

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

Le contexte relatif aux femmes dans l'économie informelle

En Afrique, près de 85 % de la population active dépend de l'économie informelle pour son emploi et ses moyens de subsistance. Si les conditions sont généralement difficiles pour les travailleurs du secteur informel, les femmes, elles, sont confrontées à des inégalités entre les sexes et à des barrières sociétales qui créent des obstacles supplémentaires. Les travailleuses de l'économie informelle sont souvent obligées de travailler de longues heures pour gagner un minimum d'argent et vivent dans des environnements où les services essentiels ne sont pas garantis. Dans l'ensemble, la participation des femmes à la main-d'œuvre reste inférieure à celle des hommes. Ces conditions créent des obstacles à l'autonomisation économique des femmes, qui présentent de multiples facettes et ne sont pas faciles à démêler.

Approche de la recherche

L'étude sur les voix et le leadership des femmes dans l'organisation de l'économie informelle en Afrique visait à :

1. Déterminer les barrières qui empêchent les femmes de travailler dans l'économie informelle
2. Identifier les facteurs qui favorisent la participation des femmes et leur permettent de se faire entendre.
3. Apprendre comment les syndicats, les organisations et les gouvernements peuvent relever ces défis afin de promouvoir l'équité pour les travailleuses de l'économie informelle.

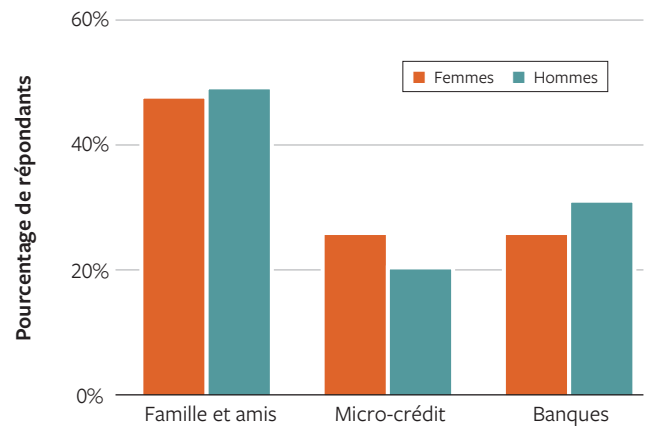
Réalisée en partenariat avec des syndicats de travailleurs informels de six pays africains - Côte d'Ivoire, Ghana, Libéria, Rwanda, Afrique du Sud et Tunisie -, l'étude fournit aux syndicats des éléments permettant de promouvoir les possibilités de leadership des femmes dans l'organisation des travailleurs, et d'orienter les partenaires, les chercheurs et les décideurs dans leurs efforts en faveur de l'égalité des sexes et d'une participation équitable au marché du travail. Les résultats sont basés sur un échantillon de 3 000 personnes qui ont participé à des enquêtes et à des discussions de groupe.

Quelques Résultats

Les obstacles au leadership

L'accès au financement permet aux travailleurs de développer et de réussir leur activité, et d'améliorer leurs moyens de subsistance. Comme l'indique l'étude, la réussite d'une entreprise est liée à la participation au leadership, de sorte que l'accès au financement

Sources de financement



Types de financement

Pourcentage de personnes interrogées recevant des crédits d'associations de microcrédit et de banques, par pays :

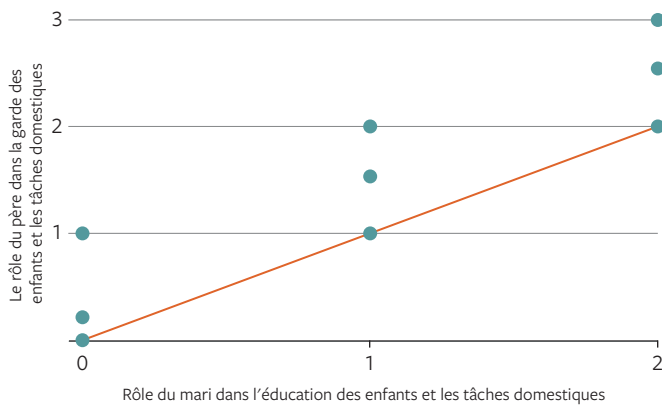
Pays	Micro-crédits	Banques
Côte d'Ivoire	28,38%	17,86%
Ghana	19,62%	51,41%
Libéria	25,83%	38,33%
Rwanda	50,00%	15,83%
Afrique du Sud	13,27%	18,33%
Tunisie	18,97%	6,47%

est essentiel, mais les femmes ont du mal à obtenir ce type de financement. Dans une comparaison côte à côte, des pays comme le Rwanda et la Côte d'Ivoire ont amélioré l'accès au crédit pour les travailleurs du secteur informel, mais les travailleuses informelles continuent de manquer de capital, ce qui souligne l'importance des options de financement pour l'autonomisation économique des femmes et pour leur propulsion à des postes de direction.

