



Organisation
internationale
du Travail



► Approches innovantes adoptées par les organisations de travailleurs pour favoriser la formalisation

En organisant, représentant et fournissant des services aux
travailleurs de l'économie informelle

► **Approches innovantes adoptées par les organisations de travailleurs pour favoriser la formalisation**

En organisant, représentant et fournissant des services aux travailleurs de l'économie informelle

© Organisation internationale du Travail 2025.

Première édition 2025.



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Voir: creativecommons.org/licenses/by/4.0. L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

Citation – L'utilisateur doit faire état de toute modification apportée à cet ouvrage. L'ouvrage doit être cité comme suit: *Approches innovantes adoptées par les organisations de travailleurs pour favoriser la formalisation en organisant, représentant et fournissant des services aux travailleurs de l'économie informelle*, Genève: Bureau international du Travail, 2025. © OIT.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une traduction d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette traduction n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une adaptation d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette adaptation n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une adaptation officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette adaptation, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Œuvres de tiers – La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à: rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées à: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220421369 (pdf Web)

DOI: <https://doi.org/10.54394/CSSM2329>

Également disponible en anglais: *Innovative approaches taken by workers' organizations in organizing, representing and providing services to workers in the informal economy to drive formalization*, ISBN: 9789220421345 (pdf Web); **espagnol:** *Enfoques innovadores adoptados por las organizaciones de trabajadores para impulsar la formalización mediante la organización y representación de los trabajadores de la economía informal y la prestación de servicios a los mismos*, 9789220421383 (pdf Web)

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites. Voir: www.ilo.org/deni-de-responsabilite.

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Photo de couverture © OIT/M. Crozet

► Avant-propos

Aujourd'hui, plus de six travailleurs sur dix et huit entreprises sur dix dans le monde opèrent dans l'économie informelle. L'informalité est donc un phénomène de grande ampleur qui, contrairement aux anciennes prévisions, ne diminue pas au fil du temps et s'accroît même dans de nombreux pays. Si elle prévaut davantage dans les pays en développement, l'économie informelle existe dans toutes les régions du monde. Les femmes sont plus exposées à l'informalité dans les pays à faible revenu et dans les pays à revenu intermédiaire inférieur et se trouvent souvent dans des situations plus précaires que leurs homologues masculins. Lutter contre l'informalité est une tâche très complexe et de longue haleine qui suppose de s'attaquer à ses causes profondes. Ces causes sont multiples et dépendent de l'environnement économique et institutionnel, notamment l'incapacité de l'économie à créer des emplois de qualité, un cadre réglementaire inadapté ou un manque de transparence et de responsabilité des institutions publiques. Elles sont également liées aux caractéristiques des personnes ou des entreprises concernées, telles que le niveau d'instruction, la pauvreté, la taille ou la productivité de l'entreprise. D'autres causes de l'informalité peuvent être des événements dangereux tels que les catastrophes climatiques ou les pandémies. Derrière ces chiffres alarmants, se cachent des problèmes plus profonds de pauvreté, d'inégalités et d'absence de protection des droits des travailleurs.

La recommandation (no 204) de l'OIT sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, invite les États Membres à concevoir des stratégies cohérentes et intégrées pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle et reconnaît la nécessité d'adopter des approches adaptées pour faire face à la diversité des situations et à la spécificité des circonstances nationales. Le renforcement de la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs à participer au dialogue social sur la transition vers l'économie formelle et à étendre l'appartenance syndicale et les services aux travailleurs et aux entreprises de l'économie informelle comme moyen de créer des emplois décents pour les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle sont des piliers importants des recommandations politiques formulées par la recommandation no 204 de l'OIT.

Depuis l'adoption de cette recommandation, ACTRAV collabore avec des organisations de travailleurs du monde entier dans le domaine de l'informalité, y compris en soutenant l'organisation et la fourniture de services aux travailleurs de l'économie informelle; la promotion et l'application des normes internationales du travail pour les travailleurs de l'économie informelle; l'extension de la protection sociale, la prévention de l'informalité; et la sensibilisation aux droits des travailleurs et aux conditions de travail des travailleurs dans les PME. Les activités ont généralement inclus des formations de renforcement des capacités, des produits de connaissance et des outils visant à faciliter la promotion et la mise en œuvre de la recommandation no 204 de l'OIT.

Dans un contexte mondial où il est de plus en plus difficile d'organiser, de mobiliser et de représenter les travailleurs — en particulier ceux qui travaillent selon des modalités vulnérables ou diverses —, les syndicats sont toujours des acteurs indispensables pour lutter contre l'informalité, défendre les droits et promouvoir la transition vers la formalité, y compris en empêchant l'informalisation de l'économie formelle.

Le rapport présente les mesures concrètes prises par les syndicats en vue d'organiser, de représenter et de fournir des services utiles aux travailleurs de l'économie informelle tout en prévenant l'informalisation de ceux qui opèrent dans l'économie formelle. À la suite de la pandémie de COVID-19, qui a profondément bouleversé le monde du travail, le rapport identifie les bonnes pratiques mises en œuvre par les syndicats entre 2022 et 2023 en vue de promouvoir la formalisation et de prévenir l'informalisation.

Le rapport explique comment les syndicats ont aidé les travailleurs à accéder aux droits et aux protections, à faire respecter les normes du travail, à réduire les déficits de travail décent et à prévenir l'informalisation des emplois au sein de l'économie formelle. Il souligne également le rôle stratégique que les syndicats ont joué dans la mise en pratique de la recommandation no 204 de l'OIT et dans le développement de voies innovantes vers la formalisation.

Si le rapport se concentre sur les bonnes pratiques émergentes, il reconnaît aussi les principaux défis, les limites et les enseignements tirés de ces expériences. Il conclut par des recommandations concrètes adressées aux syndicats, aux gouvernements et à l'OIT dans leurs efforts communs visant à lutter contre l'informalité et à prévenir l'informalisation.

Nous espérons que ce rapport enclenchera une réflexion plus approfondie sur le rôle primordial des syndicats dans les stratégies de formalisation et, plus largement, dans la lutte contre la pauvreté et les inégalités. Nous espérons également qu'il sera utile pour partager les expériences et intensifier les efforts de protection et d'émancipation des travailleurs de l'économie informelle.

L'OIT demeure pleinement mobilisée pour soutenir ses mandants dans leur quête incessante de justice sociale et de travail décent pour tous.

Je voudrais saluer et adresser mes remerciements à tous les collègues qui ont contribué à ce rapport: Melisa Serrano, de la Faculté du travail et des relations professionnelles de l'Université des Philippines, qui a coordonné les contributions des organisations syndicales et la rédaction générale du rapport; les collègues du BIT, Philippe Marcadent, Frédéric Lapeyre et Florence Bonnet pour leur contribution et leur soutien à l'élaboration du rapport; les collègues d'ACTRAV qui, au siège comme sur le terrain, ont aidé à la collecte des données; et les membres de l'équipe d'ACTRAV sur la formalisation, Mamadou Kaba Souare, Lene Olsen, Claire La Hovary, Grayson Koyi et Anita Hertereau pour la coordination générale de la préparation, de la production et de la diffusion du rapport.

Bonne lecture !

Maria Helena ANDRÉ

Mai 2025

► Table des matières

Avant-propos	iii
Sigles et acronymes	vii
Chapter 1. Introduction	1
Chapter 2. Méthodologie	6
Chapter 3. L'emploi informel: situation mondiale et régional	10
Chapter 4. Mise en œuvre de la recommandation no 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015	22
Chapter 5. Le rôle des syndicats et des organisations de travailleurs dans la transition vers la formalité par le biais d'approches innovantes	26
Chapter 6. Les approches innovantes des organisations de travailleurs pour organiser, représenter et fournir des services aux travailleurs de l'économie informelle afin de promouvoir la formalisation et de prévenir l'informalisation: conclusions de l'enquête	36
Chapter 7. Les approches innovantes des syndicats et les résultats en perspective: conclusions de l'enquête	48
Chapter 8. Problèmes et défis liés à la mise en œuvre des approches innovantes	70
Chapter 9. Conclusions	74
Chapter 10. Recommandations politiques	78
Références	83
Annexe: Enquête sur les approches innovantes adoptées par les organisations de travailleurs pour l'organisation, la fourniture de services et la représentation des travailleurs de l'économie informelle	86
Questionnaire	88

► Tableaux

Tableau 1. Liste des participants à l'enquête par pays	8
Tableau 2. Taux d'emploi informel par sexe en Afrique	17
Tableau 3. Taux d'emploi informel par sexe en Asie et Pacifique	18
Tableau 4. Taux d'emploi informel par sexe dans les États arabes	19
Tableau 5. Taux d'emploi informel par sexe dans les Amériques	19
Tableau 6. Taux d'emploi informel par sexe en Europe et Asie centrale	20

► Figures

Figure 1. Emplois informels et formels par statut d'emploi et par secteur	4
Figure 2. Ampleur de l'emploi informel	11
Figure 3. Taux d'emploi informel par sexe, estimations modélisées du BIT	12
Figure 4. Composition de l'emploi informel, par groupe de revenu des pays, statut d'emploi et type d'unité de production	13
Figure 5. Percentage of informal workers by earnings category in selected countries	16
Figure 6. Groupe(s) cible(s) des approches innovantes	38
Figure 7. Couverture sectorielle des approches innovantes	39
Figure 8. Portée géographique du ou des groupe(s) cible(s)	40
Figure 9. Problèmes et défis des travailleurs du secteur informel abordés par les approches innovantes des syndicats	41
Figure 10. Approches innovantes des syndicats qui facilitent la formalisation ou préviennent l'informalisation	43

► Encadrés

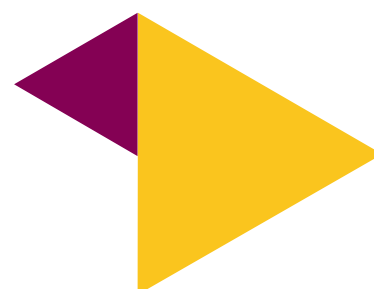
Encadré 1. Catégories de travailleurs en emploi informel selon la Résolution de la 21 ^{ème} CIST	3
Encadré 2. Comment les coopératives dirigées par des femmes de la SEWA décentralisent les chaînes d'approvisionnement et les rendent durables	59
Encadré 3. L'Assurance paramétrique climat de la SEWA	62

► Sigles et acronymes

ACTRAV	Bureau des activités pour les travailleurs
AEG	Association des employeurs du Ghana
ANACI	Association nationale des agriculteurs et des coopératives de Côte d'Ivoire
ANTUF	Fédération syndicale nationale du Népal
CATI	Conseil des associations de travailleurs informels
CATP	Centrale autonome des travailleurs du Pérou
CCT	Coordination camerounaise du travail
CDV	Comités de développement des villages
CGT RA	Confédération générale du travail de la République argentine
CGTG	Confédération générale des travailleurs du Guatemala
CILTE	Comité intersyndical de lutte contre le travail des enfants
CISL-DIGNITÉ	Confédération ivoirienne des syndicats libres
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
CITEF	Comité intersyndical pour transition vers l'économie formelle
CNPS	Caisse nationale de prévoyance sociale
CNSM	Confédération nationale des syndicats de Moldavie
COSATU	Congrès des syndicats d'Afrique du Sud
COTU-K	Organisation centrale des syndicats du Kenya
CPCS	Centre de promotion du commerce de la SEWA
CS3D	Directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité
CTA A	Centrale des travailleurs de l'Argentine – Autonome
CTEP	Confédération des travailleurs de l'économie populaire
CUT	Centrale unique des travailleurs
CyMAT	Commission sur les conditions de travail et de l'environnement
EWPN	Empowered Women, Prosperous Nepal (Des femmes autonomes, Un Népal prospère)
FAMS	Fonds d'assurance maladie sociale
FENATRAD	Fédération nationale des travailleurs domestiques
FESACI-CG	Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire – Confédération générale
FESTRI	Fédération syndicale des travailleurs informels du Guatemala

