3 Niveau d'éducation des répondants par pays	11
TABLEAU 4 Niveau d'éducation du répondant et de sa mère	12
TABLEAU 5 Revenu moyen par mois en USD selon la participation à des organisations de travailleurs	13
TABLEAU 6 Répartition du revenu moyen (en USD) par mois selon les pays	13
TABLEAU 7 Répartition des personnes interrogées par statut professionnel	14
TABLEAU 8 Sources de financement	14
TABLEAU 9 Pourcentage des répondants recevant des crédits d'associations de microcrédit et de banques par pays	15
TABLEAU 10 Facilité de création d'entreprise pour les femmes	15
TABLEAU 11 Réussite commerciale pour les femmes et les hommes	15
TABLEAU 12 Compétences des femmes	16
TABLEAU 13 Les répondants estiment que le rôle principal des femmes est de s'occuper du foyer et des enfants (pourcentage)	16
TABLEAU 14 Qui prend les principales décisions à la maison ?	16
TABLEAU 15 Proportion d'hommes qui pensent que le rôle des femmes est de s'occuper du foyer et des enfants selon le niveau d'instruction	17
TABLEAU 16 Proportion d'hommes qui pensent que le rôle des femmes est de s'occuper du foyer et des enfants, par pays	17
TABLEAU 17 Pourcentage de répondants qui pensent que les femmes ne sont pas bien protégées contre la violence et le harcèlement sexuel au travail (par sexe)	18
TABLEAU A1 Participation à l'emploi (total) et à l'emploi informel	31
TABLEAU A2 Répartition de l'emploi informel par sexe (% de l'emploi informel total)	31
TABLEAU A3 Emploi agricole dans les six pays, par sexe	31

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 Participation aux syndicats et autres organisations 8

FIGURE 2 Statut au sein des organisations 8

FIGURE 3 Nombre d'enfants et de personnes à charge 10

FIGURE 4A Répondant et éducation de son père 12

FIGURE 4B Répondant et niveau d'études de sa mère 12

FIGURE 5 Qualité du logement et sécurité 13

FIGURE 6 Répartition des revenus par secteur d'activité 13

FIGURE 7 Revenu mensuel par sexe 14

FIGURE 8 Revenu mensuel moyen en USD par sexe 14

FIGURE 9 Transmission intergénérationnelle des normes sociales 17

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Les femmes constituent la majorité des membres des associations et des syndicats de travailleurs, mais les postes de direction et les hautes fonctions restent dominés par les hommes. Bien que des progrès aient été réalisés au cours du dernier demi-siècle pour atteindre l'égalité des sexes dans les domaines de l'emploi, des affaires, de la participation politique et de la direction, la situation des travailleuses du secteur informel reste difficile et la mise en œuvre de programmes axés sur l'égalité des sexes et les changements sociétaux est lente et inégale.

Ce rapport porte sur la sous-représentation des travailleuses du secteur informel dans le mouvement d'organisation en Afrique, en se concentrant sur six pays africains : Côte d'Ivoire, Ghana, Libéria, Rwanda, Afrique du Sud et Tunisie. Il souligne les raisons pour lesquelles les femmes ne rejoignent pas les mouvements d'organisation (syndicats et associations de travailleurs) et, lorsqu'elles le font, pourquoi elles continuent à être victimes de discrimination et à accéder rarement à des postes de direction. En examinant le contexte de la participation des travailleuses du secteur informel, nous pouvons décrire et comprendre les défis qui entravent leur capacité à accéder aux postes de direction, et définir les possibilités de surmonter ces obstacles.



© Jonathan Torgovnik/Getty Images/Images of Empowerment

Aperçu des principales conclusions

→ **Les femmes ont plus de chances d'être représentées équitablement parmi les dirigeants** et d'acquérir une crédibilité durable en tant que dirigeantes si elles contribuent à changer les conditions des travailleurs et sont conscientes des besoins des travailleurs du secteur informel.

→ **Les femmes continuent d'être confrontées à des restrictions et à des difficultés**, en particulier dans le monde du travail, en raison de normes sociales et d'attitudes sexistes qui limitent le temps et l'énergie qu'une travailleuse du secteur informel peut consacrer aux activités sociales et au leadership.

→ **La réussite professionnelle, les revenus, les compétences en communication et la liberté d'action, ainsi que la sensibilisation au harcèlement sexuel, à la violence à l'égard des femmes et à la répartition inégale des tâches ménagères entre les femmes et les hommes contribuent à l'accès au leadership.** Une personne plus consciente des facteurs et des inégalités est plus susceptible d'être active dans l'organisation de mouvements et de devenir un leader.

→ **Le sexe n'est pas une variable significative en soi.**

Les hommes et les femmes présentant des caractéristiques similaires en termes de compétences, de droits et de richesse, qui jouissent du même pouvoir et de la même autonomie en termes de prise de décision et de liberté et qui sont confrontés aux mêmes contraintes et défis, ont des chances égales et sont tout aussi susceptibles de devenir des dirigeants. Les femmes ne sont pas en retard par rapport aux hommes parce qu'elles sont des femmes, mais en raison des barrières sociales et culturelles et des diverses formes d'inégalité entre les sexes qui leur sont imposées. Les femmes sont confrontées à davantage de contraintes et de défis que les hommes. Par conséquent, l'élimination de ces barrières et contraintes sociales donne aux femmes des chances égales et un accès équitable à un leadership efficace dans tous les domaines, y compris dans les organisations de travailleurs.

→ **Les interventions gouvernementales visant à soutenir les travailleurs de l'économie informelle, en particulier les femmes, par la fourniture de services essentiels, peuvent fortement améliorer la capacité des femmes, en termes de temps, d'efforts et de pouvoir, à accéder à des postes de direction.** L'investissement dans les travailleuses de l'économie informelle disposant d'un faible capital, par le biais d'actions de plaidoyer, d'un soutien financier et d'une réduction des taxes pour les aider à promouvoir leurs entreprises, peut accroître leurs revenus et leur confiance en soi, et augmenter visiblement leurs chances de devenir des dirigeantes prospères et leur perception de toute cette question.

→ **Les syndicats et les organisations de travailleurs doivent collaborer avec les autorités municipales et nationales, les organisations de la société civile, les partenaires locaux et internationaux et les entreprises pour améliorer la situation culturelle, économique et sociale des travailleuses du secteur informel.**



© Jonathan Torgovnik/Getty Images/Images of Empowerment

INTRODUCTION

En Afrique, près de 85 % des travailleurs dépendent de l'économie informelle et occupent des emplois informels ; en Afrique subsaharienne, cette proportion avoisine les 90 %. Les économistes du développement¹ qui se sont penchés pour la première fois sur le concept et le contexte de l'économie informelle entre les années 1950 et 1970 ont affirmé que l'économie informelle disparaîtrait progressivement au fur et à mesure que les pays gagneraient en prospérité économique et en croissance dans les économies formelles et modernes. Toutefois, l'histoire récente a prouvé le contraire. Alors que certains pays se modernisent et augmentent leur richesse économique, ces changements ne se sont pas traduits par la création d'opportunités et d'emplois adéquats dans le secteur formel, comme on l'avait imaginé. Les politiques et interventions gouvernementales visant à lutter contre les répercussions négatives d'une croissance non inclusive n'ont pas eu l'effet escompté, et la majorité des travailleurs des pays africains continuent de dépendre exclusivement de l'économie informelle pour leur subsistance.

Des études antérieures ont indiqué que dans la plupart des pays africains, les femmes dépendent davantage de l'emploi informel que les hommes, souvent parce qu'elles n'ont pas le choix et qu'elles ont moins accès à l'emploi formel. Par exemple, comme l'indique le tableau A1 (voir annexe), le taux d'emploi informel des femmes est de 95,6 % en Côte d'Ivoire et de 93,7 % au Libéria, contre 88,1 % et 85,7 % respectivement pour les hommes. En Afrique du Sud et en Tunisie, respectivement, 33,7 % et 31,9 % des femmes travaillent dans le secteur informel, contre 34,3 % et 49,5 % pour les hommes.

Cependant, au total, il y a moins de travailleuses informelles que d'hommes parce qu'il y a moins de femmes dans la population active ; en moyenne, environ 45% des travailleurs informels en Afrique sont des femmes et 55% sont des hommes. Le tableau A2 (voir annexe) donne la répartition de l'emploi informel entre

les femmes et les hommes dans les six pays africains couverts par cette étude.

Les responsabilités domestiques des femmes et le travail non rémunéré sont des facteurs supplémentaires qui influencent les différences entre les taux de participation des hommes et des femmes dans l'économie informelle. Selon la Banque mondiale,² les femmes effectuent trois fois plus de tâches domestiques que les hommes en Afrique du Sud et dix fois plus dans le nord de la Tunisie. Le travail non rémunéré empêche les femmes d'entrer sur le marché du travail en augmentant les charges et les tâches ménagères, ce qui les empêche d'accepter des emplois éloignés de leur domicile, de travailler de longues heures ou d'avoir une carrière qui les empêche de s'occuper de leurs enfants. Le travail non rémunéré au sein du foyer affaiblit la capacité des femmes à participer au marché du travail sur un pied d'égalité avec leurs homologues masculins.

Des inégalités plus importantes entre les sexes et des barrières sociétales constituent des obstacles supplémentaires pour les femmes dans l'économie du travail. La discrimination fondée sur le sexe et les attentes culturelles strictes à l'égard des femmes ont limité leur présence dans le monde des affaires et de la politique. Malgré les progrès de la sensibilisation et des politiques, les femmes instruites sur le marché du travail se voient toujours offrir moins de possibilités d'avancement que les hommes et elles sont une minorité à occuper des postes de cadres supérieurs et moyens. Dans le monde des affaires, la proportion de femmes employeurs en Afrique subsaharienne a augmenté de moins de 0,5 % en moyenne au cours des trois dernières décennies, passant de 1,1 % à 1,6 %, tandis que le nombre d'employeurs masculins reste environ deux fois supérieur au nombre d'employeurs féminins. En politique, la proportion de sièges occupés par des femmes dans les parlements nationaux de la majorité des pays africains est inférieure à un quart. Le Rwanda est le

seul pays où plus de la moitié des postes sont occupés par des femmes (60 %).³

Les mouvements d'organisation constituent un autre sous-ensemble de la société où les femmes ne sont pas bien représentées dans les postes de direction. Dans les mouvements dirigés par les travailleurs dans le monde entier, y compris en Afrique, les femmes sont de plus en plus intégrées dans les syndicats, mais les postes de direction au sein de ces mouvements restent en grande partie occupés par des hommes. Alors que le taux de syndicalisation (la proportion de travailleurs affiliés à un syndicat par rapport à la main-d'œuvre totale) reste inférieur à 10 % dans la plupart des pays africains,⁴ l'adhésion des femmes représente une fraction croissante de la participation syndicale.⁵ Au sein de la Confédération syndicale internationale (CSI),⁶ les femmes représentent 42 % des membres des organisations affiliées à la CSI, mais n'occupent que 7 % des postes de direction.⁷ Les travailleuses informelles sont particulièrement sous-représentées, malgré les engagements de la CSI et de ses organisations affiliées africaines (la CSI Afrique et les organisations syndicales nationales) à prendre des mesures pour promouvoir les droits des femmes et l'égalité des sexes, et à intégrer les travailleuses informelles dans leurs organes d'adhésion et de prise de décision.

Les syndicats formels et informels et leurs membres attendent davantage de leurs dirigeants, ce qui peut empêcher les femmes d'accéder à des postes plus élevés. Les dirigeants et les décideurs, en particulier les femmes, doivent être informés des besoins fondamentaux immédiats et à long terme des travailleurs informels qu'ils représentent et répondre à leurs préoccupations. Les dirigeants doivent connaître les limites et les possibilités des campagnes et de l'activisme, et comprendre la complexité des questions relatives à l'économie informelle, qui sont liées aux objectifs et aux questions fondamentales du développement économique.⁸ Ils doivent être en mesure (i) d'obtenir des résultats concrets à court terme, même s'ils ne peuvent cibler que des objectifs limités et se concentrer sur quelques besoins urgents, qui varient d'un pays à l'autre, et (ii) de prendre en considération les objectifs à long terme et les objectifs de développement plus larges. Les objectifs à court terme comprennent une répartition équitable des responsabilités domestiques et des responsabilités liées aux enfants entre les femmes et les hommes, l'égalité de rémunération pour un travail équivalent, un meilleur accès aux protections sociales, aux soins de santé et aux assurances, ainsi que la protection totale des femmes contre la violence et le harcèlement sexuel. Les objectifs à long terme sont axés sur l'éducation, la santé, la sécurité et les conditions de travail, ainsi que sur les revenus. Ils impliquent la nécessité de créer de bons emplois, d'améliorer la situation multidimensionnelle des travailleurs informels en termes de revenus, de protections sociales et de droits fondamentaux, ainsi que la viabilité des entreprises⁹ et l'augmentation de la productivité des entreprises de travailleurs.

En outre, la réduction de la pauvreté et l'amélioration des conditions des travailleuses informelles ne se limitent pas à l'amélioration de leurs revenus et dépendent d'autres variables non monétaires telles que l'accès à des soins de santé de qualité, à l'éducation, à l'eau potable, à l'électricité, à la sécurité, à un environnement sain, à un système de transport fiable et

abordable et à la protection juridique. Pour que les femmes soient promues au rang de leaders et qu'elles acquièrent une crédibilité durable, elles doivent être conscientes de ces attentes et faire une différence substantielle dans les conditions des travailleurs.