La répartition prédominante des tâches entre les sexes reste en faveur des hommes. Les femmes déclarent consacrer en moyenne plus de trois fois plus de temps aux tâches domestiques que les

hommes, au détriment des opportunités de carrière et de leadership. Il a été constaté que les croyances concernant les rôles des hommes et des femmes se transmettent d'une génération à l'autre, par le biais des comportements à la maison. Si le père de la personne interrogée partageait les tâches ménagères, la personne interrogée faisait de même, et si le père de la personne interrogée ne partageait jamais ou partageait rarement les tâches ménagères, la personne interrogée faisait de même.

Transmission intergénérationnelle des normes sociales



L'autonomie personnelle est un autre facteur clé pour comprendre pourquoi les femmes sont 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 ; elles auraient besoin de la permission de leur mari ou de leur père. Comme l'a montré cette étude, les attentes culturelles et les croyances profondément ancrées dans les normes relatives au genre empêchent les femmes d'accéder à des postes de direction.

Les leviers du leadership

Pour en revenir à la question centrale, les données montrent que la réussite professionnelle, les revenus et les compétences en communication sont des facteurs très importants qui favorisent la participation des femmes au leadership. Plus la valeur est élevée, plus une personne est susceptible d'être active dans l'organisation et, éventuellement, de devenir leader.

Parmi les autres facteurs clés figurent l'autonomie et la liberté de mouvement, la répartition du pouvoir au sein de la famille et l'absence de harcèlement sexuel et de violence. En outre, une personne plus consciente des inégalités est plus susceptible d'être active dans



l'organisation et de devenir leader, en supposant que la prise de conscience amène les individus à vouloir apporter un changement positif pour les travailleuses du secteur informel par le biais du leadership.

Recommandations

L'analyse de ces résultats permet de formuler trois recommandations principales. Premièrement, **l'éducation devrait être réorientée vers l'acquisition de compétences techniques et personnelles par les travailleurs informels**, et vers une plus grande sensibilisation à l'injustice à l'égard des travailleurs informels, en particulier des femmes.

Deuxièmement, les syndicats et les organisations de travailleurs, les gouvernements et les ONG devraient continuer à **améliorer l'accès des femmes au financement externe** et aux autres ressources nécessaires pour réussir dans les affaires et améliorer leurs moyens de subsistance. Pour relever les défis multidimensionnels auxquels sont confrontés les travailleurs du secteur informel, les syndicats seraient plus efficaces s'ils pouvaient former des coalitions stratégiques avec d'autres mouvements défendant la même cause.

Enfin, **la sensibilisation aux droits des femmes devrait être une responsabilité partagée** et intégrée dans toutes les activités des syndicats et des organisations. Les résultats appuient les conclusions des principales organisations de promotion de l'égalité des sexes et recommandent de plaider en faveur de :

- Une répartition équitable des tâches domestiques et des soins aux enfants à la maison,
- Un salaire égal pour un travail équivalent,
- Une protection totale contre la violence et le harcèlement sexuel, et
- La nécessité de continuer à faire entendre la voix des femmes, en particulier celle des travailleuses du secteur informel, afin de promouvoir un changement profond des attitudes et des normes sociales.

Partenaires

Fédération des Travailleurs et Travailleuses de l'Économie Informelle du Côte d'Ivoire (FETTEI-CI)

Petit Commerçants et Informel Ouvriers Union de Libéria (FEPTIWUL)

Sud Afrique Domestique Service et Allié Ouvriers Union (SADSAWU)

Syndicat des Travailleurs Domestiques et Indépendants de l'Économie Informelle du Rwanda (SYTRIECI)

Tunisie Compris Travail Initiative (TILI)

Le Informel Économie Ouvriers' Forum Ghana (INFORUM)