FETARA	Fédération des travailleurs agricoles de la République argentine
FKE	Fédération des employeurs kényans
FNSS	Fonds national de sécurité sociale
FNV	Fédération des syndicats néerlandais
FPRK	Fédération des syndicats de la République du Kazakhstan
FPSK	Fédération des syndicats du Kirghizistan
FTAN	Fédération des travailleuses agricoles du Népal
GCIW	Fédération générale des travailleurs d'Irak
GCLW	Fédération générale des travailleurs du Liban
GEFONT	Fédération générale des syndicats népalais
GFOTU	Fédération générale des travailleurs d'Oman
IERIC	Institut de statistique du registre de l'industrie de la construction
ILOSTAT	Base de données statistiques de l'Organisation internationale du Travail
ILWU	International Longshore and Warehouse Union (Syndicat des dockers)
INTUC	Congrès des syndicats nationaux de l'Inde
INWORK	Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail
JTUCC	Centre conjoint de coordination syndicale
LEARN	Réseau d'éducation et de recherche sur le travail
MGNREGA	Loi Mahatma Gandhi sur la garantie nationale de l'emploi rural
NTUC	Congrès des syndicats
NUPENG	Syndicat national des travailleurs du pétrole et du gaz naturel du Nigeria
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIT	Organisation internationale du Travail
ONE	Observatoire national de l'emploi
ONG	Organisation non gouvernementale
PENGASSAN	Association des cadres du pétrole et du gaz naturel du Nigeria
RENATRADOM	Réseau national des acteurs du travail domestique et activités connexes
RIDDEF	Réseau ivoirien pour la défense des droits des enfants et des femmes
SCTCI	Syndicat des conducteurs de taxis de Côte d'Ivoire
SEWA	Association des travailleuses indépendantes
SNA TPDRD	Syndicat national des travailleuses et travailleurs domestiques professionnels

SST	Sécurité et santé au travail
SYDTEICI	Syndicat des travailleuses domestiques et des travailleurs de l'économie informelle de Côte d'Ivoire
SYNAFSEC	Syndicat national autonome des ferrailleurs et de la sauvegarde de l'écosystème du Cameroun
SYNEM-CI	Syndicat national des employés de maison de Côte d'Ivoire
TUC	Congrès syndical du Ghana
UGTA	Union générale des travailleurs algériens
UITA	Union internationale des travailleurs de l'alimentation
UNA TRCI	Union nationale des travailleurs de Côte d'Ivoire
UNITED	Union des travailleurs domestiques des Philippines
UNIWAA	Union des associations de travailleurs informels
UOCRA	Syndicat des travailleurs de la construction de la République argentine
USLC	Union des syndicats libres du Cameroun
YNTYMAK	Syndicat sectoriel des travailleurs des petites et moyennes entreprises
ZCTU	Congrès des syndicats du Zambie

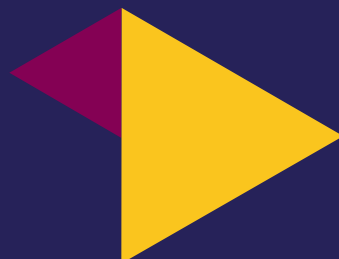


x

► Approches innovantes adoptées par les organisations de travailleurs pour favoriser la formalisation en organisant, représentant et fournissant des services aux travailleurs de l'économie informelle

▶ 1

Introduction



L'économie informelle domine les économies de nombreux pays, en particulier dans l'hémisphère Sud. Malgré des chiffres en baisse au cours des vingt-cinq dernières années, l'emploi informel demeure très répandu. En 2019, près de deux milliards de travailleurs occupaient un emploi informel et leur nombre a même franchi le seuil des deux milliards pendant et après la pandémie de COVID-19 en 2020 et 2021. Selon les chiffres d'ILOSTAT de 2024, six travailleurs sur dix et huit entreprises sur dix ¹ dans le monde opèrent dans l'économie informelle.

Les travailleurs de l'économie informelle connaissent des vulnérabilités et des déficits de travail décent plus prononcés que ceux de l'économie formelle. Les travailleurs informels gagnent à peine plus de la moitié (56 pour cent) du salaire des travailleurs formels (OIT, 2023d: 23-25). Alors que l'emploi salarié formel occupe essentiellement la moitié supérieure de la répartition des revenus du travail, les travailleurs à leur propre compte, que l'on trouve très majoritairement dans l'emploi informel des pays à faible revenu et des pays à revenu intermédiaire inférieur, se situent dans la moitié inférieure (OIT, 2024a). A l'échelle mondiale, les travailleurs occupant un emploi informel ont deux fois plus de risque de vivre dans des ménages pauvres (OIT, 2023b, paragr. 102).

La recommandation n° 204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015 de l'OIT (ci-après recommandation no 204) se réfère à l'économie informelle comme à «toutes les activités économiques, à l'exception des activités illicites, des travailleurs et des unités économiques qui — en droit ou en pratique — ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles». Elle reconnaît que la plupart des individus n'entrent pas dans l'économie informelle par choix mais en raison d'un manque d'opportunités dans l'économie formelle ou faute d'avoir d'autres moyens de subsistance. La recommandation no 204 affirme que la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle est indispensable au développement inclusif et au travail décent pour tous. Elle s'applique à tous les travailleurs et à toutes les unités économiques de l'économie informelle, à savoir:

- ▶ les travailleurs à leur propre compte
- ▶ les employeurs
- ▶ les membres des coopératives et des organisations de l'économie sociale et solidaire
- ▶ les travailleurs familiaux qui travaillent dans des unités de l'économie formelle ou de l'économie informelle
- ▶ les salariés ayant des emplois informels dans des entreprises formelles, ou dans des unités économiques de l'économie informelle, ou dans des ménages
- ▶ les travailleurs dont la relation de travail n'est pas reconnue ou pas déclarée.

En octobre 2023, la 21^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) a adopté une Résolution concernant les statistiques de l'économie informelle (ci-après Résolution de la CIST), qui a clarifié le concept de l'économie informelle. La Résolution de la CIST définit l'économie informelle comme comprenant «toutes les activités productives informelles des personnes ou des unités économiques [à l'exclusion des activités illégales ou illicites], qu'elles soient exercées en échange d'un paiement ou d'un profit, ou pas» (OIT, 2023b, paragr. 13) et définit les activités productives informelles comme «toutes les activités productives effectuées par des personnes ou des unités économiques qui — en droit ou dans la pratique — ne sont pas couvertes par des dispositions formelles» ² (OIT, 2023b, paragr. 10).

1 Dans ce document, le terme «entreprises» est équivalent à «unités économiques», qui est le terme utilisé dans la recommandation (n° 204) concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.

2 La Résolution de la CIST clarifie que «Le fait d'être couvert par des dispositions formelles en droit et dans la pratique n'implique pas seulement d'être couvert par des dispositions juridiques mais signifie que le travailleur et l'unité économique peuvent accéder effectivement, dans la pratique, à ces dispositions en respectant des procédures qui comprennent des devoirs et des obligations pour toutes les parties». Voir point 12 dans https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/normativeinstrument/wcms_901702.pdf

A des fins de recueil de statistiques, la Résolution de la CIST définit l'emploi informel comme: «toute activité exercée par des personnes visant à produire des biens ou à fournir des services en échange d'une rémunération ou d'un profit qui — en droit ou en pratique — n'est pas couverte par des dispositions formelles comme les lois sur le commerce, les procédures de déclaration des activités économiques, l'imposition des revenus, le droit du travail et les lois et réglementations sur la sécurité sociale qui assurent une protection contre les risques économiques et personnels associés à la réalisation de l'activité considérée» (OIT 2023c, paragr. 10).

Il convient de noter qu'avant la Résolution de la CIST de 2023, l'emploi informel faisait référence à des «modalités de travail qui ne sont pas de facto ou de jure soumises au droit du travail, à l'imposition des revenus, ou au droit à la protection sociale ou à certains autres avantages liés à l'emploi (préavis de licenciement, indemnités de licenciement, congés annuels ou de maladie rémunérés, etc.)» (OIT, 2023d). La définition statistique mise à jour vise à mieux saisir toutes les formes de travail informel ³, y compris les nouvelles formes de travail qui émergent en raison des changements technologiques, de la numérisation, de l'externalisation et de la sous-traitance.

Les deux définitions soulignent le fait que l'économie informelle comprend différentes composantes: les emplois informels, les unités économiques informelles et les activités productives informelles. Avant la Résolution de 2023, la définition statistique de l'emploi informel distinguait trois catégories de travailleurs: (i) les salariés, (ii) les employeurs et les travailleurs à leur propre compte et (iii) les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise. Cet ajustement de la définition de l'emploi informel a abouti à l'identification de quatre catégories de travailleurs occupant un emploi informel. L'encadré 1 énumère ces catégories de travailleurs, telles qu'identifiées dans la Résolution de la CIST. Ces quatre catégories visent à couvrir tous les travailleurs et toutes les formes d'emploi informel ⁴. L'inclusion des «non-salariés dépendants» découle principalement de la volonté de s'aligner sur la Résolution I de la 20^{ème} CIST: Résolution concernant les statistiques sur les relations de travail.

L'évolution conceptuelle et statistique de l'économie informelle souligne sa complexité et son hétérogénéité croissantes. L'économie informelle «recouvre une multitude de réalités qui varient selon les secteurs, les groupes de travailleurs et les unités économiques, ainsi que selon le type d'informalité» (OIT, 2019: 16). Cependant, le point commun est que les travailleurs de l'économie informelle sont souvent dans des situations plus précaires et confrontés à plus de difficultés pour accéder aux droits et protections fondamentaux du travail, à la sécurité sociale et au salaire minimum que leurs homologues de l'économie formelle. De plus, la majorité des travailleurs informels, en particulier ceux des pays en développement et des économies émergentes, portent un «double fardeau de l'emploi informel et du travail mal rémunéré» qui est «transmis à leurs enfants en l'absence de politiques adéquates en matière d'éducation, de formation professionnelle et de protection sociale» (OCDE, 2024).

La recommandation no 204 demande aux États Membres de concevoir des stratégies cohérentes et intégrées pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, condition nécessaire pour accéder au travail décent. Elle reconnaît l'intérêt d'adopter des approches spécifiques pour prendre en compte la diversité des situations et la spécificité des circonstances nationales. Elle affirme la nécessité de renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs à participer au dialogue social sur la transition vers l'économie informelle et d'étendre aux travailleurs et aux entreprises de l'économie informelle la possibilité de s'affilier et d'accéder à leurs services.