Cette étude se concentre sur la sous-représentation des femmes dirigeantes de l'économie informelle dans le mouvement d'organisation en Afrique dans six pays : Côte d'Ivoire, Ghana, Libéria, Rwanda, Afrique du Sud et Tunisie. Son objectif est de fournir une perspective globale et de sensibiliser à la question, tout en fournissant aux syndicats participant à cette étude et à d'autres syndicats partenaires des preuves de l'importance de promouvoir le leadership des femmes dans l'organisation des travailleurs, afin de garantir que des opportunités de leadership soient offertes à un plus grand nombre de membres.

Jusqu'à présent, les obstacles à l'accession des femmes à des postes de direction n'ont pas fait l'objet d'un examen approfondi du point de vue des syndicats et des travailleurs directement ; en particulier, pourquoi les femmes ne rejoignent-elles pas d'emblée les mouvements d'organisation qui pourraient faciliter l'accès aux avantages financiers, économiques et de protection sociale ? Le deuxième objectif de ce rapport est d'apporter plus de clarté sur les obstacles et les défis qui empêchent les travailleuses du secteur informel d'accéder à des postes de direction dans les organisations ou de s'y hisser. Le troisième objectif est d'identifier les facteurs qui soutiennent la participation des femmes et les mécanismes qui permettent aux femmes de se faire entendre, et d'apprendre comment le gouvernement et les organisations peuvent surmonter ces obstacles. Dans l'ensemble, cette étude cherche à comprendre la dynamique des voix et du leadership des femmes dans l'organisation.

Pour répondre à ces questions, une enquête transnationale et une série de discussions de groupe (FGD) ont été menées dans les six pays. Les données ont été analysées selon un cadre logique et à l'aide d'une analyse statistique descriptive et d'un modèle multivariant afin de prendre en compte simultanément toutes les variables et barrières pertinentes susceptibles d'expliquer pourquoi les travailleuses du secteur informel peuvent ou non rejoindre un mouvement d'organisation et éventuellement devenir des dirigeantes.

Le rapport est divisé en trois sections. La section 1 présente la méthodologie et le cadre analytique, y compris les concepts de base et les contraintes qui sous-tendent l'inégalité entre les sexes et la faible représentation des femmes dans les organes de direction et de prise de décision. Elle présente également la conception de l'enquête et des groupes de discussion. La section 2 présente les résultats de l'analyse, de l'enquête et des discussions de groupe. La section 3 présente les conclusions, les recommandations et les moyens d'aller de l'avant. Ces résultats et recommandations sont destinés à guider les travailleurs et les organisations de travailleurs intéressés, les dirigeants, les partenaires, les chercheurs et les décideurs - principalement les syndicats et les autres organisations agissant en faveur des droits des femmes, ainsi que les agences gouvernementales chargées des programmes en faveur des travailleuses du secteur informel.



© Renate Wefers / iStock

METHODOLOGY

Approche de la collecte de données

Il est essentiel¹⁰ de promouvoir le leadership des femmes et de comprendre comment faire entendre la voix des travailleuses informelles, mais cela n'est pas suffisant pour apporter des changements significatifs à la condition des travailleurs informels. Une nouvelle approche plus efficace consisterait à aborder la promotion du leadership et le changement des conditions des travailleurs informels. Les femmes ont plus de chances d'être représentées en tant que leaders et d'acquiescer une crédibilité durable si elles peuvent faire la différence dans les conditions des travailleurs. Il est important pour elles, et pour tous les décideurs, d'être informées des besoins fondamentaux immédiats et à long terme des travailleurs informels, en particulier des femmes, et de répondre à leurs préoccupations. Elles doivent être informées des limites et des possibilités des campagnes et de l'activisme, ainsi que de la complexité des questions liées à l'économie informelle,

Cette recherche a recueilli des données dans un cadre analytique qui a permis de collecter des facteurs déterminants directs et indirects pour répondre aux objectifs de la recherche. L'étude a examiné les informations relatives à l'accès des travailleuses aux postes de direction, aux conditions de vie et aux contraintes domestiques, à l'éducation, aux compétences et aux barrières culturelles et sociales, y compris les normes et les croyances, afin de mieux expliquer de manière holistique ce qui freine les travailleuses informelles dans les mouvements d'organisation qu'elles rejoignent.

Le Cadre conceptuel et le modèle théorique

Lorsque l'on évalue la différence entre le leadership masculin et le leadership féminin, la question soulevée est la suivante : si l'on considère un groupe de travailleurs informels, femmes et hommes, en concurrence pour le leadership, qu'est-ce qui fait qu'un individu appartenant à ce groupe a plus ou moins de chances de devenir un leader ? En d'autres termes, quels sont les facteurs qui déterminent la probabilité que ces femmes accèdent ou non à un poste de direction ? Si nous prenons une femme et un homme semblables dans toutes les caractéristiques et conditions, les hommes auront-ils toujours une probabilité plus élevée ? Des études antérieures¹¹ suggèrent que les barrières sociales, les croyances et les attitudes constituent les principaux obstacles pour les femmes dans le monde du travail, et plus particulièrement pour les travailleuses du secteur informel.

L'analyse empirique a été effectuée selon deux méthodes complémentaires. La première méthode a utilisé des statistiques descriptives pour examiner la relation éventuelle entre chaque facteur (ou type de facteur) et le statut du travailleur informel au sein du syndicat ou de l'association de travailleurs, et la manière dont cette relation diffère entre les femmes et les hommes. Des conclusions préliminaires ont été tirées sur la base de l'importance et de la signification statistique de chaque facteur séparément.

La seconde méthode est une approche multivariée qui prend en compte l'ensemble des variables explicatives ainsi que l'interaction et l'interdépendance entre elles. Elle est basée sur le modèle suivant (pour une formulation plus technique, voir la note de bas de page ici¹² ou l'annexe 3).

Le modèle de base prévoit que la probabilité qu'une personne donnée (une femme ou un homme) appartenant à l'échantillon adhère d'abord et devienne ensuite un leader dans un mouvement d'organisation dépend d'un ensemble de facteurs explicatifs caractérisant cette personne : sa situation familiale, les contraintes et barrières sociales qui limitent ses choix, ses attitudes, son expérience professionnelle, etc. La relation entre cette probabilité et les variables explicatives est de type probit.

Les données de l'enquête transnationale fournissent les informations nécessaires sur ces facteurs et permettent l'estimation quantitative de cette relation.

Obstacles et contraintes

Cette sous-section explique et justifie les facteurs qui ont été inclus dans ce modèle, tels que les principaux obstacles et contraintes, et la manière dont ils ont été pris en compte par l'enquête pour déterminer la probabilité d'un leadership féminin. Equimondo¹³ Equimondo13 a fourni des données complètes sur les barrières et les restrictions imposées aux femmes, en particulier dans le monde du travail et dans les activités sociales. Il a indiqué que les femmes effectuent en moyenne 3,3 fois plus de tâches quotidiennes non rémunérées que les hommes. Cela limite le temps qu'une femme peut consacrer à son éducation, à son développement professionnel, réduit ses opportunités de carrière, ses loisirs et le temps qu'elle consacre aux activités de la société civile et au leadership. Cette situation est aggravée par la répartition restrictive des tâches et du pouvoir de décision au sein du ménage. Le concept selon lequel le rôle le plus important d'une femme est de s'occuper de son foyer et de cuisiner pour sa famille reste la règle prédominante selon les normes sociales en Afrique, et plus particulièrement en Afrique du Nord.

En outre, à des degrés divers et selon les pays et les régions, les femmes risquent de subir diverses formes de violence morale, physique et sexuelle dans le monde du travail, ce qui limite leurs possibilités d'emploi et les dissuade d'entreprendre toute activité en dehors de leur domicile dans un espace non protégé.

Bien que les attitudes et les normes sociales évoluent, les changements sont lents. Alors que les jeunes générations affichent moins de préjugés sexistes, les pratiques et croyances

sexistes sont encore largement répandues parmi les générations plus âgées.¹⁴ En outre, une proportion importante d'hommes théoriquement soutiennent l'égalité mais défendent leurs privilèges et le statu quo dans la pratique. Bien que de nombreuses preuves montrent que les femmes ne manquent pas des compétences nécessaires pour diriger, de nombreuses personnes, y compris des femmes, perpétuent la croyance selon laquelle les femmes ne peuvent pas être d'aussi bons dirigeants que les hommes. Cette attitude et les pratiques associées à cette croyance désavantagent inévitablement les femmes.

Dans cette étude, les obstacles et les contraintes ont été classés selon les trois catégories suivantes :

- i. Celles liées aux compétences des femmes par rapport à celles des hommes,
- ii. Celles qui sont déterminées par les réglementations et les institutions formelles et informelles,
- iii. Celles qui sont imposées et ancrées par les coutumes, les valeurs, les attitudes et les normes sociales en vigueur.

Les compétences des femmes

La question sur les compétences des femmes visait à produire des indicateurs sur les attitudes sociales négatives à l'égard des femmes. Elle était posée en termes généraux et ciblait des compétences spécifiques afin de révéler les contradictions persistantes qui caractérisent les croyances des personnes concernant les compétences des femmes. Cinq catégories de compétences ont été adoptées dans cette étude : les capacités de communication, la fiabilité, l'intelligence, la capacité à traiter et à résoudre des problèmes, les compétences sociales et les capacités stratégiques. Ces grandes catégories ont permis d'analyser un nombre beaucoup plus important de groupes. D'autres études utilisent une classification allant jusqu'à dix-neuf groupes.¹⁵

Obstacles juridiques et institutionnels

Bien que des mesures importantes aient été prises pour interdire diverses formes de discrimination fondée sur le sexe, il subsiste des exceptions considérables, du moins au niveau de l'application de la loi. Légalement, il n'y a pas de distinction entre les femmes et les hommes pour créer une entreprise, pour accéder à la propriété et au crédit, ou pour embaucher des salariés ; dans la pratique, il est bien établi qu'il y a moins de femmes entrepreneurs que d'hommes – environ la moitié en Afrique. Les hommes possèdent plus de terres et bénéficient de plus de crédits de toutes les sources financières. Les femmes continuent de subir des violences et du harcèlement sexuel. En partie, et selon le pays, ces inégalités sont dues à des réglementations juridiques et institutionnelles. Le questionnaire comprenait une série de questions sur ce type de contraintes et d'obstacles pertinents pour expliquer le leadership au sein des syndicats et des ONG, afin de tester l'hypothèse selon laquelle la réussite dans les affaires (et donc les facteurs déterminant la réussite dans les affaires) explique également la capacité des femmes à devenir des leaders.

Valeurs, normes et attitudes sociales

Une hypothèse importante était que les croyances et les valeurs sociales sont profondément enracinées dans le tissu social et difficiles à déraciner (mais pas impossibles). Dans le questionnaire, une série de questions était consacrée à ces types de barrières. Les questions portaient d'abord sur la répartition des tâches quotidiennes et du travail non rémunéré entre les femmes et les hommes. Elles portaient également sur l'équilibre des pouvoirs entre les femmes et les hommes, y compris le pouvoir de décision sur des choix familiaux importants tels que l'éducation des enfants, le logement, les déplacements et la liberté des femmes. L'étude a examiné la transmission intergénérationnelle des normes sociales, des valeurs et des attitudes, ce qui a permis de déterminer la rapidité ou la lenteur de l'évolution de ces barrières sociales. Une évolution lente signifie des inégalités persistantes, moins de liberté et d'opportunités pour les femmes.

Contexte de l'étude

L'enquête a été organisée par la Global Fairness Initiative et le Tunisia Inclusive Labor Institute en collaboration avec leurs partenaires syndicaux dans les six pays. Elle a été conçue et mise en œuvre selon une approche participative sous la supervision du professeur Mongi Boughzala et d'équipes nationales comprenant des statisticiens professionnels afin de garantir que la qualité des données et les normes techniques requises soient respectées.

Les partenaires ont participé activement au processus de l'enquête : échantillonnage, conception du questionnaire, collecte des données et analyse. Chaque pays partenaire a formé une équipe comprenant un superviseur syndical, des statisticiens professionnels et des enquêteurs.

Population cible et échantillon

Le nombre de travailleuses informelles dans les six pays dépassent les 15 millions. L'objectif de cette recherche n'était pas de fournir une analyse complète de cette vaste population ou de tirer des conclusions pour l'ensemble des travailleuses informelles en général. Son champ d'application et la population cible de l'étude dans chaque pays étaient limités aux travailleuses informelles impliquées dans des mouvements de travailleurs (syndicats et associations), la priorité étant accordée aux femmes occupant des postes de direction au sein de ces mouvements et aux femmes employeurs ou indépendantes (travaillant à leur propre compte) dans le secteur informel. À des fins de contrôle et de variabilité, des répondants extérieurs à cette population cible, y compris des hommes, vivant dans des environnements ou des villes similaires, ont été ajoutés à l'échantillon.

L'échantillon final comprenait 3 325 répondants, dont au moins 400 dans chacun des petits pays (Liberia, Rwanda et Tunisie) et au moins 600 dans chacun des grands pays (Côte d'Ivoire, Ghana et Afrique du Sud). Ces chiffres doivent être interprétés comme le minimum requis. La méthode d'échantillonnage était semi-aléatoire, car la structure de l'échantillon par sexe, âge, région, secteurs d'activité et participation à des organisations de travailleurs était

prédéterminée en fonction des informations disponibles sur la structure de l'ensemble de la population des travailleurs informels. Compte tenu du temps et des ressources alloués à cette étude, tous les territoires des pays n'ont pas été échantillonnés. Chaque pays a enquêté dans une à quatre régions ou villes.

Le plan d'échantillonnage comprenait 73% de femmes et 27% d'hommes. La proportion de femmes et d'hommes était proche de cette moyenne pour les six pays, à l'exception du Rwanda qui comptait moins de 9% de répondants masculins.