3 Dans la Résolution de la CIST de 2023, le travail informel est une notion plus large: il est défini comme comprenant, en plus de l'emploi informel, les activités productives informelles en lien avec les formes de travail non rémunérées (le travail en formation non rémunéré, le travail de soins non rémunéré, etc.). Voir point 53 de la Résolution de la CIST: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/normativeinstrument/wcms_901702.pdf

4 Pour de plus amples informations, voir *Classifications internationales d'après la situation dans la profession et des statuts au regard du travail (CISE et CISA7)*.

► **Encadré 1. Catégories de travailleurs en emploi informel selon la Résolution de la 21ème CIST**



La Résolution concernant les statistiques de l'économie informelle adoptée par la 21ème Conférence internationale des statisticiens du travail en octobre 2023 a identifié quatre catégories de travailleurs occupant un emploi informel, à savoir:

- a. Des travailleurs indépendants qui gèrent et sont propriétaires ou copropriétaires d'une entreprise marchande informelle des ménages non constituée en société;
- b. Des non-salariés dépendants sans statut formel au regard du cadre juridique et administratif ou dont les activités ne sont effectivement pas couvertes par des dispositions formelles;
- c. Des salariés, si leur relation d'emploi n'est pas formellement reconnue dans la pratique par l'employeur au regard du cadre juridique et administratif du pays ou n'est pas associée à un accès effectif à des dispositions formelles;
- d. Des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise dont les relations de travail ne sont pas formellement reconnues dans le cadre juridique et administratif du pays ou ne sont pas associées à un accès effectif à des dispositions formelles.

Les salariés permanents, les salariés occupant un emploi à durée déterminée, les salariés occupant un emploi à court terme ou occasionnel, les apprentis, stagiaires et autres travailleurs en formation rémunérés qui n'ont pas accès à des dispositions formelles effectives comme l'assurance sociale obligatoire, l'accès au congé annuel rémunéré et au congé de maladie rémunéré, sont aussi considérés comme des salariés ayant un emploi informel.

Source: OIT, Résolution concernant les statistiques de l'économie informelle, 21^e Conférence Internationale des statisticiens du travail (Genève, 2023): 14 et 18.

La figure 1 présente les catégories de travailleurs qui sont considérés comme ayant un emploi informel par secteur. Dans le secteur formel, l'emploi informel comprend souvent des non-salariés dépendants, des salariés et des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise qui occupent un emploi informel tel que défini dans l'encadré 1. Tous les travailleurs indépendants des entreprises familiales marchandes (non constituées en sociétés) et leurs non-salariés dépendants, leurs salariés et les travailleurs familiaux collaborant à leur entreprise occupent un emploi informel. Dans le secteur de la production pour usage propre des ménages et des collectivités (PMC)⁵, les salariés ayant un emploi informel, tels que définis dans l'encadré 1, font partie de l'emploi informel. La figure 1 illustre le fait que si tous les emplois du secteur informel sont des emplois informels, des emplois informels existent aussi dans le secteur formel et le secteur PMC.

⁵ Selon la 21^e CIST, la production pour usage propre des ménages et des collectivités comprend des unités économiques qui ne sont pas formellement reconnues comme des producteurs de biens et de services destinés à la consommation d'autres personnes, dont la production est principalement destinée soit à la consommation finale des ménages, soit à la consommation d'autres ménages sans avoir pour but de produire un revenu et un profit pour le ou les ménage(s) ou pour les membres de l'organisation non formelle sans but lucratif qui ont généré cette production (les ménages et les organisations non formelles sans but lucratif).

► Figure 1. Emplois informels et formels par statut d'emploi et par secteur

Secteur de l'unité économique pour laquelle le travail est effectué	Travailleurs indépendants ¹			Travailleurs dépendants					
	Propriétaires-gérants de sociétés ²	Travailleurs indépendants dans des entreprises familiales marchandes (non constituées en sociétés) ³		Non-salariés dépendants ⁴		Salariés		Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise	
	Formel	Informel	Formel	Informel	Formel	Informel	Formel	Informel	Formel ⁵
Secteur formel				1		2		3	
Secteur informel		4		5		6		7	
Secteur de la production pour usage propre des ménages et des collectivités						8			

Note: Les cellules bleu foncé renvoient aux emplois qui, par définition, n'existent pas dans les unités économiques situées dans le secteur spécifique. Les cellules bleu clair correspondent à des emplois formels. Les cellules numérotées de 1 à 8 représentent les emplois informels.

¹ Y compris les employeurs et les travailleurs indépendants sans salariés (les travailleurs à leur propre compte avant la CIST-18)

² Y compris les catégories 11 et 21 de la CISE-18-A

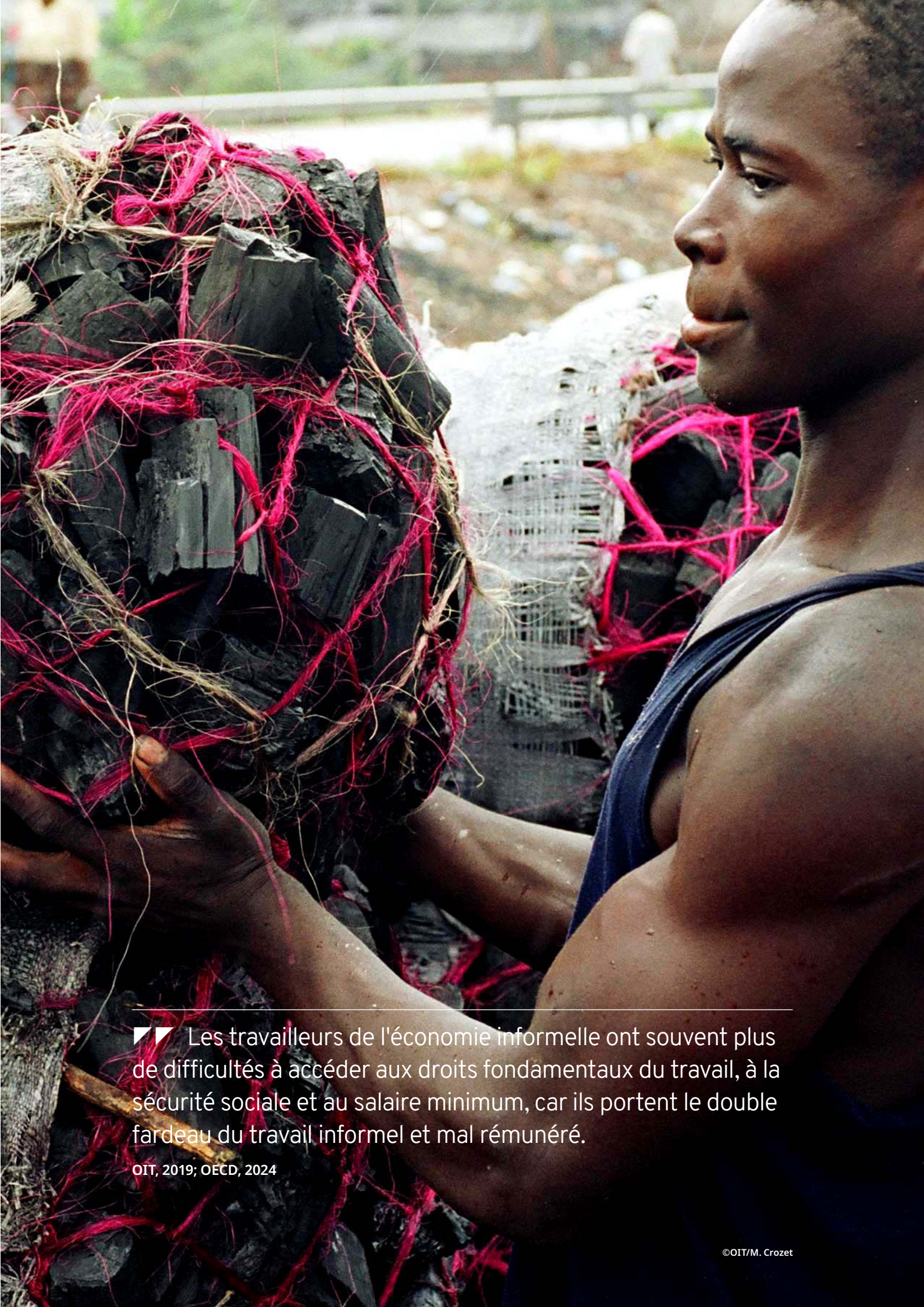
³ Y compris les catégories 12 et 22 de la CISE-18-A

⁴ Le secteur de non-salariés dépendants ne reflète pas le secteur de l'unité économique dont ils dépendent mais leur statut formel au regard du cadre juridique et administratif du pays.

⁵ L'existence d'emplois formels parmi les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise qui travaillent dans une unité économique du secteur formel dépend du contexte national; voir les paragraphes 89-91.

Reproduit de OIT, Résolution concernant les statistiques de l'économie informelle. ICLS/21/2023/RES. I. 21ème Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 11-20 octobre 2023 (Genève: Département de statistique, OIT, 2023).

Ce rapport fait l'inventaire des diverses façons dont les syndicats et les organisations de travailleurs ont mis en œuvre la recommandation no 204, pour faciliter la transition de vers l'économie formelle. Il examine comment, par le truchement d'approches innovantes en matière d'organisation, de fourniture de services et de représentation, les syndicats ont contribué de manière significative à la formalisation de groupes de travailleurs nombreux et différents.

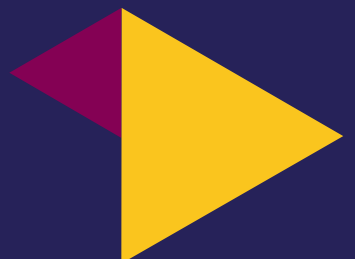


►► Les travailleurs de l'économie informelle ont souvent plus de difficultés à accéder aux droits fondamentaux du travail, à la sécurité sociale et au salaire minimum, car ils portent le double fardeau du travail informel et mal rémunéré.

OIT, 2019; OECD, 2024

▶ 2

Méthodologie



Ce rapport est le résultat d'un projet de recherche de l'OIT qui visait à identifier, rassembler et documenter les approches innovantes, conformément à la recommandation n° 204. En 2022-2023, les syndicats et les organisations de travailleurs ont mis en place des approches novatrices en matière d'organisation, de représentation (dans le cadre du dialogue social) et de prestation de services aux travailleurs de l'économie informelle, y compris par le biais d'actions communes et d'alliances entre les syndicats et les travailleurs du secteur informel. Ce rapport se veut une ressource pour renforcer les capacités des organisations de travailleurs en matière d'organisation, de représentation et de fourniture de services aux travailleurs de l'économie informelle.

L'étude a analysé la façon dont les syndicats ont facilité la formalisation des travailleurs en termes d'accès aux droits et aux protections, de mise en œuvre des normes du travail, de réduction des déficits de travail décent, et de prévention de l'informalisation des emplois de l'économie formelle. Le rapport met en évidence l'importance stratégique des syndicats dans la mise en œuvre généralisée de la recommandation no 204 et en tant qu'acteurs clés dans l'ouverture de voies innovantes vers la formalité et dans la prévention de l'informalité. Bien que l'étude soit d'abord consacrée à l'identification des bonnes pratiques émergentes, elle décrit aussi les défis, les contraintes, les échecs et les leçons tirées.

La recherche était à la fois qualitative et quantitative. Le volet qualitatif comprenait une analyse des revues et des ouvrages d'éditeurs commerciaux et universitaires reconnus, des bases de données officielles des organisations internationales, de la littérature grise et une analyse des documents fournis par les syndicats. Le volet quantitatif impliquait la collecte et l'analyse de données statistiques sur l'économie informelle dans le monde, à partir de la base de données statistiques sur le travail de l'OIT (ILOSTAT) et d'autres bases de données mondiales reconnues.

L'enquête mondiale a utilisé un questionnaire unique élaboré par l'auteure pour explorer les relations entre les organisations de travailleurs et les travailleurs de l'économie informelle. Le questionnaire, composé de 24 questions fermées et ouvertes, a servi à recueillir des informations sur les approches innovantes des syndicats et des organisations de travailleurs en matière d'organisation, de représentation et de prestation de services aux travailleurs de l'économie informelle. Le Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT (ACTRAV) a traduit le questionnaire dans les langues des participants ciblés.

Les participants à l'enquête ont été sélectionnés par des confédérations syndicales en Afrique, Asie, Amérique latine, Moyen-Orient et Afrique du Nord. La sélection a pris en compte plusieurs variables, telles que la répartition sous-régionale, le poids de l'économie informelle dans le pays et la variété des engagements syndicaux en faveur des travailleurs de l'économie informelle. Plus précisément, les syndicats retenus pour participer à l'enquête étaient ceux qui remplissaient au moins l'un des critères suivants (de 2022 à 2024):

Avoir une expérience ou impact positif dans l'organisation et la prestation de services aux travailleurs de l'économie informelle

- ▶ Avoir représenté avec succès les travailleurs de l'économie informelle dans le cadre de la négociation collective et conclu des conventions collectives qui réduisent les déficits de travail décent en faveur des travailleurs de l'économie informelle
- ▶ Avoir représenté avec succès les travailleurs de l'économie informelle dans le cadre du dialogue social et façonné les politiques nationales et/ou la législation en faveur de la formalisation
- ▶ Avoir, avec l'appui d'ACTRAV, amélioré l'organisation et la représentation des travailleurs de l'économie informelle, ainsi que la fourniture de services, conformément à la recommandation n° 204
- ▶ Avoir contribué avec succès à la promotion et à l'application des normes internationales du travail, et en particulier des Principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT, en faveur des travailleurs de l'économie informelle
- ▶ Avoir développé des alliances, des actions communes ou des partenariats stratégiques avec les travailleurs de l'économie informelle et/ou d'autres acteurs tels que les gouvernements, les institutions des Nations Unies et les organisations multilatérales, pour lutter contre l'informalité et promouvoir la transition vers la formalité.

Le questionnaire (voir annexe) a été envoyé à des syndicats nationaux dans 37 pays. Vingt-huit syndicats de 17 pays d'Afrique, d'Asie, des États arabes, d'Europe et d'Asie centrale, et des Amériques (Amérique latine) ont répondu (tableau 1).

► **Tableau 1. Liste des participants à l'enquête par pays**

Pays	Nom du syndicat / organisation de travailleurs
Afrique	
Algérie	► Union générale des travailleurs algériens (UGTA)
Cameroun	► Confédération camerounaise du travail (CCT)
	► Syndicat national autonome des ferrailleurs et de la sauvegarde de l'écosystème du Cameroun (SYNAFSEC)
	► Union des syndicats libres du Cameroun (USLC)
Côte d'Ivoire	► Syndicat des conducteurs de taxis de Côte d'Ivoire (SCTCI)
	► Association nationale des agriculteurs et des coopératives agricoles de Côte d'Ivoire (ANACI)
	► Syndicat des travailleurs domestiques et des travailleurs de l'économie informelle de Côte d'Ivoire (SYTDTEI-CI)
	► Confédération ivoirienne des syndicats libres (CISL-DIGNITÉ)
	► Syndicat national des employés de maison de Côte d'Ivoire
	► (SYNEM-CI)
	► Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire-Confédération générale (FESACI-CG)
	► Union nationale des travailleurs de Côte d'Ivoire (UNATRCI)
Ghana	► Congrès syndical du Ghana (TUC)
Kenya	► Organisation centrale des syndicats du Kenya (COTU-K)
Zambie	► Congrès des syndicats de Zambie (ZCTU)
Asie	
Inde	► Congrès des syndicats nationaux de l'Inde (INTUC)
	► Association des travailleuses indépendantes (SEWA)
Népal	► Congrès des syndicats népalais (NTUC)
	► Fédération syndicale nationale du Népal (ANTUF)
États arabes	
Irak	► Fédération générale des travailleurs d'Irak (GCIW)
Liban	► Fédération générale des travailleurs du Liban (GCLW)
Oman	► Fédération générale des travailleurs d'Oman (GFOW)
Europe et Asie centrale	
Kazakhstan	► Fédération des syndicats de la République du Kazakhstan (FPRK)
Kirghizistan	► Fédération des syndicats du Kirghizistan (FPSK)
République de Moldova	► Confédération nationale des syndicats de Moldova (CNSM)
Amériques	
Argentine	► Confédération générale du travail de la République argentine (CGT RA)
	► Centrale des travailleurs de l'Argentine - Autonome (CTA-A)

Pays	Nom du syndicat / organisation de travailleurs
Guatemala	► Centrale générale des travailleurs du Guatemala (CGTG) ► Fédération syndicale des travailleurs informels du Guatemala (FESTRI)
Pérou	► Centrale autonome des travailleurs du Pérou (Central CATP)

Les coordinateurs et spécialistes de terrain dans les régions ont joué un rôle important et actif dans le processus d'enquête. Ils ont identifié et fourni les coordonnées des personnes interrogées, diffusé le questionnaire et aidé la consultante à assurer le suivi et à récupérer les questionnaires remplis.

Les données ont été analysées à l'aide de statistiques descriptives pour les réponses aux questions fermées; et d'analyses textuelles pour les réponses aux questions ouvertes, en utilisant des thèmes et des catégories pour dégager des points communs, des variations, des schémas et des tendances. Quand cela était nécessaire, les questionnaires remplis ont été traduits en anglais par ACTRAV.

Un comité de pilotage du projet a été créé pour superviser la bonne mise en œuvre du projet. Il était composé de l'équipe d'ACTRAV sur la formalisation, des coordinateurs locaux, des spécialistes d'ACTRAV dans les régions, du Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK) et de la consultante. Les membres du comité de pilotage ont fourni une expertise ciblée et instructive sur divers sujets comme le contexte national, les relations entre les syndicats et les autres acteurs, et l'égalité entre les hommes et les femmes; ils ont apporté une expertise technique sur l'échantillonnage statistique et l'analyse des données, afin d'alimenter les produits du projet. Le comité de pilotage a examiné l'approche méthodologique de la consultante et le questionnaire d'enquête; sélectionné les répondants cibles; et fait un retour d'information sur les versions préliminaires des produits et rapports. La version finale a également bénéficié des commentaires du Programme d'action formalisation.

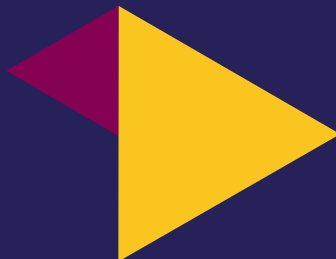
Les huit questions fermées de l'enquête ont permis de recueillir les données de base sur le syndicat ou l'organisation de travailleurs concerné; les problèmes et les défis que l'approche novatrice s'efforçait de résoudre; le type spécifique d'approche innovante adoptée pour faciliter la formalisation et prévenir l'informalisation; et les caractéristiques des travailleurs de l'économie informelle auxquels l'approche innovante s'adressait.

En même temps, les questions ouvertes ont permis de réunir des informations sur la nature de l'approche innovante, y compris:

- Les actions communes et les alliances avec les travailleurs informels
- La période de mise en œuvre
- Les motivations et les facteurs qui ont influencé son adoption par le syndicat
- Les problèmes rencontrés par le syndicat dans la mise en œuvre de l'approche innovante
- Les stratégies qui ont fonctionné ou pas
- Les changements organisationnels opérés (y compris le système de cotisations), s'il y en a eu, pour assurer une participation et une représentation efficaces des travailleurs informels dans le syndicat
- Les relations et les actions communes entre les organisations d'employeurs et de travailleurs
- Les principaux acquis de l'approche innovante en termes d'organisation, de représentation et de fourniture de services aux travailleurs de l'économie informelle
- Les stratégies visant à préserver ces acquis et à soutenir les progrès vers l'obtention de meilleurs résultats
- Les besoins et les attentes des participants à l'égard des responsables politiques, de l'OIT et d'autres acteurs clés en termes de formalisation et de prévention l'informalisation.

▶ 3

L'emploi informel: situation mondiale et régionale

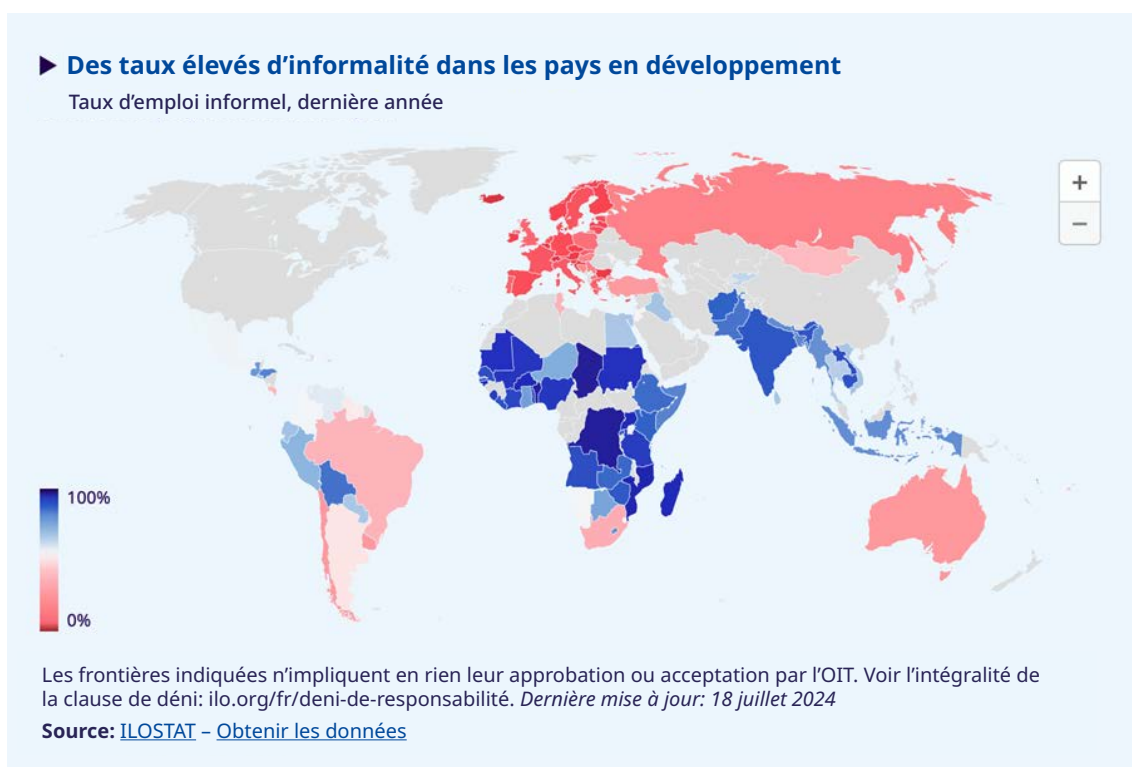


A. La situation mondiale

Malgré une tendance à la baisse depuis 2000, l'informalité demeure omniprésente, les taux d'emploi informel les plus élevés touchant l'Afrique et l'Asie et Pacifique (figure 2). La légère diminution du pourcentage d'emplois informels est principalement due à un effet de composition, en particulier à l'évolution du marché du travail en Asie et Pacifique où [l'on a constaté un] «recul de l'emploi dans le secteur agricole [et] une hausse de l'emploi dans l'industrie et les services», qui «s'est accompagnée d'une augmentation de la proportion de salariés, lesquels sont moins exposés à l'informalité que les travailleurs indépendants» (OIT, 2025, paragr. 28).