TABLEAU 1 Pourcentage de femmes et d'hommes formant l'échantillon dans les six pays

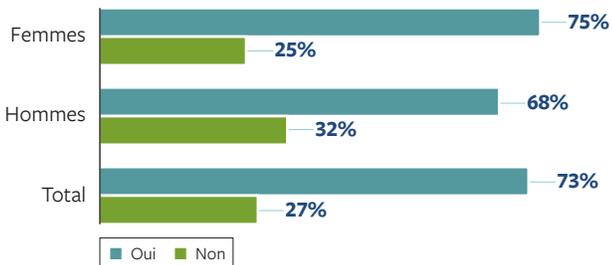
Pays	Femmes	Hommes	Total
Côte d'Ivoire	66.78%	33.22%	100.00%
Ghana	71.99%	28.01%	100.00%
Liberia	61.08%	38.92%	100.00%
Rwanda	91.25%	8.75%	100.00%
Afrique du Sud	76.68%	23.32%	100.00%
Tunisie	70.58%	29.42%	100.00%
Total	72.65%	27.35%	100.00%

Au niveau régional, 80 % de la population totale de l'échantillon provenait de répondants vivant dans des zones urbaines, tandis que 62 % provenaient de villes plus grandes ou cosmopolites.



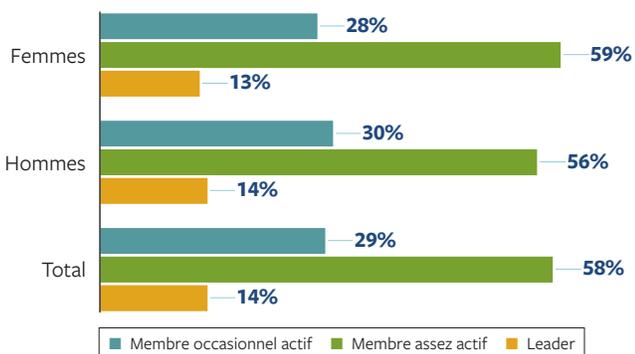
73% des répondants étaient actifs au sein de syndicats ou d'autres organisations ; 75% pour les femmes et 68% pour les hommes. Cette différence est le reflet de l'échantillon et n'illustre pas définitivement le fait qu'au total, les femmes sont plus nombreuses que les hommes au sein de ces organisations.

FIGURE 1 Participation aux syndicats et autres organisations



Seuls 14% des répondants appartenant à des syndicats et à des organisations de travailleurs avaient un statut de dirigeant, et ce à parts presque égales entre les femmes et les hommes. L'échantillon comprenait intentionnellement une surreprésentation afin de se concentrer sur les femmes dirigeantes dans ces organisations.

FIGURE 2 Statut au sein des organisations



Modules du questionnaire et hypothèses de test

L'enquête a généré des données quantitatives et qualitatives et était composée de huit modules et de deux questions ouvertes. Les sections ont utilisé des indicateurs directs ou indirects (proxy) pour répondre aux questions clés sur les femmes occupant des postes de direction au sein des mouvements d'organisation et pour tester les hypothèses analytiques.

Le premier module portait sur les données personnelles standard de la personne interrogée, principalement son pays, son sexe, son âge, sa situation matrimoniale et la taille de sa famille (ménage).

Le deuxième module concernait le logement et l'environnement et les conditions de vie : l'emplacement (urbain ou rural), la qualité du logement, l'accès aux services de base (eau potable, électricité, égouts publics) et la sécurité.

Le troisième module portait sur le niveau d'éducation du répondant, de ses parents et de son conjoint ou partenaire. Ces variables portaient sur la corrélation entre le niveau d'éducation et le leadership, et entre le répondant et le niveau d'éducation de ses parents. Des études menées par l'OCDE,¹⁶ Onuzo et al¹⁷ et l'UNICEF¹⁸ ont montré que les enfants dont les parents ont un niveau d'éducation plus élevé atteignent également, en moyenne, un niveau d'éducation plus élevé. L'éducation des parents a une influence sur l'éducation et le revenu de leurs enfants, et éventuellement sur la perception des droits et du rôle des femmes. Les enfants dont les parents ont un niveau ou un statut d'éducation plus élevé atteignent également en moyenne un niveau d'éducation plus élevé. L'éducation est censée avoir un impact positif sur l'égalité des sexes au sein des ménages et, plus largement, sur l'émancipation et la liberté des femmes dans la société.

Le quatrième module portait sur la santé du répondant et de sa famille. Les problèmes de santé familiaux majeurs incombent le plus souvent aux femmes, qui doivent s'en occuper et les gérer. Cette responsabilité peut empêcher les femmes de participer à des mouvements d'organisation et d'occuper des postes de direction en limitant leur temps et leurs efforts.

Le cinquième module portait sur l'activité professionnelle de la personne interrogée. Les questions portaient sur le type de carrière et le statut professionnel des personnes interrogées, qui peuvent être travailleurs familiaux, employés, travailleurs indépendants ou employeurs. Les travailleurs familiaux, par définition, contribuent aux activités productives de la famille mais n'obtiennent pas de contrepartie en espèces pour eux-mêmes. Les femmes sont plus souvent dans ce cas et sont désavantagées. Les employés travaillent pour un salaire ; les employeurs du secteur informel possèdent souvent de petites entreprises ; et les travailleurs indépendants sont à la tête d'une entreprise unipersonnelle, certains d'entre eux étant parmi les plus pauvres, mais pas tous. Les questions portaient sur la profession du répondant, le secteur dans lequel il opérait, son accès au numérique, sa couverture sociale, son capital et son revenu mensuel, ainsi que sur son degré de satisfaction à l'égard de son entreprise s'il n'était pas salarié. Les données tirées en réponse à ces questions étaient essentielles pour décrire les conditions de travail et la productivité des entreprises et pour établir un lien entre le leadership, la réussite des entreprises et l'accès des femmes aux opportunités commerciales.

Le sixième module portait sur l'implication du répondant dans un syndicat ou une association de travailleurs. Les questions ont permis de déterminer si le répondant était membre et pourquoi ; s'il occupait un poste de direction et quel était son niveau de direction ; ce qu'il attendait de ses dirigeants dans le cadre des efforts d'organisation et si ses dirigeants avaient réussi ; et le niveau d'impact de l'organisation sur l'obtention de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes et sur l'amélioration de l'accès aux postes de direction pour les travailleuses.

Les modules sept et huit portaient sur les contraintes et les obstacles qui limitent la liberté des femmes et leur capacité à être actives et à mener la lutte pour une vie meilleure. Les questions portaient sur les obstacles liés aux compétences des femmes par rapport à celles des hommes, sur les inhibitions causées par les réglementations et les institutions formelles, ainsi que par les règles institutionnelles informelles acceptées auxquelles la personne interrogée appartenait, et sur les défis imposés et enracinés par les coutumes, les valeurs, les attitudes et les normes sociales en vigueur. Des indicateurs sont ainsi obtenus sur la répartition des tâches entre les femmes et les hommes au sein de la famille, la capacité des femmes à diriger, les restrictions légales et institutionnelles, les normes sociales, les valeurs et les attitudes à l'égard des femmes.

Les deux dernières questions étaient ouvertes. La première concernait l'opinion de la personne interrogée par rapport à l'impact des politiques gouvernementales sur les obstacles au leadership des femmes et sur les opportunités et le leadership des femmes par rapport à ceux des hommes. La seconde portait sur ce que le gouvernement et les organisations devraient faire pour améliorer la situation des travailleuses informelles dans le monde du travail et de l'organisation. Les deux questions couvraient les hypothèses 1 à 7.

Discussions de groupe

Les discussions de groupe ont complété les données de l'enquête et fourni des informations qualitatives. Chaque pays a organisé



une à trois séances de discussion avec des travailleurs informels, des parties prenantes externes et des dirigeants d'organisations. Les participants étaient de sexe, d'âge, de profession, de secteur, de niveau de responsabilité et de poste de direction différents de ceux qui ont participé à l'enquête. Plus de 20 personnes ont participé à chacun des groupes de discussion dans les 6 pays, et les sessions ont duré entre 2 et 3 heures. Les réponses ont été consignées par des preneurs de notes et des enregistrements vidéo. Les groupes de discussion comprenaient des femmes actuellement membres de syndicats ou d'organisations de travailleurs qui occupent des postes de direction ; des femmes qui occupent des postes de direction dans la politique et le gouvernement, les entreprises, la littérature artistique et les organisations culturelles

; des travailleurs qui ne sont pas membres de mouvements d'organisation ; des membres de syndicats ayant un titre de direction ; des étudiants ; et des travailleurs plus âgés et éduqués.

Les réunions ont porté sur l'accès et les positions actuelles des syndicats et des organisations de travailleurs, les obstacles à l'accès, la discrimination subie par les femmes dans la société et au sein des instances dirigeantes, le rôle de l'économie informelle et l'intégration dans les intentions du gouvernement, ainsi que sur les moyens de promouvoir les droits des femmes et d'étendre leur capacité à diriger.

Défis

La mise en œuvre de l'enquête et des discussions de groupe s'est heurtée à plusieurs difficultés. Tout d'abord, la langue entre les six pays, y compris les dialectes régionaux, a posé des problèmes au départ. L'enquête a été traduite en anglais, en français et en arabe. Le professeur Mongi Boughzala, chercheur, s'est entretenu avec les enquêteurs, les responsables et le superviseur dans les trois langues et a supervisé la traduction des questions de l'enquête et des discussions de groupe.

Deuxièmement, les traductions et la formulation des questions ont constitué un obstacle initial à la compréhension du sens et de l'intention. Des sessions de formation supplémentaires avec les recenseurs, les statisticiens et les superviseurs ont été organisées avant le déploiement de l'enquête afin de revoir chaque question et de discuter des informations et des réponses potentielles.

Troisièmement, les informations démographiques imprécises telles que le revenu. Étant donné que l'occupation des travailleurs informels change selon les saisons et que leur revenu fluctue d'un mois à l'autre, les informations concernant le revenu et le type d'emploi pouvaient être erronées. Les recenseurs ont expliqué les questions aux personnes interrogées et ont recueilli la représentation la plus précise possible des revenus et du type d'emploi auprès des informateurs.

Un autre obstacle lié au revenu était le niveau de confiance, car certaines personnes interrogées craignaient que la déclaration des revenus n'entraîne un paiement plus élevé des impôts. Cependant, les enquêteurs ont répondu à cette inquiétude en disant que les informations ne seraient pas partagées avec le gouvernement, et plus de 70 % des personnes interrogées ont déclaré leurs revenus.

Le cinquième défi était l'utilisation de nouveaux logiciels par les enquêteurs. L'enquête a employé Kobo Toolbox pour collecter les données et a été effectuée sur des smartphones et des tablettes. Une formation a été dispensée aux agents recenseurs afin qu'ils comprennent l'utilisation de Kobo Toolbox, la manière d'enregistrer les réponses et de les soumettre. Les réponses des enquêteurs ont été contrôlées par les statisticiens tout au long du processus de collecte des données, et les réponses de chaque enquêteur ont été soumises au statisticien correspondant. À la fin de chaque journée, les statisticiens ont examiné les résultats.



© sanjeri /Stock

LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE ET DES DISCUSSIONS DE GROUPE

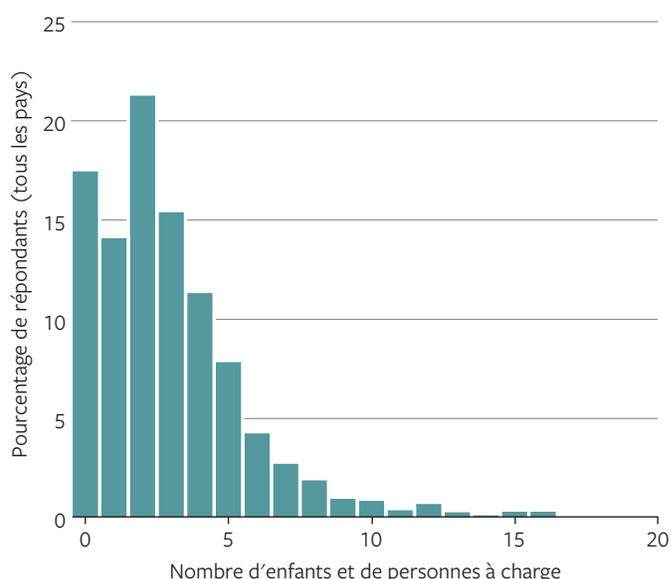
Les résultats de l'enquête sont divisés en quatre parties : environnement et conditions de travail et de vie, défis et opportunités, obstacles et contraintes, et principaux facteurs explicatifs du leadership à travers les résultats de l'analyse quantitative multi-variable.

Environnement et conditions de travail et de vie

Cette sous-section utilise les données de l'enquête pour décrire les conditions de vie, les droits, les difficultés et les défis quotidiens de la population cible de cette étude. Ces conditions sont autant de facteurs explicatifs potentiels de la sous-représentation des femmes dans le leadership syndical. Plus ces conditions sont difficiles, moins les personnes sont susceptibles de consacrer du temps et de l'énergie à l'organisation et à la défense des droits. Il est essentiel de comprendre ce phénomène pour appréhender la situation des travailleuses du secteur informel et révéler les obstacles potentiels qui peuvent entraver leur capacité à accéder à des postes de direction.

D'après les données démographiques, 85% des personnes interrogées ont déclaré vivre dans un ménage nucléaire où le nombre d'enfants et de personnes à charge est inférieur ou égal à cinq. Les données indiquent que la plupart des personnes impliquées dans les mouvements d'organisation n'ont pas de famille nombreuse ou élargie. Cela pourrait suggérer que les femmes qui s'occupent d'une famille nombreuse ou élargie n'ont pas le temps d'adhérer à des mouvements d'organisation.