En 2019, avant la pandémie de COVID-19, l'emploi informel représentait près de deux milliards de travailleurs, soit 6 travailleurs sur 10 dans le monde — et 5 travailleurs sur 10 si l'on exclut l'agriculture (OIT, 2023d: 15). Pendant la pandémie et par la suite, l'emploi formel a dépassé les 2 milliards de travailleurs, attestant d'une plus grande vulnérabilité des travailleurs informels aux chocs sanitaires et économiques.

► Figure 2. Ampleur de l'emploi informel



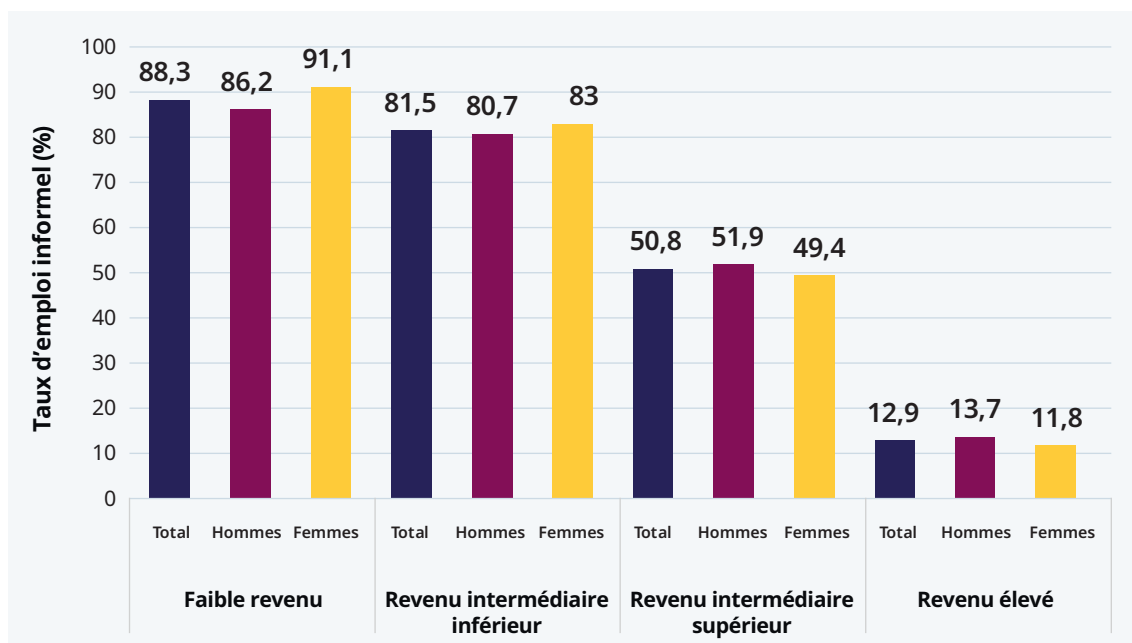
Source: Figure reproduite à partir de: OIT, Statistiques d'ILOSTAT sur l'économie informelle (2024). Consulté le 27 février 2025. <https://ilostat.ilo.org/fr/topics/informality/>

L'économie informelle est relativement plus importante dans les pays à faible revenu, où elle représente 89 pour cent de l'emploi total contre, respectivement, 82 pour cent et 50 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire inférieur et supérieur et 16 pour cent dans les pays à revenu élevé (OIT, 2023d: 15). L'emploi informel représente plus de 90 pour cent de l'emploi total dans plus de la moitié des pays à faible revenu.

Depuis 2019, le nombre de travailleurs informels a augmenté de plus de 120 millions, portant le total à plus de 2 milliards en 2023 (ILO, 2024b: 28). En 2024, selon les estimations modélisées d'ILOSTAT, l'emploi informel représentait plus de la moitié (57,8 pour cent) de l'emploi total dans le monde.

Au niveau mondial, la part des hommes ayant un emploi informel est plus élevée (59,6 pour cent) que celle des femmes (55,2 pour cent). Toutefois, cette situation mondiale présente des disparités par pays, région et secteur. Dans les pays à faible revenu et les pays à revenu intermédiaire inférieur, la part des femmes en emploi informel est plus élevée que celle des hommes (figure 2). Dans les pays à faible revenu, 91,1 pour cent de l'ensemble des femmes salariées occupent un emploi informel, davantage que les hommes, à 86,2 pour cent; et dans les pays à revenu intermédiaire inférieur, 83 pour cent des femmes occupent un emploi informel, tandis que la proportion pour les hommes atteint 80,7 pour cent. On observe aussi des disparités régionales. En Afrique, 87,3 pour cent des femmes salariées occupent un emploi informel contre 80 pour cent des hommes. En Asie du Sud, 90,1 pour cent des femmes occupent un emploi informel, contre 85,4 pour cent des hommes. La même tendance est observée en Europe de l'Ouest où 4,0 pour cent des salariées occupent un emploi informel contre 3,7 pour cent des hommes (figure 3).

► **Figure 3. Taux d'emploi informel par sexe, estimations modélisées du BIT (en pourcentage), 2024**

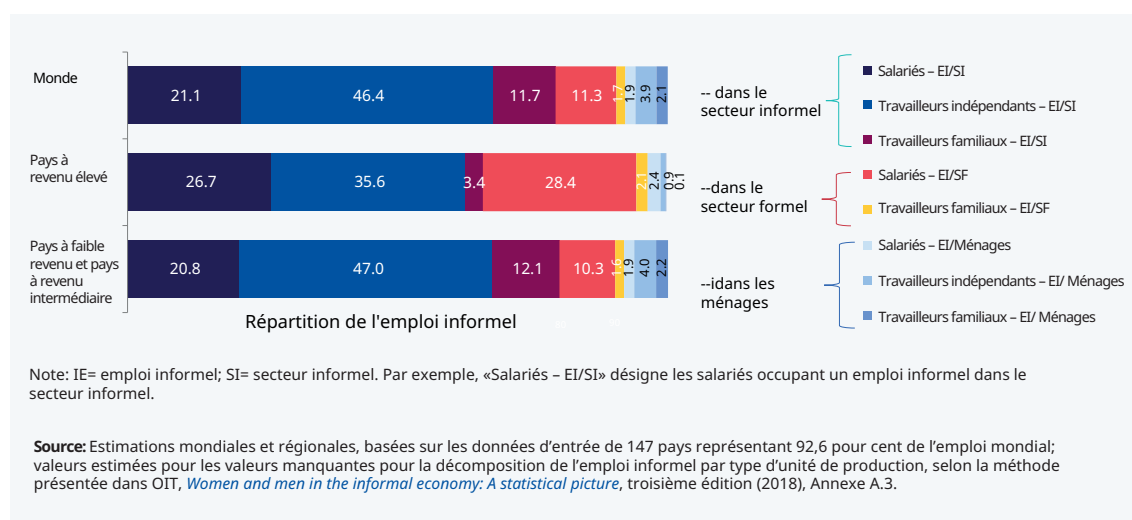


Graphique réalisé par l'auteure avec l'explorateur de données d'ILOSTAT. Consulté le 3 mars 2025.
https://rshiny.ilo.org/dataexplorer24/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_2IFL_SEX_RT_A.

La ségrégation sectorielle entre hommes-femmes dans l'emploi informel reflète largement celle de l'emploi formel. Les femmes sont surreprésentées dans la fonction publique, l'éducation et la santé, l'hôtellerie et la restauration, le commerce de gros et de détail, le travail domestique, l'industrie manufacturière et l'agriculture, tandis que les hommes occupant un emploi informel sont surreprésentés dans la construction, le transport et l'entreposage, ainsi que dans d'autres secteurs (OIT, 2023d).

Tandis que la majorité des travailleurs informels sont employés par ou opèrent dans le secteur informel, des salariés informels et des travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise travaillent aussi dans des entreprises formelles et des ménages. Dans les pays à revenu élevé, l'informalité dans les entreprises formelles représente une proportion non négligeable des emplois informels (OIT, 2023d). Comme le montre la figure 4, dans les pays à revenu élevé, l'emploi informel dans le secteur formel représentait 28,4 pour cent du total de l'emploi informel en 2019. L'OIT rapporte que «la proportion des emplois informels dans les entreprises formelles (y compris le travail non déclaré) est près de trois fois plus élevée dans les pays à revenu élevé (28 pour cent) que dans les pays à faible revenu (10 pour cent)» (OIT, 2023d: 25).

► **Figure 4. Composition de l'emploi informel, par groupe de revenu des pays, statut d'emploi et type d'unité de production (en pourcentage), 2019**



Source: Figure reproduite à partir de *Breaking the Vicious Circles of Informal Employment and Low-Paying Work* (Paris: Publications de l'OCDE, 2024): 18. <https://doi.org/10.1787/f95c5a74-en>.

A partir des données de 2019, l'OIT estime que la répartition des travailleurs dans l'emploi informel par catégorie est la suivante:

- Au niveau mondial, les travailleurs à leur propre compte représentent la plus large part des travailleurs informels (47 pour cent), suivis par les salariés (35 pour cent), les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise (16 pour cent) et les employeurs (moins de 3 pour cent). Ensemble, les travailleurs à leur propre compte et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise, qui connaissent des niveaux de vulnérabilité plus élevés, représentent 63 pour cent de l'emploi informel — cinq fois leur représentation parmi les travailleurs occupant un emploi formel (12 pour cent).
- A part les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise qui, par définition, occupent des emplois informels (OIT, 2013: 3), les travailleurs à leur propre compte sont les plus exposés au risque d'informalité. La majorité d'entre eux (87 pour cent) possèdent et gèrent une unité économique informelle. Cela inclut les travailleurs indépendants déguisés ⁶ et représente 55 pour cent des employeurs en général.
- 40 pour cent des salariés sont informels, avec de grandes disparités entre les groupes de revenu des pays. Les salariés sont sept fois plus exposés au risque d'informalité dans les pays à faible revenu que dans les pays à revenu élevé. Les travailleurs employés par des entreprises formelles qui ne bénéficient pas d'une protection sociale et d'une protection du travail adéquates représentent près du tiers des salariés informels. Toutefois, dans les pays à revenu élevé, les travailleurs employés par des entreprises formelles représentent la moitié des employés informels.
- Dans les pays à faible revenu, les travailleurs à leur propre compte et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise représentent plus de 80 pour cent des travailleurs informels. A contrario, dans les pays à revenu élevé, les salariés représentent la majorité des personnes occupant un emploi informel (62 pour cent).