FIGURE 3 Nombre d'enfants et de personnes à charge



Sur les 73% de personnes interrogées qui participent à des syndicats ou à des ONG, environ 2/3 des femmes et des hommes ont au moins un niveau d'éducation secondaire incomplet, mais leur niveau d'éducation est comparable à celui des personnes qui n'appartiennent à aucune organisation. Le niveau d'éducation comparable des membres et des non-membres de syndicats et d'organisations suggère que les plus éduqués ne sont pas plus susceptibles de rejoindre des mouvements d'organisation.

Près de 12% de l'ensemble des personnes interrogées, hommes et femmes, ont atteint un niveau d'éducation supérieur. À l'exception de la Côte d'Ivoire et du Rwanda, les populations de l'échantillon en Tunisie, au Ghana, en Afrique du Sud et au Libéria étaient surreprésentées par rapport à la moyenne nationale en ce qui concerne le nombre de personnes interrogées ayant fait des études supérieures. Par exemple, en Tunisie, la part de la main-d'œuvre informelle ayant un niveau d'éducation élevé n'est que de 8%, alors qu'elle est de 22% dans l'échantillon de l'enquête.

TABLEAU 2 Répartition des répondants par niveau d'éducation et par sexe dans les six pays

Sex	ND	Aucun	Primaire	Collège	Lycée	Enseignement supérieur	Total
Femmes	6.06%	8.90%	23.36%	24.91%	26.20%	10.34%	100%
Hommes	5.50%	8.57%	21.49%	23.32%	29.16%	11.62%	100%

ND signifie que l'information n'est pas disponible ou n'a pas été donnée par le répondant.
Le % est égal au nombre total de répondants.

TABLEAU 3 Niveau d'éducation des répondants par pays

Pays	Moins que le primaire	Primaire	Collège	Lycée	Enseignement supérieur	Total
Côte d'Ivoire	Collège	Lycée	Enseignement supérieur	Total	8%	100%
Ghana	12%	11%	39%	30%	8%	100%
Liberia	0%	4%	19%	53%	23%	100%
Rwanda	0%	68%	18%	12%	2%	100%
Afrique du Sud	0%	18%	24%	46%	13%	100%
Tunisie	8%	23%	21%	25%	22%	100%
Total	9%	23%	25%	31%	12%	100%



Le niveau d'éducation des répondants est en corrélation avec leur milieu familial et social. Le tableau 4 et les figures 4a et 4b montrent l'intersection entre le niveau d'éducation des répondants et celui de leurs parents. Les mères plus instruites ont des enfants plus instruits (tableau 4). Par exemple, plus de deux tiers des enfants dont la mère a fait des études supérieures ont également fait des études supérieures. Ce chiffre tombe à un tiers pour les enfants dont la mère n'a jamais été à l'école (tableau 4).

TABLEAU 4 Niveau d'études du répondant et de sa mère

Niveau d'études du répondant	Niveau d'éducation de la mère				
	Moins que le primaire	Primaire	Collège	Lycée	Enseignement supérieur
ND	5.81%	4.34%	3.18%	5.42%	10.53%
Moins que le primaire	13.23%	3.08%	1.82%	0.99%	2.63%
Primaire	27.30%	21.43%	12.27%	12.81%	10.53%
Collège	20.71%	28.71%	26.82%	22.66%	10.53%
Lycée	23.37%	29.83%	43.41%	38.92%	27.63%
Enseignement supérieur	9.58%	12.61%	12.50%	19.21%	38.16%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Ceux dont le père n'est pas allé à l'école ne dépassent pas non plus le niveau du collège (premier cycle du secondaire). Ceux dont le père a fait des études primaires ont atteint le niveau du lycée (deuxième cycle du secondaire), et les pères qui ont terminé leurs études secondaires ou plus ont envoyé leurs enfants à l'université. Cela indique une relation positive entre l'éducation des parents et le niveau d'éducation des enfants et signifie qu'il existe un mécanisme de transmission intergénérationnelle de la richesse physique et humaine qui limite l'égalisation des chances pour la population informelle pauvre et qui nécessite beaucoup de temps pour être surmonté.

FIGURE 4a Répondant et éducation de son père

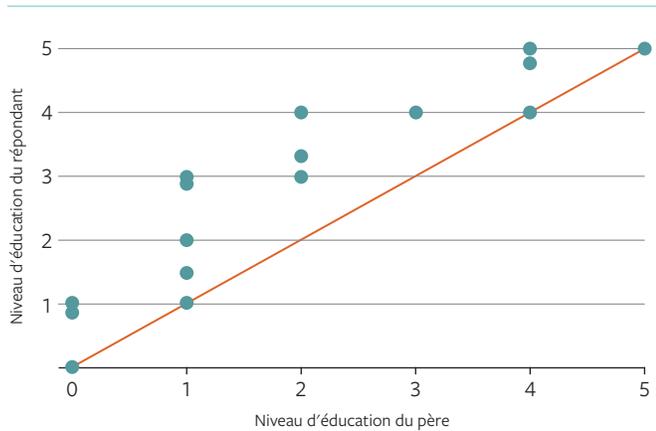
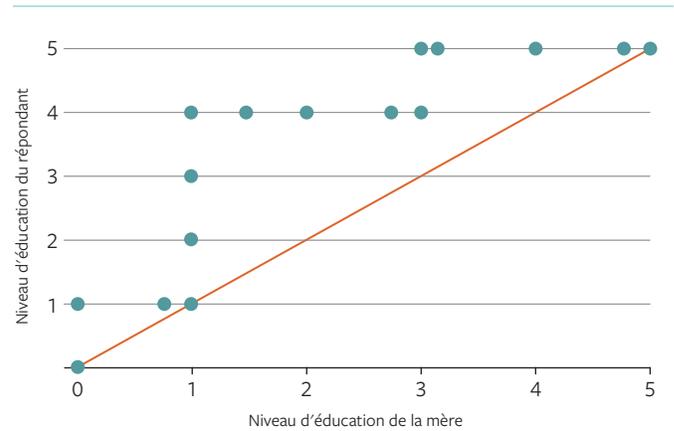


FIGURE 4b Répondant et éducation de sa mère



1 = Moins que primaire 2 = Primaire 3 = collège 4 = lycée 5 = enseignement supérieur

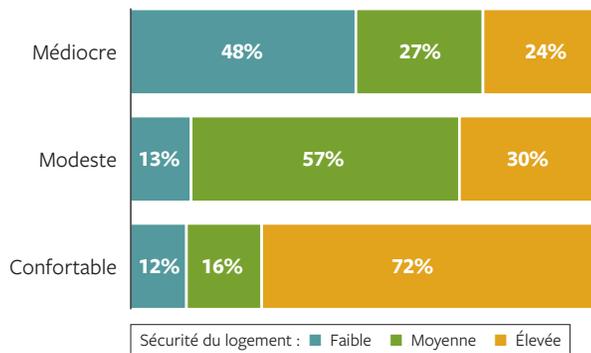
L'axe des ordonnées correspond au niveau d'études du répondant ; l'axe des abscisses correspond au niveau d'études du père du répondant dans la figure 4a et à celui de la mère du répondant dans la figure 4b.

Les chiffres 1 à 5 correspondent aux cinq niveaux d'éducation. 1= Moins que le primaire ; 2= Primaire ; 3= Collège ; 4= Lycée ; 5= Enseignement supérieur.

Le tableau indique que si le père n'a pas fait d'études ($x = 1$), le niveau d'éducation observé des personnes interrogées (les enfants) est compris entre 1 et 3 ($y = 1, y = 2$, ou $y = 3$), où 3 correspond au premier cycle de l'enseignement secondaire (Collège). Si le père a terminé l'enseignement primaire ($x = 2$), le niveau d'éducation observé des personnes interrogées est compris entre 3 et 4, où 4 correspond au deuxième cycle de l'enseignement secondaire (lycée). Si le père a fait des études supérieures (universitaires) ($x = 5$), le niveau d'éducation observé des personnes interrogées est également égal à 5 (études universitaires).

Outre le niveau d'éducation, les conditions de logement peuvent également avoir un impact sur l'adhésion à un syndicat et la participation aux activités de direction. Quarante-trois pour cent des personnes interrogées vivent dans des logements modestes ou médiocres, où 80 % des personnes ont accès à l'électricité et environ 40 % n'ont pas d'eau courante ou salubre à la maison. Les logements des participants à l'enquête se trouvent souvent dans des zones peu sûres où les gens sont susceptibles d'être agressés ou volés. Soixante-quinze pour cent des logements médiocres et modestes se trouvaient dans des zones peu sûres, ce qui limitait la liberté de mouvement des personnes interrogées.

FIGURE 5 Qualité du logement et sécurité



Les personnes interrogées ont déclaré elles-mêmes la qualité de leur logement sur une échelle de trois points, définie comme suit : 1) médiocre 2) modeste 3) confortable.

La sécurité a été évaluée par les personnes interrogées en utilisant les mesures suivantes pour décrire leur quartier : 1) peu sûr, 2) sécurité limitée, 3) très sûr. En cas de besoin de clarification, cette question a été décrite comme la probabilité d'être victime d'une agression ou d'un vol dans son quartier.

Quarante-trois pour cent des personnes interrogées ont déclaré avoir au moins un enfant souffrant d'une maladie grave. Soixante-dix-neuf pour cent des personnes interrogées n'avaient pas les moyens de payer des soins de santé appropriés pour leur famille et pour elles-mêmes, 42% d'entre elles étant totalement incapables de payer des soins de santé et 37% l'étant partiellement. À la question « que faut-il faire pour améliorer leur situation » (la question ouverte), environ une personne sur trois a déclaré que la santé et l'assurance sociale étaient une grande priorité.

Les données ont montré que les répondants qui étaient membres d'un syndicat ou d'une organisation avaient des revenus et des conditions de vie légèrement supérieurs à ceux des non-membres, ce qui indique que les travailleurs les plus pauvres sont peut-être moins susceptibles de participer et de devenir des dirigeants.

TABLEAU 5 Revenu moyen par mois en USD selon la participation à des organisations de travailleurs

	Moyenne	Erreur standard
Membres	\$172.5	7.1
Non-Membres	\$142.7	7.3

Les revenus varient en raison de l'instabilité du travail informel. Toutefois, des approximations ont été fournies, montrant que 88,39% des personnes interrogées gagnent moins de 300 USD par mois. Pour une famille de 5 personnes, cela correspond en moyenne à 2 dollars par personne et par jour. Seules moins de 50 personnes gagnent 1 000 USD ou plus par mois.

TABLEAU 6 du revenu moyen (en USD) par mois dans les différents pays

Revenu mensuel en USD	Pourcentage des répondants
Moins de \$100	54.50%
\$100 à \$200	20.66%
\$200 à \$300	13.23%
\$300 à \$1,000	10.59%
Plus de \$1,000	1.02%
Total	100%

Les revenus varient en fonction du secteur. Les personnes interrogées travaillent dans l'agriculture, l'industrie manufacturière, la construction, la réparation d'automobiles, de motocycles et d'autres machines, les transports, la restauration, les technologies de l'information et de la communication (TIC) et d'autres services. Dans l'ensemble des secteurs et en moyenne, les données indiquent que les femmes gagnent environ la moitié des revenus des hommes.

FIGURE 6 Répartition des revenus par secteur d'activité

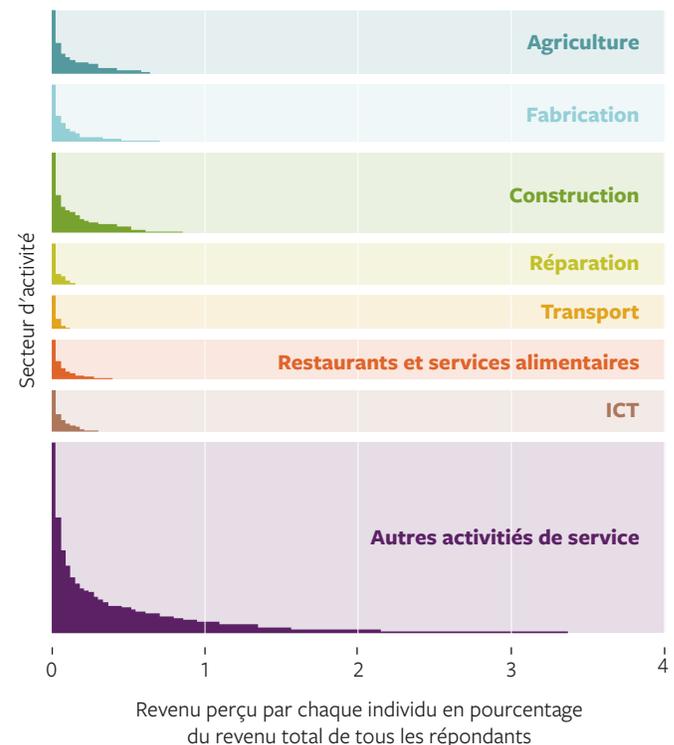
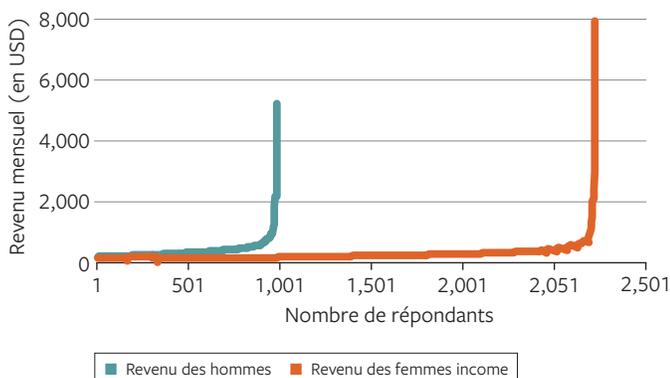
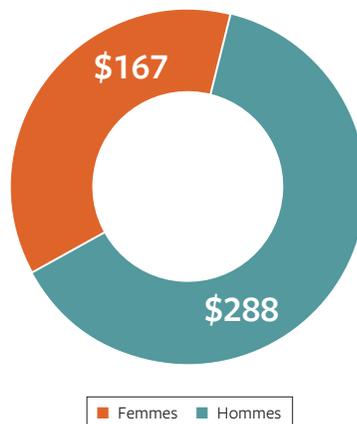


FIGURE 7 Revenu mensuel par sexe



Axe des x = 802 hommes (bleu) et 2 314 femmes (orange) classés du revenu le plus faible au plus élevé. Axe des y = revenu.