⁶ L'emploi déguisé, aussi appelé «faux travail indépendant» se produit quand une personne travaille comme indépendant ou freelance mais que ses tâches et ses modalités de travail sont essentiellement les mêmes que celles d'un salarié.

- Les femmes occupant un emploi informel sont plus susceptibles d'être des travailleuses familiales collaborant à l'entreprise que les hommes: plus de 25 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire et pas moins de 40 pour cent dans les pays à faible revenu (OIT, 2023d: 19).

De nombreux travailleurs exerçant des formes atypiques d'emploi⁷ sont de la même manière exposés à l'informalité (OIT, 2016). L'OIT souligne que:

- Les salariés temporaires sont presque aussi exposés à l'informalité que les travailleurs à leur propre compte. Comparés aux travailleurs ayant un emploi à plein temps à durée indéterminée, les salariés occupant des formes d'emploi atypiques sont de 1,5 à 4,5 fois plus susceptibles d'occuper un emploi informel. Le risque d'informalité augmente de manière significative pour les travailleurs à temps partiel, dont 50 pour cent sont informels, et le chiffre atteint 70 pour cent parmi les travailleurs sous contrat temporaire. En revanche, seuls 16 pour cent des salariés occupant un emploi permanent à temps plein ont un emploi informel.
- Le recours au travail temporaire est près de deux fois plus élevé chez les travailleurs salariés informels (83 pour cent) que chez les travailleurs salariés formels (45 pour cent). Parmi les travailleurs salariés informels, le recours au travail temporaire est plus répandu chez les hommes que chez les femmes à l'échelle mondiale et il est particulièrement répandu dans les pays à faible revenu et dans les pays à revenu intermédiaire.
- Il existe une plus forte prévalence de l'emploi à temps partiel parmi les femmes salariées, ainsi que parmi les femmes employées de manière formelle sur une base temporaire. A cet égard, les différences entre les hommes et les femmes sont les plus importantes dans les pays à revenu élevé. En outre, les hommes occupant un emploi salarié informel sont deux fois plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel que leurs homologues de l'économie formelle et sont également plus susceptibles d'occuper un emploi temporaire que les femmes. (OIT, 2023d: 21).

Il existe également des différences sectorielles et de taille d'entreprise dans la prévalence de l'informalité:

- Six secteurs affichent des taux d'emploi informel supérieurs à la moyenne mondiale: l'agriculture (9 travailleurs sur 10); le travail domestique (plus de 8 travailleurs sur 10); la construction (près de 3 travailleurs sur 4); et les activités d'hôtellerie et de restauration, le commerce de gros et de détail, la réparation de véhicules automobiles et motocyclettes, et les autres activités de services (environ 3 travailleurs sur 5 pour l'ensemble de ces secteurs).
- Au niveau mondial, un tiers des travailleurs de l'économie informelle travaillent dans l'agriculture. Cette proportion atteint 62 pour cent dans les pays à faible revenu mais seulement 9 pour cent dans les pays à revenu élevé. Le secteur du commerce de gros et de détail emploie le deuxième plus grand nombre de travailleurs informels (14 pour cent), suivi par le secteur manufacturier (12 pour cent) et le secteur de la construction (11 pour cent). Globalement, l'emploi informel dans l'agriculture diminue tandis qu'il augmente dans le secteur des services, proportionnellement au niveau de développement des pays.
- La part d'emplois informels diminue à mesure que la taille de l'unité économique augmente. Alors que près de 9 travailleurs indépendants sur 10 ont un emploi informel, seul un quart des salariés des grandes entreprises⁸ occupent un emploi informel, la majorité d'entre eux étant employés de manière informelle par des entreprises formelles.

⁷ Les formes atypiques d'emploi comprennent quatre types d'arrangements qui se différencient de la «relation de travail typique», à savoir l'emploi temporaire, le travail à temps partiel et sur appel, la relation d'emploi multipartite et la relation de travail déguisée / ou emploi économiquement dépendant.

⁸ Définies par le rapport *Small Matters* de 2019 comme les entreprises employant 50 salariés ou plus.

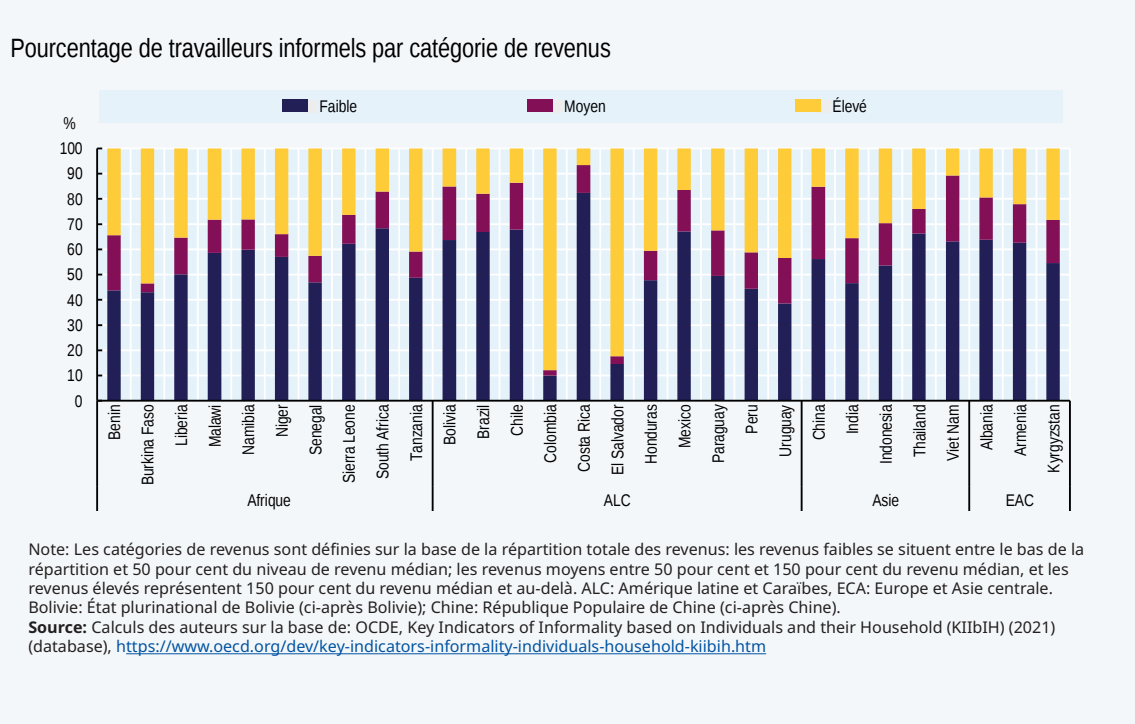
- ▶ Les petites entreprises sont le principal pourvoyeur d'emplois informels. Les entreprises de moins de 10 salariés représentent 77 pour cent de l'emploi informel dans le monde.
- ▶ Les petites entreprises représentent une part décroissante de l'emploi informel à mesure que le niveau de développement économique [et de productivité⁹] progresse. Elles représentent 90 pour cent de l'emploi informel dans les pays à faible revenu, 76 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire et 64 pour cent dans les pays à revenu élevé (OIT, 2023d: 22-23).

Comme nous l'avons mentionné plus haut, la plupart des travailleurs de l'économie informelle sont confrontés à des vulnérabilités et des déficits de travail décent nettement plus prononcés. Les salariés informels gagnent à peine plus de la moitié (56 pour cent) du salaire des travailleurs formels. Les hommes occupant un emploi informel gagnent 58 pour cent du salaire des hommes du secteur formel, tandis que les femmes salariées dans le secteur informel ne gagnent que 52 pour cent du salaire de leurs homologues du secteur formel (OIT 2023d: 41). Pour la plupart des pays pour lesquels des données sont disponibles, l'emploi salarié formel se trouve principalement dans la moitié supérieure de la répartition des revenus du travail, tandis que les travailleurs à leur propre compte — massivement présents dans le secteur informel des pays à faible revenu et des pays à revenu intermédiaire — se situent dans la moitié inférieure (OIT, 2024b). Au niveau mondial, les travailleurs occupant un emploi informel sont deux fois plus susceptibles de vivre dans des ménages pauvres que les travailleurs occupant un emploi formel.

Une étude de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) suggère que l'informalité présente aussi une structure à deux niveaux en termes de revenus. Le niveau inférieur, qui comprend la majorité de la main-d'œuvre informelle (54 pour cent en moyenne et jusqu'à 80 pour cent dans certains pays), se compose de travailleurs dont les revenus sont inférieurs à 50 pour cent des revenus médians de leur pays (OCDE, 2024: 18). Le niveau supérieur quant à lui comprend un nombre relativement limité de travailleurs, qui sont plus qualifiés et plus productifs et bénéficient de revenus relativement plus élevés. Comme le montre la figure 5, dans l'immense majorité des 29 pays d'Afrique, d'Asie, d'Europe et Asie centrale, et d'Amérique latine et Caraïbes dont les données sont disponibles, «le niveau inférieur est plus important en taille que le niveau supérieur à l'aune des revenus, alors que ce qui pourrait constituer un niveau intermédiaire est assez réduit» (OCDE 2024: 18).

9 Le niveau de productivité du travail est plus de deux fois inférieur dans les unités économiques de l'économie informelle par rapport à celles de l'économie formelle, selon le rapport OIT/OCDE, *Tackling Vulnerability in the Informal Economy* (2019).

► **Figure 5. Percentage of informal workers by earnings category in selected countries**



Source: Figure reproduite à partir de Breaking the Vicious Circles of Informal Employment and Low-Paying Work (Paris: Publications de l'OCDE, 2024): 18. <https://doi.org/10.1787/f95c5a74-en>.

Les travailleurs de l'économie informelle sont plus susceptibles de tomber dans la pauvreté que leurs homologues de l'économie formelle et cela entraîne des conséquences importantes pour les approches innovantes que les syndicats ont adoptées et mises en place pour donner suite à la recommandation no 204.

B. La situation régionale: Aperçu de l'ampleur de l'informalité dans les régions couvertes par des approches innovantes (discutées dans les sections 6 et 7)

Selon les données d'ILOSTAT, 57,8 pour cent des travailleurs occupaient un emploi informel en 2024. Cependant, les variations régionales sont considérables. En Afrique, ce chiffre s'élève à 81,3 pour cent et il est même plus élevé dans certaines sous-régions. De plus, dans cinq des six sous-régions, la part des femmes occupant un emploi informel est plus importante que celle des hommes (tableau 2).

► **Tableau 2. Taux d'emploi informel par sexe en Afrique (Estimations modélisées du BIT, 2024)**

Région/Sous-région	Taux d'emploi informel (en %)		
	Total	Hommes	Femmes
Monde	57,8	59,6	55,2
Afrique	83,1	80,0	87,3
Afrique du Nord	62,8	65,0	54,4
Afrique subsaharienne	86,3	83,5	89,5
Afrique centrale	91,8	89,1	94,8
Afrique de l'Est	87,8	85,0	91,0
Afrique australe	44,8	44,0	45,7
Afrique de l'Ouest	87,3	84,5	91,0

Source: ILOSTAT. consulté le 18 février 2025.