FIGURE 8 Revenu mensuel moyen en USD par sexe



En ce qui concerne le statut professionnel ou le travail, il y avait plus de femmes dans le statut de revenu le plus bas (travailleurs familiaux non rémunérés) et moins dans le statut le plus élevé (employeurs). La moitié des personnes interrogées étaient soit des travailleurs familiaux non rémunérés, soit des employés ; un tiers étaient des travailleurs indépendants et 7% étaient des employeurs.¹⁹ La proportion de 7% de l'enquête surreprésente les employeurs de l'économie informelle en Afrique.²⁰

TABLEAU 7 Répartition des répondants par statut professionnel

Pays	N/D	Travailleur familial cotisant	Employé	Travailleur indépendant	Employeur	Autre	Total
Côte d'Ivoire	0%	15%	75%	3%	5%	4%	100%
Ghana	0%	7%	18%	66%	7%	2%	100%
Liberia	0%	44%	46%	10%	0%	0%	100%
Rwanda	0%	3%	3%	81%	4%	9%	100%
Afrique du Sud	2%	16%	50%	18%	1%	13%	100%
Tunisie	0%	12%	27%	26%	28%	7%	100%
Total	0%	16%	38%	33%	7%	6%	100%

L'accès aux finances et au crédit peut aider les familles à développer leurs activités, à prévoir les situations d'urgence et à jouir d'une plus grande liberté économique. Les données de l'enquête ont montré que les femmes et les hommes dépendent autant les uns que les autres des membres de leur famille pour obtenir des prêts. Cependant, 52% des personnes interrogées avaient accès au microcrédit ou aux banques. Vingt-six pour cent des femmes interrogées ont déclaré avoir reçu des prêts de la banque, contre 31 % des hommes. Dans certains pays, les obstacles à l'obtention de prêts ou de microcrédits pour les travailleurs informels sont moins importants. Au Ghana et au Libéria, les banques sont plus ouvertes aux travailleurs informels, tandis que le microcrédit est plus développé au Rwanda. En Tunisie, les microcrédits et les crédits bancaires ne sont pas faciles d'accès pour les travailleurs informels, hommes et femmes. Dans l'ensemble, ce résultat suggère que les membres des syndicats et des organisations ont un

accès relativement facile au financement externe, bien qu'il puisse s'agir d'un facteur lié à l'échantillon et non à la population en général. Cette²¹ petite fenêtre indique que les travailleuses et les entreprises informelles manquent de capital et demandent avec insistance davantage de possibilités de crédit et de financement.

TABLEAU 8 Sources de financement

Sexe	Famille et amis	Micro-crédit	Banques
Femmes	48%	26%	26%
Hommes	49%	20%	31%
Total	48%	25%	27%

TABLEAU 9 Pourcentage de répondants recevant des crédits d'associations de microcrédit et de banques par pays

Pays	Micro-crédits	Banques
Côte d'Ivoire	28.38%	17.86%
Ghana	19.62%	51.41%
Liberia	25.83%	38.33%
Rwanda	50.00%	15.83%
Afrique du Sud	13.27%	18.33%
Tunisie	18.97%	6.47%



Cinq des six pays et 83% des personnes interrogées, hommes et femmes confondus, ont affirmé qu'il était facile pour les femmes de créer une entreprise, ce qui signifie que le gouvernement dispose d'une aide juridique et fournit une assistance plus mitigée pour aider les propriétaires d'entreprise à démarrer. Les répondants tunisiens ont déclaré que seuls 40 % des femmes pouvaient facilement créer une entreprise, tandis que la majorité d'entre eux ont déclaré que les entreprises étaient difficiles à lancer, tant pour les hommes que pour les femmes.

TABLEAU 10 Facilité de création d'entreprise pour les femmes

Pays	N/D	OUI	Non	Total
Côte d'Ivoire	0.00%	98.50%	1.50%	100.00%
Ghana	0.00%	88.48%	11.52%	100.00%
Liberia	2.09%	97.91%	0.00%	100.00%
Rwanda	13.75%	86.25%	0.00%	100.00%
Afrique du Sud	18.45%	81.55%	0.00%	100.00%
Tunisie	0.00%	40.12%	59.88%	100.00%
Total	5.95%	83.00%	11.05%	100.00%

Toutefois, même si les femmes créent davantage d'entreprises, seuls 13 % d'entre elles ont réussi (12 % des femmes et 14 % des hommes).²²

TABLEAU 11 Réussite en affaires pour les femmes et les hommes

Sexe	Difficile	Stable	Réussi	Total
Femmes	43%	45%	12%	100%
Hommes	42%	44%	14%	100%
Total	43%	44%	13%	100%

Les normes sociales, les valeurs et les croyances persistent et sont souvent utilisées par les hommes pour justifier la discrimination à l'égard des femmes. La répartition traditionnelle prédominante des tâches entre les hommes et les femmes, en particulier dans l'économie informelle et au sein du ménage, reste en faveur des hommes. Les femmes se voient confier la majeure partie du travail domestique non rémunéré et du travail non rémunéré. Elles consacrent en moyenne plus de trois fois plus de temps que les hommes aux soins quotidiens à domicile, ce qui se fait inévitablement au détriment de leurs possibilités d'éducation, de leur carrière et de leurs activités sociales. Les résultats de l'enquête et les affirmations des participants aux groupes de discussion indiquent des résultats similaires.

La plupart des répondants, hommes et femmes, reconnaissent que les femmes peuvent bien communiquer (tableau 12), qu'elles sont capables de faire face aux problèmes, de trouver et de mettre en œuvre des solutions appropriées et qu'elles sont aussi compétentes que les hommes en termes de compétences sociales et d'autres compétences requises. Cependant, 33% d'entre eux continuent de penser que les femmes ne sont pas suffisamment qualifiées pour exercer des fonctions de direction.

TABLEAU 12 Compétences des femmes

Les répondants estiment que les femmes sont plus dignes de confiance que les hommes (en % du total)	Oui	Non	Total
Femmes	55%	45%	100%
Hommes	67%	33%	100%
Total	58%	32%	100%

Les répondants estiment que les femmes communiquent aussi bien que les hommes	Oui	Non	Total
Femmes	92%	8%	100%
Hommes	88%	12%	100%
Total	90%	10%	100%

Les répondants estiment que les femmes ne sont pas assez qualifiées	Oui	Non	Total
Femmes	67%	33%	100%
Hommes	70%	30%	100%
Total	67%	33%	100%

Les responsabilités ménagères ont peu évolué par rapport aux générations précédentes, car la transmission intergénérationnelle des croyances traditionnelles et religieuses et les préjugés sexistes dominent toujours. Soixante-trois pour cent des hommes déclarent participer aux soins quotidiens de leurs enfants et 58 % des femmes sont d'accord avec cette affirmation. Quarante et un pour cent des hommes déclarent partager les principales décisions familiales avec leur épouse, tandis que plus de la moitié d'entre eux (55 %) prennent des décisions sans consulter leur femme. Moins de 2% des informateurs déclarent que les femmes prennent les principales décisions à la maison, souvent parce qu'il n'y a pas d'homme avec qui partager la décision.

TABLEAU 13 Opinion des répondants selon laquelle le rôle principal des femmes est de s'occuper du foyer et des enfants (pourcentage)

Sexe	Yes	No	Total
Femmes	50%	50%	100%
Hommes	46%	54%	100%
Total	49%	51%	100%

TABLEAU 14 Qui prend les principales décisions à la maison ?

	Hommes	Partagées	Femmes	Autre	Total
Selon les femmes	51.03%	47.60%	0.90%	0.16%	100%
Selon les hommes	55.64%	41.05%	2.69%	0.21%	100%
Total	52.29%	45.81%	1.39%	0.17%	100%

L'éducation, qui est souvent considérée comme un levier de libération et un moteur pour le changement des attitudes, s'est avérée avoir un impact positif moins important que prévu sur l'attitude des hommes. Parmi ceux ayant suivi un enseignement primaire, 48,9 % ont déclaré penser que le rôle des femmes était de s'occuper de leur foyer et de leurs enfants. Cette proportion a diminué, mais seulement pour atteindre 46,1 % chez les hommes ayant un niveau d'éducation universitaire. La proportion globale pour l'ensemble des niveaux d'éducation était proche de 50 % dans cinq pays. En Côte d'Ivoire, elle était de 30 %, mais atteignait 62,5 % au Libéria (tableau 16).

TABLEAU 15 Proportion d'hommes estimant que le rôle des femmes est de s'occuper du foyer et des enfants, par niveau d'éducation

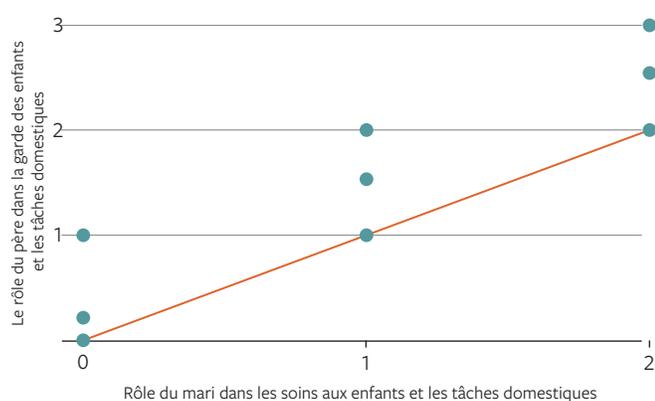
	ND	Oui	Non	Total
Moins que le primaire	0.00%	45.25%	54.75%	100.00%
Primaire	0.66%	48.82%	50.52%	100.00%
Premier cycle du Secondaire (Collège)	0.36%	49.09%	50.55%	100.00%
Deuxième cycle du Secondaire (Lycée)	1.36%	47.09%	51.55%	100.00%
Enseignement supérieur	0.49%	46.12%	53.40%	100.00%
Total	0.71%	48.10%	51.19%	100.00%

TABLEAU 16 Proportion d'hommes estimant que le rôle des femmes est de s'occuper de leur foyer et de leurs enfants, par pays

Pays	ND	Oui	Non	Total
Côte d'Ivoire	0.00%	29.55%	70.45%	100%
Ghana	0.00%	47.04%	52.96%	100%
Liberia	2.48%	62.53%	34.99%	100%
Rwanda	0.25%	57.00%	42.75%	100%
Afrique du Sud	1.51%	47.10%	51.32%	100%
Tunisie	0.00%	52.47%	47.53%	100%
Total	0.71%	48.09%	51.20%	100%

En évaluant la volonté des hommes interrogés de partager les tâches ménagères non rémunérées avec leur femme et de s'occuper des enfants, il a été démontré que si leur père partageait ces tâches au moins « parfois », eux-mêmes le faisaient également. En revanche, si leur père ne participait jamais aux tâches ménagères ou n'y participait jamais, les répondants ne le faisaient pas non plus. Cela met en évidence une corrélation positive entre le comportement du père à l'égard des tâches ménagères et celui des répondants masculins.

FIGURE 9 Transmission intergénérationnelle des normes sociales



Axe X - 0 le mari ne partage pas les tâches liées aux enfants et aux soins domestiques avec sa femme ; 1 le mari partage les tâches liées aux enfants et aux soins domestiques avec sa femme ; 2 le mari ne partage pas les tâches liées aux enfants et aux soins domestiques avec sa femme. Axe des ordonnées : 0 le père aide jamais ; 1 le père aide souvent ; 2 parfois ; 3 jamais.

L'autonomie personnelle et la liberté de décision sont des éléments clés pour comprendre pourquoi les femmes restent à la traîne en matière de leadership. À la question de savoir pourquoi les femmes ne rejoignent pas les mouvements d'organisation, 40 % des femmes et 48 % des hommes ont répondu que les femmes ne seraient pas autorisées à participer librement à un mouvement militant ou à une activité importante, car elles devraient avoir la permission de leur mari, de leur père ou de tout autre homme dominant au sein du foyer.

Le harcèlement sexuel a été évoqué comme une autre raison. Lorsqu'on leur a demandé s'ils pensaient que les femmes étaient protégées contre le harcèlement sexuel et la violence sur le lieu de travail, 35 % des femmes et des hommes ont répondu que ce n'était pas le cas.