En ce qui concerne l'incidence de l'emploi informel au niveau sectoriel, en 2019, les secteurs suivants affichaient le pourcentage d'emploi informel le plus élevé (OIT, 2023d: 60):

- Agriculture (95,7 pour cent)
- Travailleurs domestiques et production pour usage propre (94,3 pour cent)
- Construction (85,3 pour cent)
- Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules à moteur (84,3 pour cent)
- Activités d'hôtellerie et de restauration (80,4 pour cent)

A l'exception de la construction, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper un emploi informel dans ces secteurs.

Les autres secteurs où près des trois quarts des travailleurs sont employés de manière informelle sont les suivants:

- Activités extractives (79,7 pour cent)
- Autres activités de services (79, 4 pour cent)
- Arts, divertissement et loisirs (77,8 pour cent)
- Transports et entreposage (74,5 pour cent)
- Secteur manufacturier (74,3 pour cent) (ILO, 2023d: 60)

En Asie et Pacifique, la part des travailleurs occupant un emploi informel s'élève à 65,5 pour cent en 2024, également plus élevée que la moyenne mondiale (tableau 3). Cependant, deux sous-régions (l'Asie de l'Est et les Îles du Pacifique) affichent des chiffres nettement plus bas. Au niveau régional, le taux d'emploi informel chez les femmes est inférieur à celui des hommes; c'est aussi ce que l'on observe dans deux des quatre sous-régions (Asie de l'Est et Asie du Sud-Est). Toutefois, cette tendance s'inverse pour l'Asie du Sud et les Îles du Pacifique.

► **Tableau 3. Taux d'emploi informel par sexe en Asie et Pacifique (Estimations modélisées du BIT, 2024)**

Région/Sous-région	Taux d'emploi informel (en %)		
	Total	Hommes	Femmes
Monde	57,8	59,6	55,2
Asie et Pacifique	65,5	67,7	66,0
Asie de l'Est	46,2	47,3	45,0
Asie du Sud-Est	69,3	69,5	69,1
Îles Pacifique	34,7	34,6	34,8
Asie du Sud	86,6	85,4	90,1

Source: ILOSTAT. Consulté le 18 février 2025.

En termes d'emploi informel au niveau sectoriel, en 2019, les secteurs suivants présentaient le pourcentage d'emploi informel le plus élevé (OIT, 2023d: 61):

- Travailleurs domestiques et production pour usage propre (96 pour cent)
- Agriculture (91,3 pour cent)
- Construction (84,9 pour cent)
- Activités d'hôtellerie et de restauration (80,4 pour cent)
- Autres activités de services (74,1 pour cent)

Les hommes enregistrent des taux d'informalité plus élevés dans la construction, les activités d'hôtellerie et de restauration et les autres activités de services. Tandis que la part des femmes est plus élevée dans le travail domestique et la production pour usage propre, ainsi que dans l'agriculture.

Dans les États arabes, un peu plus de la moitié (50,7 pour cent) des travailleurs se trouvaient dans l'économie informelle en 2024, ce qui est inférieur à la moyenne mondiale (tableau 4). La proportion

d'hommes occupant un emploi informel est supérieure à celle des femmes, quoique cela doive être replacé dans le contexte de taux d'activité des femmes en eux-mêmes nettement plus bas.

► **Tableau 4. Taux d'emploi informel par sexe dans les États arabes (Estimations modélisées du BIT, 2024)**

Région/Sous-région	Taux d'emploi informel (en %)		
	Total	Hommes	Femmes
Monde	57,8	59,6	55,2
États arabes	50,7	53,0	38,9

Source: ILOSTAT. Consulté le 18 février 2025.

En termes d'incidence de l'informalité par secteur, en 2019, les secteurs suivants affichaient le pourcentage d'emploi informel le plus élevé (OIT, 2023d: 60):

- Agriculture (96,1 pour cent)
- Construction (76,9 pour cent)
- Transports et entreposage (76,1 pour cent)
- Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules à moteur (75,8 pour cent)
- Activités des organismes et organisations extraterritoriaux (69,4 pour cent)

À l'exception de l'agriculture, le pourcentage d'emploi informel est plus élevé pour les hommes que pour les femmes dans les secteurs énumérés ci-dessus.

Dans les Amériques, en 2024, le taux d'emploi informel de 35,4 pour cent était inférieur à la moyenne mondiale quoique plus élevé dans deux sous-régions, à savoir l'Amérique centrale (60,1 pour cent) et les Caraïbes (58,7 pour cent) (tableau 5). L'Amérique du Nord affiche le plus faible taux d'emploi informel, soit 8,7 pour cent. Au niveau régional, la part des femmes occupant un emploi informel est inférieure (33,3 pour cent) à celle des hommes (36,9 pour cent) et l'on observe la même chose dans les Caraïbes, en Amérique du Sud et en Amérique du Nord.

► **Tableau 5. Taux d'emploi informel par sexe dans les Amériques (Estimations modélisées du BIT, 2024)**

Région/Sous-région	Taux d'emploi informel (en %)		
	Total	Hommes	Femmes
Monde	57,8	59,6	55,2
Amériques	35,4	36,9	33,3
Caraïbes	58,7	59,6	57,4
Amérique centrale	60,1	60,1	60,2
Amérique du Sud	47,7	48,6	46,5
Amérique du Nord	8,7	9,2	8,3

Source: ILOSTAT. Consulté le 18 février 2025.

En termes d'incidence de l'emploi informel au niveau sectoriel, en 2019, les secteurs suivants présentaient le pourcentage d'emploi informel le plus élevé (OIT, 2023d: 60):

- Agriculture (84,2 pour cent)
- Travailleurs domestiques et production pour usage propre (72,7 pour cent)
- Autres activités de services (52,6 pour cent)
- Construction (50 pour cent)
- Activités d'hôtellerie et de restauration (42,1 pour cent)

A l'exception de la construction, le pourcentage d'emploi informel est plus élevé pour les femmes que pour les hommes dans les secteurs énumérés ci-dessus.

C'est la région Europe et Asie centrale qui affiche la plus faible incidence d'emploi informel en 2024, bien inférieure à la moyenne mondiale (tableau 6). Le constat se vérifie dans les sous-régions. En 2024, l'emploi informel ne représentait que 16,7 pour cent des travailleurs, les hommes ayant une part plus élevée (17,3 pour cent) que les femmes (16,1 pour cent). Cette dernière tendance apparaît aussi clairement en Europe du Nord, Europe de l'Est et Asie centrale.

► **Tableau 6. Taux d'emploi informel par sexe en Europe et Asie centrale (Estimations modélisées du BIT, 2024)**

Région/Sous-région	Taux d'emploi informel (en %)		
	Total	Hommes	Femmes
Monde	57,8	59,6	55,2
Europe et Asie centrale	16,7	17,3	16,1
Europe du Nord	16,9	17,6	16,1
Europe du Sud	8,7	8,7	8,8
Europe de l'Ouest	3,8	3,7	4,0
Europe de l'Est	19,0	19,9	18,0
Asie centrale	44,7	48,2	39,7

Source: ILOSTAT. Consulté le 18 février 2025.

Au sein de la région, l'Europe de l'Ouest enregistre le plus faible taux d'emploi informel, 3,8 pour cent, encore plus bas que celui de l'Amérique du Nord qui s'élève à 8,7 pour cent. Néanmoins, la part des travailleurs en emploi informel par rapport à l'emploi total est nettement plus élevée en Asie centrale où elle atteint 44,7 pour cent.

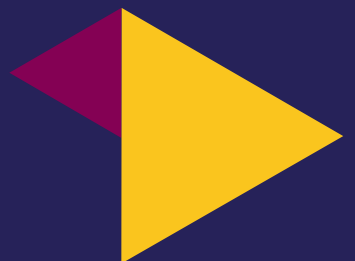
En termes d'incidence de l'emploi informel au niveau sectoriel, en 2019, les secteurs suivants présentaient le pourcentage d'emploi informel le plus élevé (OIT, 2023d: 61):

- ▶ Travailleurs domestiques et production pour usage propre (85,7 pour cent)
- ▶ Agriculture (64,1 pour cent)
- ▶ Autres activités de services (30,5 pour cent)
- ▶ Construction (25,5 pour cent)
- ▶ Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules à moteur (21,7 pour cent)

Il est intéressant de noter qu'en Europe et Asie centrale, le pourcentage d'hommes (89,5 pour cent) occupant un emploi informel dans le travail domestique et la production pour usage propre est plus élevé que celui des femmes (84 pour cent) (OIT, 2023d: 61). La part des femmes occupant un emploi informel est plus importante que celle des hommes dans l'agriculture, les autres activités de services et le commerce de gros et de détail; la réparation de véhicules à moteur.

► 4

Mise en œuvre de la recommandation no 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015



L'informalité expose les travailleurs à des formes multiples de vulnérabilités et de déficits de travail décent, et accroît la probabilité que les travailleurs informels tombent dans la pauvreté (OIT, 2024b). Poussée par la nécessité d'une transition vers l'économie formelle pour parvenir au travail décent, la 104^{ème} session de la Conférence internationale du Travail de l'OIT a adopté la recommandation (no 204). Elle poursuit trois objectifs:

- i. Faciliter la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle, tout en respectant les droits fondamentaux des travailleurs et en offrant des possibilités de sécurité du revenu, de subsistance et d'entrepreneuriat
- ii. Promouvoir la création d'entreprises et d'emplois décents, leur préservation et leur pérennité dans l'économie formelle, ainsi que la cohérence entre les politiques macroéconomiques, d'emploi, de protection sociale et les autres politiques sociales
- iii. Prévenir l'informalisation des emplois de l'économie formelle.

La recommandation (n° 204) énumère les composantes des stratégies de formalisation 10, à savoir:

- ▶ cadres juridique et politique
- ▶ politiques de l'emploi
- ▶ droits et protection sociale
- ▶ mesures incitatives, conformité et mise en application
- ▶ liberté d'association, dialogue social et rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs
- ▶ collecte des données et suivi.

Les États Membres de l'OIT sont enjoins à donner effet aux dispositions de la recommandation n° 204, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives 11, en adoptant l'un ou plusieurs des moyens suivants:

- i. législation nationale
- ii. conventions collectives
- iii. politiques et programmes
- iv. coordination effective entre les organes gouvernementaux et les autres parties prenantes
- v. renforcement des capacités institutionnelles et mobilisation des ressources
- vi. autres mesures conformes à la législation et à la pratique nationales.

10 La recommandation n° 204 reconnaît que des stratégies différentes et multiples peuvent être utilisées pour faciliter la transition vers l'économie formelle. Elle appelle à l'adoption de stratégies cohérentes et intégrées pour faciliter cette transition. Pour une discussion plus approfondie sur les multiples stratégies qui peuvent être appliquées pour favoriser la transition vers la formalité, voir OIT, La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle – Théorie du changement (2021). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_771731.pdf.