TABLEAU 17 Pourcentage de répondants qui pensent que les femmes ne sont pas bien protégées contre la violence et le harcèlement sexuel au travail (par sexe)

Sexe	Oui	Non	Total
Femmes	65%	35%	100%
Hommes	65%	35%	100%
Total	65%	35%	100%



Analyse multivariée

Cette sous-section présente l'estimation du modèle multivarié visant à déterminer, à partir des variables explicatives, la probabilité qu'une personne, femme ou homme, rejoigne un mouvement d'organisation et accède ensuite à une position de leadership. Le modèle, basé sur une distribution probit, utilise un ensemble de facteurs explicatifs sur la base des statistiques descriptives et préliminaires, douze variables ont été identifiées comme facteurs probables :

1. Le sexe afin de déterminer si les résultats étaient liés au fait d'être une femme ou un homme ;
2. La taille de la famille pour évaluer si le nombre d'enfants et de personnes à charge constituait une contrainte (en particulier les femmes) ;
3. Les problèmes de santé familiaux, pour mesurer une autre contrainte susceptible d'empêcher l'exercice de responsabilités extérieures (notamment pour les femmes) ;
4. Le niveau d'éducation de la personne interrogée, pour évaluer les compétences, ou les perceptions des compétences, nécessaires au leadership ;
5. Le niveau d'éducation de l'époux/ épouse de l'enquêté, pour analyser si celui-ci est corrélé à une plus grande autonomie pour l'épouse et de soutien pour les femmes ;
6. La réussite dans les affaires, pour déterminer si elle est liée à la réussite dans les affaires est liée à la réussite dans le leadership, la politique et la société civile ;
7. Le revenu du répondant afin de mesurer (a) la réussite de son activité professionnelle (b) le temps consacré à l'emploi, au ménage et à d'autres activités extérieures, et (c) sa capacité à prendre des risques financiers ;
8. La capacité de communication, considérée comme un indicateur représentatif des compétences en matière de leadership ;
9. La liberté, pour évaluer l'autonomie au sein du foyer et de la communauté, ainsi que la capacité à prendre des décisions indépendantes (en particulier pour les femmes) ;
10. Le harcèlement sexuel et la violence afin de mesurer la sécurité et l'autonomie notamment celle des femmes ;
11. Les modalités de prise des décisions importantes au sein du foyer, pour évaluer l'équilibre des pouvoirs dans la sphère domestique (en particulier pour les femmes) ;
12. Les rôles familiaux en tant qu'indicateurs (1) des attentes liées aux rôles des hommes et des femmes, (b) de l'équilibre des pouvoirs, (c) de l'autonomie personnelle et de la décision de choisir, et (d) des contraintes de temps.

L'analyse des données de l'enquête a révélé que les variables les plus significatives pour expliquer l'accession au leadership étaient la réussite dans les affaires, le revenu et la communication. Plus la valeur de ces variables est élevée, plus la probabilité qu'une personne soit active dans l'organisation et devienne ensuite leader est importante. Les autres variables hautement significatives sont les suivantes :

- a. Les compétences en matière de communication ;
- b. La liberté d'action ;
- c. Le niveau d'études du répondant n'est pas significatif, mais celui de son conjoint l'exerce un effet positif. Comme mentionné précédemment, la plupart des personnes interrogées, qu'elles soient membres ou non d'une organisation, présentent un niveau d'études similaire.
- d. Le sexe en lui-même n'a ni augmenté ni réduit la probabilité de devenir un dirigeant. Les hommes et les femmes présentant les mêmes caractéristiques sur l'ensemble des variables avaient une probabilité égale d'accéder à des postes de leadership.
- e. La sensibilisation au harcèlement sexuel et à la violence à l'égard des femmes, ainsi qu'à la répartition des tâches et du pouvoir au sein de la famille. Les personnes plus conscientes de ces enjeux étaient plus susceptibles d'être actives et de devenir des leaders.

Données qualitatives des groupes de discussion et questions ouvertes de l'enquête

Efficacité du mouvement d'organisation

En évaluant le pouvoir, réel ou perçu, des syndicats et des associations à représenter les travailleurs informels, les participants à l'étude ont souligné plusieurs inefficacités. Souvent, les mouvements d'organisation ont rencontré des difficultés à obtenir et à maintenir des ressources et des capacités suffisantes pour produire un impact significatif et induire des changements structurels dans la situation des travailleuses du secteur informel. La présentation des programmes et des objectifs des syndicats était ambitieuse, mais trop vaste, et l'évaluation des activités passées a montré que ces objectifs étaient rarement traduits en actions concrètes et plans pratiques. Par conséquent, pour être plus efficace et crédible, il faut une planification stratégique plus efficace et une vision claire à long terme. Les syndicats doivent élaborer des plans d'action suffisamment ambitieux pour inspirer l'espoir et encourager les femmes (et les hommes) à rejoindre le mouvement.

Un plan d'action qui intègre des sessions de formation et des ateliers de sensibilisation et qui aide les femmes et les jeunes travailleurs à obtenir des microcrédits est essentiel. Mais ces changements doivent être visibles par les membres afin de générer un changement significatif pour la masse des

travailleuses informelles. Les travailleuses de l'économie informelle attendent une amélioration de leurs conditions de travail (marchés, santé et sécurité de leur environnement de travail, etc.) En outre, les syndicats et les organisations de travailleurs doivent intensifier leur soutien pour renforcer la capacité des travailleuses du secteur informel à se présenter à des postes de direction et à assumer leur rôle et leurs responsabilités.

Gouvernement et parties prenantes externes

Les travailleuses et les dirigeantes ont souligné l'importance des interventions du gouvernement pour soutenir les travailleurs de l'économie informelle en leur fournissant de l'eau potable, de meilleures écoles, un environnement plus sûr et plus sain, des protections sanitaires et sociales, des formations et de meilleures conditions de travail. Les données issues des discussions de groupe ont révélé que les femmes travaillant dans l'économie informelle et disposant d'un faible capital ont besoin de soutien et de réductions fiscales afin de promouvoir leurs activités. Les priorités et l'accord sur la planification à long terme entre les organisateurs et les entités gouvernementales peuvent permettre de créer des solutions plus saines, plus sûres et plus efficaces ayant un impact direct sur les emplois et les revenus des travailleurs.

En outre, les syndicats et les organisations de travailleurs doivent collaborer avec les autorités municipales et nationales, la société civile, les partenaires locaux et internationaux ainsi que les entreprises afin de réduire la pauvreté et d'assurer la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Des politiques médiocres et des programmes inefficaces ont minimisé les efforts d'organisation. Pour aller de l'avant, les organisations doivent harmoniser leur travail avec les principales coalitions.

Les ménages

Au niveau des ménages, les groupes de discussion menés en Côte d'Ivoire et au Ghana ont abordé l'attitude hégémonique des hommes et ont expliqué comment les préjugés en faveur de la domination masculine sont transmis au sein de la famille, notamment par les mères à leurs filles. Les rôles et les attentes des hommes et des femmes, ainsi que la génération de revenus, sont à l'origine de conflits car ils perpétuent les stéréotypes de genre et empêchent les femmes de gagner plus que leur conjoint.

D'autres facteurs ont été mentionnés comme pouvant aider les femmes à rejoindre et à accéder à des postes de direction : les travailleuses informelles doivent, par exemple, être formées à la garde des enfants et à la gestion du temps ; Elles ont également besoin de soutien pour offrir une éducation de qualité à leurs enfants. De plus, ces travailleuses doivent apprendre à gérer leur argent de manière judicieuse, à entretenir de bonnes relations avec les membres de leur famille et à rester concentrées sur leurs objectifs.



CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

La question principale de cette étude était la suivante : qu'est-ce qui empêche les femmes d'accéder à des postes de direction de haut niveau et d'être des dirigeantes plus efficaces? Les données recueillies dans l'ensemble des pays ont confirmé que les restrictions et les difficultés imposées aux femmes, en particulier dans le monde du travail, ainsi que les normes et attitudes sociales sexistes étaient les principaux obstacles. Ces facteurs limitent le temps et l'énergie qu'une travailleuse du secteur informel peut consacrer à son éducation et à ses opportunités professionnelles, sans parler du temps qu'elle peut allouer aux activités sociales et à l'exercice de responsabilités. La situation des travailleuses informelles est aggravée par des conditions de vie difficiles et une répartition inéquitable des tâches et de la prise de décision au sein du ménage. Elles doivent ainsi travailler de longues heures pour gagner un revenu minimal et peuvent vivre dans des environnements où les services essentiels sont absents. Elles sont confrontées à des restrictions concernant leur liberté de mouvement, sont exposées au risque de violence et de harcèlement, et risquent de perdre une partie ou la totalité de leurs revenus. Ces conditions et charges oppressives leur laissent peu de temps, d'énergie et de pouvoir à consacrer aux activités syndicales et politiques, et à aspirer à des postes de direction.

Le but ultime du mouvement d'organisation informelle en Afrique est d'apporter des changements significatifs à la condition des travailleurs informels, en particulier des femmes, cela passe par l'amélioration de leurs revenus, l'extension des protections sociales, et la garantie des droits fondamentaux (éducation, santé,

sécurité, etc.) et de la durabilité des entreprises et des investissements. Ces objectifs impliquent les gouvernements locaux et/ou centraux et les parties prenantes au-delà des seuls syndicats et autres organisations de travailleurs.

Les syndicats et les organisations qui défendent les travailleuses informelles qui sont leurs membres doivent se fixer des priorités réalistes mais significatives, adaptées à chaque contexte national. Conformément aux attentes et aux demandes exprimées des personnes interrogées et des participants aux groupes de discussion, les services de base suivants sont des priorités absolues :

- Organisation de formations systématiques et continues dans les domaines de l'environnement et de la santé, y compris l'hygiène et la propreté au travail et à la maison.
- Accès facile à l'eau potable.
- Formation à la gestion de base et aux concepts juridiques.
- Création de structures d'accueil de jour abordables et sûres pour les enfants.
- Amélioration de la sécurité dans tous les espaces.
- Renforcement de l'éducation et des soins de santé.
- Sensibilisation à la situation des femmes travaillant dans le secteur informel et à la nécessité d'y apporter des changements.

Les syndicats et les ONG seraient plus efficaces si, stratégiquement, ils pouvaient former des coalitions avec d'autres forces politiques partageant le même objectif. Il est dans l'intérêt des travailleuses du secteur informel de collaborer avec les hommes sans pour autant renoncer à la quête du leadership. Il est également essentiel qu'elles s'appuient sur la solidarité avec d'autres syndicats nationaux et internationaux tels que la CSI.

Sur la base des données de l'enquête et des discussions de groupe, il est clair que les travailleurs informels, hommes et femmes, sont pragmatiques et moins intéressés par les débats et les concepts abstraits. Leur préoccupation principale est de résoudre des problèmes concrets et de trouver des solutions améliorer leur vie. Lorsqu'on les interroge sur leurs attentes à l'égard de leur organisation et de leur gouvernement, leur préoccupations personnelles viennent en premier. Ils privilégient l'amélioration des services sociaux et des infrastructures (éducation, santé et logement) et de la qualité et de la sécurité de leurs conditions de travail. Néanmoins, la promotion du leadership féminin reste essentielle en raison des préjugés persistant à l'égard des femmes. Les candidates à un poste de direction doivent être soutenues pour compenser leur désavantage initial par rapport aux hommes.

Les résultats de l'analyse multivariée ont indiqué que les principales variables explicatives significatives pour l'accès au leadership étaient la réussite dans les affaires, les revenus et la capacité de communication, mais aussi la sensibilisation à la violence contre les travailleuses du secteur informel, aux restrictions imposées aux femmes en termes de liberté personnelle et à la répartition injuste et biaisée des rôles et des tâches entre les femmes et les hommes au sein de la famille.

De ces résultats nous tirons deux recommandations principales :

1. La réforme de l'éducation, des programmes de formation et des curricula à tous les niveaux. Les programmes doivent être réorientés afin d'offrir aux travailleurs informels et à leurs enfants les compétences techniques et personnelles appropriées nécessaires pour accéder à de meilleurs emplois, des compétences techniques en leadership, et en sensibilisation à l'émancipation des femmes et une plus grande prise de conscience de l'injustice contre les travailleurs informels en général, mais en particulier contre les femmes. Les syndicats et les organisations, les gouvernements, les institutions internationales et les ONG devraient faciliter l'accès des femmes au financement externe et aux ressources nécessaires pour se développer et réussir en affaires afin d'obtenir de meilleurs revenus, d'augmenter leur confiance en soi des femmes et d'améliorer leurs chances de devenir des leaders efficaces.
2. La sensibilisation aux droits des femmes devrait être une responsabilité partagée et intégrée dans toutes les activités des syndicats et des organisations, conformément aux recommandations du département des Nations Unies pour les femmes.²³ A l'exemple des actions de l'ONU-Femmes et les autres institutions (OIT, OCDE, Forum économique mondial, universités, etc.) les syndicats devraient promouvoir

l'égalité des sexes et œuvrer pour une meilleure inclusion des femmes. Certaines des recommandations d'ONU-Femmes, confirmées par la recherche ici, appellent à :

- Une répartition équitable des tâches entre femmes et hommes concernant la garde quotidienne de la maison et des enfants.
- L'égalité salariale pour un travail équivalent.
- Des politiques garantissant la protection totale des femmes contre la violence et le harcèlement sexuel.
- L'Enseignement aux jeunes générations de l'importance de l'égalité des sexes et de sa mise en pratique, et
- La nécessité d'utiliser les réseaux sociaux et d'autres plateformes pour amplifier la voix des femmes en notamment les travailleuses du secteur informel, et de diffuser des informations et des analyses afin de promouvoir un changement profond des attitudes et des normes sociales.

Lorsque les femmes deviennent égales aux hommes sur les plans politique, économique, social et culturel, elles obtiennent de meilleurs résultats et renforcent leur position se positionner en tant que dirigeantes. Faciliter l'accès à l'équité et à l'égalité dans l'ensemble des mouvements de syndicalisation et d'associations de travailleurs améliorera la représentation des femmes aux postes de direction et leur permettra de créer plus facilement des changements pour elles-mêmes et leurs communautés.



© Jonathan Torgovnik/Getty Images/Images of Empowerment

REFERENCES

- Benjamin, Nancy et Ahmadou Aly Mbaye avec Ibrahima Thione Diop, Stephen S. Golub, Dominique Haughton, et Birahim Bouna Niang (2012), « Le secteur informel en Afrique francophone, la taille des entreprises, la productivité et les institutions », la Banque mondiale <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/6e598bb3-49fa-5681-bf56-3ee46bbea868>
- Bonnet, Florence, Joann Vanek et Martha Chen (2019), « Les femmes et les hommes dans l'économie informelle : une synthèse statistique », WIEGO, <https://www.wiego.org/publications/women-and-men-informal-economy-statistical-brief>
- Chen, Martha Alter (2007); « Repenser l'économie informelle : Liens avec l'économie formelle et l'environnement réglementaire formel », Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (DESA), Document de travail du DESA n° 46ST/ESA/2007/DWP/46, juillet 2007.
- Frankiewicz Becky (2022), « Inégalités de genre, 5 raisons pour lesquelles nous manquons d'équilibre entre les sexes sur le lieu de travail », réunion du Forum économique mondial.
- Friedman, Eric, Simon Johnson, Daniel Kaufmann et Pablo Zoido . 2001. « Esquiver la main qui s'empare : les déterminants de l'activité non officielle dans 69 pays. Journal d'économie publique 76, OIT. (2020). Statistiques sur l'économie informelle. [https://doi.org/10.1016/S0047-2727\(99\)00093-6](https://doi.org/10.1016/S0047-2727(99)00093-6)
- OIT. (2011). Stratégie pour l'intégration du genre dans le secteur de l'emploi 2010-2015 Alignée sur le Plan d'action de l'OIT pour l'égalité des sexes 2010-2015. <https://www.ilo.org/publications/strategy-gender-mainstreaming-employment-sector-aligned-ilo-action-plan>
- La Porta, R. et Shleifer, A. (2011). L'économie non officielle en Afrique. Document de travail 16821. Bureau national de recherche économique. <http://www.nber.org/papers/w16821>
- ONU-Femmes. (2021). Réclamer la place des femmes dans le leadership. ONU. <https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2021/3/compilation-claiming-womens-space-in-leadership>
- Rauch, J. (1991). Modélisation formelle du secteur informel. Journal de l'économie du développement 35(1), 33-47. [https://doi.org/10.1016/0304-3878\(91\)90065-4](https://doi.org/10.1016/0304-3878(91)90065-4)
- Banque mondiale. (2012). Rapport mondial de développement de Ban 2012 sur le genre et le développement. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/492221468136792185/main-report>

NOTES EN FIN D'OUVRAGE

- 1 Lewis, WA (1954). Développement économique avec une offre de main-d'œuvre illimitée. *L'école de Manchester* 22(2), 139-191. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.1954.tb00021.x>; Harris, J. et Todaro, M. (1970). Migration, chômage et développement : une analyse à deux secteurs. *Revue économique américaine* 60(1), 126-142. <http://www.nber.org/papers/w16821>.
- 2 Indicateurs du développement dans le monde [Données ouvertes de la Banque mondiale | Données](#).
- 3 Indicateurs de développement mondial | Banque de données (worldbank.org).
- 4 Données ILOSTAT
- 5 Le taux de syndicalisation varie selon les pays africains. Au Nigeria, le taux de syndicalisation est de 9,9 % ; au Kenya, il est de 9,7 % ; L'Éthiopie en a 9,4 % ; Le Sénégal en a 7,4% ; et le Rwanda en a 5,9%. D'autres pays ont un taux de syndicalisation plus élevé, comme 41,9 % en Tunisie et 29,1 % en Afrique du Sud. En Tunisie, où le taux de syndicalisation est le plus élevé d'Afrique et où le taux de participation des femmes est supérieur à 40 %, la proportion de femmes occupant les postes de direction les plus élevés est de 5 %.
- 6 La CSI est la principale organisation syndicale internationale, la voix mondiale des travailleurs du monde entier.
- 7 ([Programme Women in Leadership – Confédération syndicale internationale \(ituc-csi.org\)](#)).
- 8 Par exemple, Sue Ledwith et Janet Munakamwe (2015) montrent dans le cas du Brésil et de l'Afrique du Sud que les écarts sexospécifiques de leadership et de rémunération entre hommes et femmes sont liés (Ledwith, S. et Manakamwe, J. (2015). Genre, leadership syndical et négociation collective : Brésil et Afrique du Sud. *The Economic and Labour Relations Review* 26(3). [10.1177/1035304615596316](https://doi.org/10.1177/1035304615596316)).
- 9 Cette approche s'inscrit dans l'objectif stratégique à long terme de formalisation des activités et des emplois informels proclamé par l'Organisation internationale du travail (OIT). (2015). Recommandation n° 204 de l'OIT concernant la transition de l'économie informelle à l'économie formelle.).
- 10 Ledwith, S. et Manakamwe, J. (2015). Genre, leadership syndical et négociation collective : Brésil et Afrique du Sud. *La revue des relations économiques et du travail* 26(3). [10.1177/1035304615596316](https://doi.org/10.1177/1035304615596316).
- 11 Banque mondiale. (2023). Stratégie genre 2023-2030 : Accélérer l'égalité des sexes pour un avenir durable, résilient et inclusif ; OCDE et OIT. (2019). Lutter contre la vulnérabilité dans l'économie informelle. Éditions OCDE, Paris. <https://doi.org/10.1787/939b7bcd-en>; Equimundo. (2022). L'Enquête internationale sur les hommes et l'égalité des genres : un rapport de situation sur les hommes, les femmes et l'égalité des genres en 15 titres. https://www.menandgendersonline.org/wp-content/uploads/2022/07/Global-IMAGES-Headlines_FINAL-July-2022.pdf).
- 12 Plus techniquement, cela peut prendre la forme de l'équation suivante : Probabilité (Une personne i devient membre puis leader) = $f(X_i) + e$ Où X_i donne la valeur des variables explicatives concernant la personne i . $j = 1, \dots, N$, N est le nombre de personnes dans l'échantillon et e est une variable aléatoire. Cette équation est estimée quantitativement à partir des données collectées selon la méthode de régression probit ordonnée. Les résultats sont dans la section 2.
- 13 Equimundo (2022), Enquête internationale sur les hommes et l'égalité des genres.
- 14 Equimundo (2022), Enquête internationale sur les hommes et l'égalité des genres.
- 15 Voir Zenger et al. dont la classification : « 1) prend des initiatives, 2) est résiliente, 3) pratique le développement personnel, 4) recherche des résultats, 5) haute intégrité et honnêteté, 6) développe les autres, 7) inspire et motive les autres, 8) leadership audacieux, 9) établit des relations, 10) champion du changement, 11) établit des objectifs ambitieux, 12) collaboration et travail d'équipe, 13) communicative de manière puissante et prolifique, 14) résout les problèmes et analyse les problèmes, 15) rapidité de leadership, 16) innove, 17) expertise technique et professionnelle, 18) développe une perspective stratégique, 19) se connecte au monde extérieur » (Zenger, J. et Folkman, J. (2019). Les femmes obtiennent des scores plus élevés que les hommes dans la plupart des compétences en leadership. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2019/06/research-women-score-higher-than-men-in-most-leadership-skills>).
- 16 OCDE. (2018). Un ascenseur social en panne ? Comment promouvoir la mobilité sociale. https://www.oecd.org/en/publications/2018/06/a-broken-social-elevator-how-to-promote-social-mobility_g1g8e196.html
- 17 Onuzo, U., Garcia, A.F., Hernandez, A., Peng, Y. et Lecoq, T. (2013). Équité intergénérationnelle : Comprendre les liens entre parents et enfants : une revue systématique. *London School of Economics and Political Science*, projet Capstone de maîtrise en administration publique. <https://www.semanticscholar.org/paper/Intergenerational-Equity-Understanding-the-linkages-Onuzo-Garcia/4da1c62746b69cca09580078de45c353fe20e766>
- 18 UNICEF (2018). Un départ injuste, des inégalités dans l'éducation des enfants dans les pays riches : Bilan Innocenti 15. Bureau de recherche de l'UNICEF. <https://www.unicef.org/innocenti/reports/an-unfair-start>
- 19 Les travailleurs familiaux, par définition, contribuent aux activités productives de la famille mais n'obtiennent pas de contrepartie monétaire pour eux-mêmes. Les employés travaillent pour un salaire ; les employeurs des secteurs informels possèdent souvent de petites entreprises ; et les travailleurs à leur propre compte sont à la tête d'une seule entreprise.
- 20 Les données de la Banque mondiale (WDI) donnent une proportion de 2,6 % à l'échelle de l'économie en 2020 ; elle est plus petite dans l'économie informelle.
- 22 La réussite dans les affaires a été auto-déclarée par les répondants à l'aide des mesures suivantes : 1) Non, je ne gagne pas assez d'argent 2) En moyenne, mes revenus n'augmentent pas 3) Mon entreprise et mes revenus sont en croissance.
- 23 ONU Femmes. (2023). Faits et chiffres : mettre fin à la violence contre les femmes. <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

ANNEX 1: LE QUESTIONNAIRE

1. Données personnelles

Numéro de code de la personne interrogée

Les coordonnées GPS

Q1.1 Nom

Q1.2 Numéro de téléphone

Q1.3 Sexe

Q1.4 Âge (années)

Q1.5 État civil

Q1.6 Nombre d'enfants et de personnes à charge

2. Logement et sécurité

Q2.1 Emplacement (ville, village, zone rurale)

Q2.2 Type de logement (médiocre, modeste, confortable)

Q2.3 Accès à l'eau potable (A de l'eau courante à la maison, Eau disponible à 400 mètres ou moins de la maison, Eau disponible à plus de 400 mètres de la maison)

Q2.4 Accès à l'électricité (Oui, Non)

Q2.5 Accès au gaz (Oui, Non)

Q2.6 Accès aux eaux usées publiques (Oui, Non)

Q2.7 Votre quartier est-il sûr ? (Quelle est la probabilité d'être agressé(e) ou volé(e)) dans votre quartier ? (Dangereux, sécurité limitée, très sûr)

3. Éducation : évaluez le niveau d'éducation : Aucun, Primaire, premier cycle du secondaire (collège), deuxième cycle du secondaire (lycée), Supérieur.

Q3.1 La personne interrogée

Q3.2 Le conjoint/épouse

Q3.3 Mère de la personne interrogée

Q3.4 Père de la personne interrogée

4. Santé

Q4.1 À quelle distance se trouve l'établissement de santé public le plus proche de votre domicile (km) ?

Q4.2 À quelle distance se trouve le médecin le plus proche de votre domicile (km) ?

Q4.3 Combien de temps vous faut-il pour accéder à l'établissement de soins le plus proche, y compris le temps de transport et d'attente (en heures) ?

Q4.4 Est-ce que vous ou votre conjoint/épouse souffrez de maladies chroniques graves ?

Q4.5 Nombre d'enfants ayant de graves problèmes de santé

Q4.6 Pouvez-vous vous permettre les soins médicaux dont vous avez besoin pour votre famille et pour vous-même ?

5. Activité professionnelle

Q5.1 Quel est votre statut professionnel ?

Q5.2 Quelle est votre profession/occupation ? Sélectionnez-en une. (1 : Ouvrier/agriculteur, forestier et halieutique, 2 : Technicien, 3 : Employé de commerce, 4 : Ouvrier du bâtiment, 5 : Ouvrier des métaux et des machines (y compris opérateur de machines), 6 : Ouvrier du vêtement, 7 : Autre ouvrier artisanal, 8 : Profession élémentaire (nécessitant peu de formation, comme le nettoyage, vendeur de rue, éboueur, aide agricole...)

Q5.3 Dans quelle industrie/secteur d'activité travaillez-vous ? Sélectionnez-en un(e). (1 : Agriculture, foresterie et pêche, 2 : Industrie manufacturière, 3 : Bâtiment, 4 : Réparation d'automobiles, motos et autres machines, 5 : Transports, 6 : Activités de restauration et de restauration, 7 : TIC, 8 : Autres activités de services)

Q5.4 Si vous êtes agriculteur, quelle est la taille de votre exploitation (en hectares) ?

Q5.5 Si vous ne travaillez pas dans l'agriculture ou la pêche, combien de personnes employez-vous ?

Q5.6 Êtes-vous prêt à inscrire vos salariés au système de sécurité sociale ?

Q5.7 Quelle est la valeur de tous les équipements et marchandises que vous utilisez pour votre entreprise, y compris les produits que vous pourriez avoir en stock ? (Convertir en dollars américains)

Q5.8 Si vous avez des dettes, quel en est le montant ? Mettez zéro si vous n'avez pas de dettes (en us\$)

Q5.9 Si jamais vous avez besoin d'un crédit, qui est prêt à vous prêter de l'argent ? Famille ou amis : 1 une association de micro-crédit : 2 une banque : 3

Q5.10 Concernant l'accès au numérique dans votre entreprise, utilisez-vous un smartphone ou une tablette ? 1 : oui 2 : non

Q5.11 Avez-vous un accès facile au WI-FI ? 1 : oui 2 : non

Q5.12 Utilisez-vous une plateforme de médias sociaux (telle que WhatsApp, Instagram, Facebook...) ? 1 : oui 2 : non

Q5.13 Pourriez-vous nous dire, en moyenne, quel est votre revenu mensuel ? (Convertir en dollars américains)

Q5.14 Pensez-vous que vous avez réussi dans votre entreprise ? 1 : Non, je ne gagne pas assez d'argent 2 : moyennement, mes revenus n'augmentent pas 3 : mon entreprise et mes revenus augmentent

6. Activités d'organisation

Q6.1 Participez-vous à un syndicat ou à une organisation de travailleurs ? 1 : oui 2 : non

Q6.2 Si non, pourquoi ? 1 : contrainte familiale 2 : opposition du conjoint / épouse / famille. 3 : je ne serai pas promu et risque de perdre mon emploi si je participe 4 : ces organisations n'ont aucun impact

Q6.3 Si vous êtes engagé dans un mouvement ouvrier ou professionnel, quelle organisation ?

Q6.5 Quelles sont vos principales attentes vis-à-vis de cette organisation ? Sélectionnez deux choix parmi les options suivantes :

Q6.6 Quel est votre statut au sein de cette organisation ?

Q6.7 Si vous êtes dirigeant, comment vous classeriez-vous sur l'échelle de leadership de 1 à 5 ? (Sélectionnez 1 pour le niveau le plus bas et 5 pour un leadership efficace et de haut niveau.)

Q6.8 Dans l'ensemble, vos attentes ont-elles été satisfaites et êtes-vous satisfait de la performance de votre organisation ? Classez votre degré de satisfaction de 1 à 5 (1 pour le plus bas et 5ème pour le plus élevé).

7. Contraintes et obstacles au leadership des femmes

Q7.1 Par rapport aux hommes et en supposant que les hommes et les femmes ont eu des chances égales au cours de leur vie, pensez-vous que les femmes n'ont pas les compétences requises pour diriger ? (Oui/Non)

Q7.2 Pensez-vous que les femmes peuvent communiquer aussi bien que les hommes ? (Oui/Non)

Q7.3 Pensez-vous que les hommes sont plus dignes de confiance que les femmes ? (Oui/Non)

Q7.4 Pensez-vous que les femmes sont aussi intelligentes que les hommes et sont capables de gérer les problèmes et de leur trouver la bonne solution comme les hommes ? (Oui/Non)

Q7.5 Les femmes sont-elles naturellement meilleures que les hommes pour gérer les relations sociales et les émotions au travail et en tant que leaders ? (Oui/Non)

Q7.6 Les hommes sont-ils plus performants lorsqu'il s'agit de fixer des objectifs clairs et de préparer des plans pour l'organisation ? (Oui/Non)

Q7.7 Seriez-vous en désaccord avec les résultats des études montrant qu'en moyenne, les hommes n'obtiennent pas de meilleurs résultats que les femmes dans les compétences nécessaires au leadership et mentionnées ci-dessus ? (Oui/Non)

Q7.8 Les femmes sont-elles autorisées à voyager et à travailler loin de chez elles aussi librement que les hommes ? (Oui/Non)

Q7.9 Pensez-vous que les femmes ont les mêmes chances (que les hommes) de créer une entreprise ? (Oui/Non)

Q7.10 Les femmes ont-elles le même accès au crédit que les hommes ? (Oui/Non)

Q7.11 Les femmes ont-elles un accès égal à la terre et à la propriété ? (Oui/Non)

Q7.12 Les femmes peuvent-elles embaucher des employés aussi facilement que les hommes ? (Oui/Non)

Q7.13 Une femme peut-elle s'engager dans des organisations de travailleurs formelles ou informelles, ou dans toute autre organisation de la fonction publique, sans avoir à demander la permission de son père ou de son mari ? (Oui/Non)

Q7.14 Dans votre environnement de travail actuel, dans la pratique, les femmes sont-elles suffisamment bien protégées contre le harcèlement sexuel et toutes les formes de violence ? (Oui/Non)

8. Attitudes and Normes

Q8.1 Dans votre enfance, qui dominait à la maison, surtout lorsqu'il s'agissait de prendre des décisions importantes (telles que l'éducation des enfants, le logement...) ? (1 : Le père, 2 : Prise de décision partagée, 3 : La mère)

Q8.2 Votre père et/ou d'autres hommes de votre foyer ont-ils participé aux travaux domestiques (ménage, cuisine, garde des enfants, etc.) ? (1 : Jamais, 2 : Parfois, 3 : Souvent)

Q8.3 Pensez-vous que normalement un homme devrait avoir le dernier mot concernant la prise de décision au sein du ménage (en particulier les décisions importantes) ? (Oui/Non)

Q8.4 Pensez-vous que le rôle principal d'une femme est de prendre soin de son foyer et de ses enfants ? (Oui/Non)

Q8.5 Votre mari/femme partage-t-il avec vous la tâche de s'occuper quotidiennement des enfants ? (Oui/Non)

Q8.6 Dans le cas de votre ménage, qui prend les décisions importantes (telles que l'éducation des enfants, l'investissement, les voyages...) ? (1 : Le père, 2 : Prise de décision partagée, 3 : La mère)

Q8.7 Pensez-vous qu'une femme devrait tolérer la violence que son mari commet contre elle pour quelque raison que ce soit ? (Oui/Non)

Q8.8.1 Pensez-vous qu'une femme devrait tolérer la violence que son mari commet contre elle pour protéger sa famille ?

Q8.8.1 Dans votre organisation et/ou entreprise, la plupart des hommes acceptent-ils d'avoir une femme comme superviseur ? (Oui, Non)

Q8.8.2 Dans votre organisation et/ou entreprise, la plupart des hommes acceptent-ils d'avoir une femme comme superviseur ? (Oui, Non)

Q8.9 Pensez-vous que l'éducation change de manière significative les attitudes en faveur de l'égalité des sexes et du leadership des femmes ? (Oui, Non)

9. Questions ouvertes

Q.9.1 Pensez-vous que les politiques gouvernementales au cours des dernières décennies ont considérablement amélioré les opportunités des femmes et réduit les obstacles au leadership des femmes dans l'emploi et dans l'organisation ?

Q.10.1 Selon vous, quelles sont les principales choses à faire pour améliorer la situation des travailleurs informels, en particulier des femmes ? (Assurance maladie, éducation des enfants, logement, conditions de travail...)

ANNEX 2: RÉSULTATS DÉTAILLÉS DES GROUPES DE DISCUSSION

Tous les partenaires sont invités à organiser une discussion de groupe selon un format commun et à aborder les problèmes et questions indiqués ici.

Pour chaque pays, il est prévu un maximum de trois groupes de discussion répartis géographiquement, même pour les grands pays. Chaque groupe se réunit une fois pendant deux à trois heures et produit un rapport.

Le statisticien n'est pas censé diriger les réunions. L'animateur de la réunion ne doit pas nécessairement être le même pour tous les groupes ; il ou elle devrait, si possible, être une personne éminente connaissant bien les organisations de travailleurs informels et les questions de genre et d'économie informelle, de préférence, mais pas nécessairement, une femme membre d'un syndicat.

Le groupe comprendra entre 20 et 30 personnes :

- 5 travailleuses informelles occupant un poste de direction au sein du syndicat ou d'une autre association de travailleurs,
- 5 femmes membres de syndicats informels n'exerçant pas de fonctions dirigeantes,
- 5 travailleuses informelles non engagées dans une organisation,
- 2 ou 3 femmes dirigeantes ayant réussi dans la politique, les affaires, le gouvernement, l'art, la littérature ou d'autres activités culturelles,
- 5 hommes dirigeants, pas tous dans des organisations de travailleurs informels,
- 3 jeunes femmes et 3 jeunes hommes (moins de 24 ans) travailleurs ou étudiants,
- Jusqu'à 5 hommes d'âge moyen, travailleurs informels ayant au moins fait des études secondaires.

Le procès-verbal de chaque réunion doit être consigné par un rapporteur. Le rapport doit se concentrer sur les idées principales et les recommandations.

Ordre du jour de la réunion

- **(20 minutes)** : La réunion est ouverte par un responsable syndical qui fait une brève présentation couvrant les points suivants :
 - » L'objectif et le contexte de l'étude sur la base de la note conceptuelle de l'étude,
 - » L'histoire et les facteurs sous-jacents à la création du syndicat ou de l'organisation,
 - » L'évolution de ses membres (nombre de participants femmes et hommes, par âge, niveau d'éducation et profession),

» Et un aperçu des projets, du plan d'action, des objectifs, des réalisations, des défis et des perspectives du syndicat.

- **(20 minutes)** : Une ou deux travailleuses du secteur informel, dont une dirigeante, décrivent leur expérience réelle : conditions de travail et difficultés, obstacles spécifiques et discrimination auxquels les travailleuses du secteur informel sont confrontées. Le facilitateur leur demandera gentiment de s'assurer que leurs affirmations sont fondées sur des preuves et non sur des convictions personnelles.
- **(20 minutes)** : Discussion ouverte sur les présentations des intervenants précédents. Les hommes participant à la réunion seront invités à exprimer leur opinion sur la situation des travailleurs informels, en particulier les femmes, et sur l'égalité entre les hommes et les femmes.
- **(30 minutes)** : Un débat sur les possibilités de formaliser au moins partiellement le secteur formel et les emplois informels par le biais d'un nouveau contrat social. Le nouveau contrat social impliquera un plan à mettre en œuvre progressivement sur un horizon raisonnable (10 ans) selon lequel les gouvernements locaux et centraux, avec l'aide des ONG de base, s'engagent à fournir d'importants services publics manquants, notamment la santé, la sécurité sociale, l'infrastructure, l'accès à la formation et à la finance..., tandis que les travailleurs informels acceptent, en fonction de leurs revenus, de payer des impôts et une contribution au système de sécurité nationale. L'idée n'est pas de pousser les travailleurs informels à intégrer le système fiscal et de sécurité sociale, mais simplement d'explorer leur volonté de le faire et de passer à une forme plus organisée et plus efficace d'activités économiques, ainsi que les alternatives qu'ils préfèrent. L'animateur ou une personne désignée à l'avance présente l'idée avant de donner la parole aux autres participants.
- **(30 minutes)** : une discussion ouverte sur la manière de changer les normes sociales et les attitudes à l'égard des femmes et de promouvoir le leadership des femmes, en particulier au sein des organisations de travailleurs. Cette question fondamentale sera abordée en deux étapes.

Tout d'abord, la réponse peut être donnée directement par une ou deux femmes leaders qui ont réussi dans leur vie professionnelle (affaires, politique, académie, art, etc.) et qui sont prêtes à partager leur expérience et les principales leçons qui peuvent en être tirées.

Ensuite, une discussion ouverte sur la voie à suivre : les participants sont invités à indiquer quels sont, de leur point de vue, les principaux obstacles et, par conséquent, les principales actions à planifier pour améliorer concrètement la situation des travailleuses informelles et les aider à surmonter les obstacles à un leadership efficace en général et au sein de leur organisation en particulier.

ANNEX 3: L'ESTIMATION DU MODELE

Probabilité (Une personne i devient membre du syndicat puis dirigeant) = $f(X_i)$

Probabilité ($Z_i=1$ ou 2 ou 3) = $f(X_i)$

Où X_i donne la valeur des 12 variables (facteurs) identifiées concernant la personne i .

$i=1, \dots, N$, N est le nombre de personnes dans l'échantillon.

Une personne devenant membre d'un syndicat puis dirigeant est un processus capturé par le statut d'une personne i au sein de l'organisation (dénote par Z_i) qui prend les valeurs de 0 à 3 ; 0 : non membre, 1 : membre légèrement actif ; 2 : membre actif et 3 : dirigeant). La question est adressée aux membres, un zéro est ajouté pour tenir compte du statut des non-membres.

Nous disposons d'un modèle de choix ordonné : Nous supposons que ce modèle a la forme d'une régression probit ordonnée. Son estimation sur STATA à l'aide des données de l'enquête transnationale a donné le résultat suivant :

```
Ordered probit regression                Number of obs   =    2,743
                                         LR chi2(12)     =    569.97
                                         Prob > chi2     =    0.0000
Log likelihood = -2990.525              Pseudo R2      =    0.0870
```

Q66statuswith~z	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Q12Gender	.002597	.0496428	0.05	0.958	-.0947011	.0998952
Q16Nbrofchild~s	.0016951	.0084882	0.20	0.842	-.0149414	.0183316
Q31Respondent~u	-.0124625	.0165066	-0.75	0.450	-.0448149	.0198899
Q32Spousewife~u	.0730582	.0134225	5.44	0.000	.0467506	.0993659
Q45Healthprob~n	.0177543	.0208406	0.85	0.394	-.0230926	.0586012
Q514BusinessS~s	.3998661	.0260246	15.36	0.000	.3488588	.4508734
Q513incomeper~s	.0004163	.0000788	5.28	0.000	.0002619	.0005708
Q72Communicat~l	.1067376	.0404817	2.64	0.008	.0273948	.1860803
Q713ActivityF~m	.2794796	.043124	6.48	0.000	.1949581	.364001
Q714SexualHar~t	.2669148	.0433984	6.15	0.000	.1818555	.3519741
Q81HomeDecision	-.0883236	.0273358	-3.23	0.001	-.1419007	-.0347465
Q84WomenRole	.3877708	.0427147	9.08	0.000	.3040515	.4714901
/cut1	.722089	.1565373			.4152815	1.028896
/cut2	1.636328	.1571365			1.328346	1.94431
/cut3	3.344797	.1649868			3.021429	3.668165

ANNEX 4: DONNÉES SUR L'EMPLOI DANS LES SIX PAYS

TABLEAU A1 Participation à l'emploi (total) et à l'emploi informel

Pays	Taux de participation à la population active		Part de l'emploi informel	
	Femmes (% du total des femmes employées)	Hommes (% du total du hommes employés)	Femmes (% du total des femmes employées)	Hommes (% du total du hommes employés)
Cote d'Ivoire	56.2	72.8	95.6	88.1
Ghana	62	65.2	62	65.2
Liberia	43.5	50	93.7	85.7
Rwanda	54.8	66.2	86.8	84.7
Afrique du Sud	52.9	64.5	33.7	34.3
Tunisie	27.5	65.9	31.9	49.5

Source: ILOSTAT, Institut National de la Statistique (INS) pour la Tunisie.

TABLEAU A2 Répartition de l'emploi informel par sexe (% de l'emploi informel total)

Pays	Femmes	Hommes	Total
Cote d'Ivoire	45.6	54.4	100.0
Ghana	47.5	52.5	100.0
Liberia	48.7	51.3	100.0
Rwanda	45.9	54.1	100.0
Afrique du Sud	44.6	55.4	100.0
Tunisie	21.2	78.8	100.0

Source : données ILOSTAT, calculs de l'auteur

TABLEAU A3 L'emploi dans le secteur agricole dans les six pays par sexe

Country	Femmes (% du total des femmes employées)	Hommes (% du total du hommes employés)
Cote d'Ivoire	40	54
Ghana	37	42
Liberia	42	37
Rwanda	65	48
Afrique du Sud	20	19
Tunisie	9	15

Source : World Bank (World Development Indicators)