11 La recommandation n° 204 fait référence à la participation des organisations de travailleurs et d'unités économiques de l'économie informelle au processus de consultation, à la seule condition qu'elles soient membres des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

En mars 2025, 119 des 187 États Membres de l'OIT¹² l'avaient soumise à leurs autorités compétentes respectives¹³. La soumission d'une recommandation, ou d'une convention, de l'OIT aux autorités nationales compétentes, telles que le parlement national, l'Assemblée législative ou le Sénat, vise entre autres à faire connaître son contenu du public, afin de le sensibiliser et de stimuler le débat public, dans le but d'adopter une législation ou de poursuivre d'autres politiques et programmes qui donnent effet à la recommandation. Comme tous les autres instruments de l'OIT, la recommandation n° 204 est une norme internationale acceptée et, à ce titre, a une «valeur normative» pour le débat national. De nombreux pays ont pris des mesures, avec l'appui de l'OIT, pour mettre en œuvre la recommandation no 204.

Le rapport d'information préparé pour la discussion générale de la Conférence internationale du Travail 2025 sur Des approches innovantes pour remédier à l'informalité et promouvoir la transition vers la formalité en faveur du travail décent identifie divers moyens pour faciliter la formalisation. Il s'agit notamment de renforcer les capacités statistiques, de développer les études diagnostiques et de soutenir la mise en œuvre des stratégies de formalisation, de séminaires sur la formalisation, de forums de partage des connaissances, d'outils innovants, et le renforcement des capacités. Au cours de la décennie écoulée, l'OIT a fourni un appui à ses mandants pour bon nombre de ces stratégies, ce qui a permis de réaliser d'importants progrès dans la mise en œuvre la recommandation no 204, à savoir (ILO, 2025: 20-21):

- Entre 2016 et début 2024, l'OIT a contribué à plus de 75 études diagnostiques sur l'économie informelle. Plus de 20 évaluations rapides ont été réalisées pendant la pandémie de COVID-19 pour comprendre l'impact de la crise sur les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle. Plus de 60 plans d'action ou stratégies de formalisation, globaux ou ciblés, ont été élaborés par les mandants avec l'appui de l'OIT.
- L'OIT a aidé plus de 60 États Membres à promouvoir et à faciliter l'extension de la protection sociale et en matière de travail aux travailleurs de l'économie informelle. Cette assistance visait notamment à faire progresser la formalisation, à sensibiliser, à renforcer les institutions et à éliminer les obstacles à l'accès effectif à la protection, y compris par la formalisation d'unités économiques appartenant au secteur informel. Dans près de 50 États Membres, l'OIT a également soutenu la formalisation des unités économiques, notamment par des activités de renforcement des capacités, y compris au niveau local.
- A travers plus de 100 interventions menées entre 2016 et 2023, l'OIT a soutenu les organisations d'employeurs et de travailleurs en renforçant leur capacité à comprendre les besoins des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle, à sensibiliser et à défendre leurs intérêts, à développer leur offre de services et agrandir leurs effectifs dans l'économie informelle, ainsi qu'en les accompagnant dans ces efforts déployés pour favoriser la transition vers la formalité, y compris en prévenant l'informalisation.

Les actions et les mesures de soutien identifiées ci-dessus soulignent le rôle important joué par les syndicats et les organisations de travailleurs dans la mise en œuvre de la recommandation n° 204.

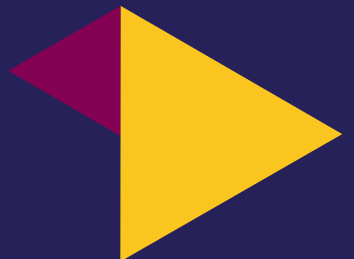
12 Pour consulter la liste des 119 pays, voir NORMLEX, Soumissions de R204 — Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:13300:0::N O::P13300_INSTRUMENT_ID:3243110.

13 La Constitution de l'OIT exige des États-Membres (en consultation avec des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs et, dans certains cas, d'autres institutions gouvernementales concernées) qu'ils soumettent aux «autorités nationales compétentes» les instruments en vue de les transformer en lois ou de prendre d'autres mesures.



► 5

Le rôle des syndicats et des organisations de travailleurs dans la transition vers la formalité par le biais d'approches innovantes



Il existe une grande variété d'organisations de travailleurs qui défendent les questions liées à l'emploi informel. Il s'agit notamment de syndicats, d'associations, de guildes, de coopératives de travailleurs, de centres pour travailleurs et de comités d'entreprise. À partir de leur analyse de la littérature sur la représentation collective des travailleurs dans l'emploi informel, Xhafa et Serrano ont identifié trois catégories principales d'organisation: les associations de travailleurs, les coopératives et les syndicats (Xhafa et Serrano, 2024).

Les travailleurs à leur propre compte, y compris les commerçants, les petits opérateurs de transport et les travailleurs à domicile, s'organisent généralement eux-mêmes en associations. Par exemple, l'Association marocaine des vendeurs ambulants a été créée parce que les vendeurs de rue marocains avaient l'impression que les organisations existantes, y compris les syndicats, ne les représentaient pas (Xhafa et Serrano, 2024). Les groupes sous-représentés tels que les travailleurs migrants s'organisent aussi en associations, souvent grâce au soutien d'autres organisations tels que des syndicats ou des organisations non gouvernementales (ONG).

En Afrique du Sud, les travailleurs migrants, en majorité originaires du Zimbabwe, ont établi leur propre association — le Syndicat des travailleurs migrants d'Afrique du Sud (Xhafa, 2019). En 2019 en Malaisie, un groupe de travailleurs domestiques indonésiens ont fondé *Persatuan Pekerja Rumah Tangga Indonesia Migran* (Syndicat des travailleurs domestiques migrants indonésiens). Plus tôt, en 2014, le *Sentro ng mga Nagkakaisa at Progresibong Manggagawa* (Centre des travailleurs unis et progressistes ou SENTRO), une confédération syndicale basée aux Philippines, a réussi à organiser un groupe de travailleurs domestiques philippins en Malaisie en association, *Asosasyon ng mga Makabayang Manggagawang Pilipino Overseas* (Association des travailleurs philippins patriotes d'outre-mer) (Réseau des Nations Unies sur les migrations, 2024).

Des travailleurs de l'économie informelle se sont également organisés en coopératives. Voici quelques exemples:

- ▶ Les vendeurs ambulants (comme l'Association nationale des vendeurs de rue d'Inde)
- ▶ Les ramasseurs de déchets (comme Planete Verte en Colombie)
- ▶ Les petits opérateurs de transport et les chauffeurs (comme *Boda Boda Riders* en Ouganda)
- ▶ Les prestataires indépendants (Smart en Belgique)
- ▶ Les travailleurs des plateformes numériques, tels que les coursiers et les livreurs de repas à vélo (la coopérative A2ROO et la coopérative de coursiers CoopCycle en France, les coopératives de livreurs à vélo Molenbike et Rayon9 en Belgique).

Dans le cas des travailleurs des plateformes, les coopératives permettent à leurs membres de négocier collectivement avec les plateformes de meilleures conditions de travail et d'emploi; d'influencer les réglementations locales qui concernent leur travail, comme celles relatives aux tarifs et aux compteurs, aux règles de circulation et à la planification des transports; et d'assurer une protection sociale à leurs membres. De plus, le modèle coopératif offre aux travailleurs des plateformes numériques un modèle économique démocratique qui favorise davantage le travail décent.

A. Les syndicats, acteurs importants de l'organisation collective des travailleurs occupant un emploi informel

Si les syndicats organisent traditionnellement les salariés formels, on recense de nombreux exemples de syndicats soutenant l'organisation des travailleurs de l'économie informelle, comme les décrit le rapport de l'OIT *Relations entre organisations de travailleurs et travailleurs de l'économie informelle: Recueil de pratiques*. Sur les 31 exemples fournis par 30 pays — y compris ceux concernant l'économie des plateformes — 22 font référence à l'élargissement de l'adhésion et de la représentation (OIT, 2020). En fait, l'élargissement de l'adhésion et de la représentation est la forme de coopération ou de relation la plus souvent citée parmi les six formes d'interaction présentées, les cinq autres étant: la couverture par des conventions collectives; l'extension de l'accès à la sécurité sociale; le renforcement du rôle des coopératives; la contribution aux réformes du droit du travail; et le renforcement de la sécurité et de la santé au travail (OIT, 2020).

Les syndicats ont prouvé à maintes reprises comment l'organisation des travailleurs informels permettait d'obtenir des droits et des protections. Ils s'organisent et agissent de manière collective depuis de nombreuses années pour cela, avant même que la recommandation n° 204 n'ait vu le jour. Par exemple, aux États-Unis dans les années 1930, le syndicat International Longshore and Warehouse Union (ILWU) a réussi à organiser les dockers de San Francisco qui avaient été embauchés sur une base occasionnelle ou temporaire, sans garantie d'un travail continu. Alors que les conditions de travail des dockers ne voulaient pas nécessairement dire que leur emploi était informel, les conditions d'emploi les exposaient au risque d'informalisation. À l'issue d'une grande grève en 1934, l'ILWU a obtenu la création d'un centre d'embauche contrôlé par le syndicat, avec des «répartiteurs» démocratiquement élus, tous membres du syndicat. Cette initiative a permis d'éliminer la discrimination et de promouvoir la répartition équitable du travail. Elle est une source d'inspiration pour les luttes actuelles des travailleurs occasionnels et précaires du monde entier (Cole, 2024).

En Afrique du Sud, depuis sa fondation en décembre 1985, le Congrès des syndicats d'Afrique du Sud (COSATU) défend les droits de tous les travailleurs, y compris ceux de l'économie informelle comme les travailleurs du transport, les travailleurs domestiques et les travailleurs agricoles. L'une des campagnes les plus réussies du COSATU a été la promulgation de la Loi sur les conditions de base de l'emploi en 1997, qui s'applique à tous les salariés et tous les employeurs du pays (exceptés les membres des forces de la Défense nationale, de l'agence nationale de renseignement, des services secrets sud-africains, et les volontaires non rémunérés des associations à vocation caritative). Elle détermine et fait respecter les conditions de base de l'emploi, y compris les horaires de travail, les congés, la rémunération, le licenciement, et l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé.

En Inde, l'Association des travailleuses indépendantes (SEWA), la plus grande centrale syndicale de femmes dans le pays, a été enregistrée comme syndicat en avril 1972. La SEWA défend les droits économiques, sociaux et juridiques de ses 3,2 millions d'adhérentes de l'économie informelle indienne dans 18 États. Elle organise les membres en coopératives de travailleuses, en groupements de productrices, en groupes ruraux d'épargne et de crédit et en groupes de sécurité sociale. La SEWA fournit divers services de soutien à ses membres: épargne et crédit, logement, soins de santé, garde d'enfants, assurance, aide juridique, renforcement des capacités et services de communication. C'est la plus grande organisation de travailleurs de l'économie informelle en Inde.

Aux Philippines, le SENTRO a créé le premier syndicat de travailleurs domestiques du pays, l'Union des travailleurs domestiques des Philippines (UNITED), en avril 2015, grâce à son Réseau de recherche et d'éducation sur le travail, son organe d'éducation et de formation, trois ans après la ratification en septembre 2012 de la convention (no 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et deux ans après la promulgation de la Loi sur les travailleuses et les travailleurs domestiques en 2013. Le SENTRO a également organisé des associations de travailleurs domestiques philippins à Hong Kong et en Malaisie, ainsi que les travailleurs du transport informel (c'est-à-dire les conducteurs de jeepney) aux Philippines.

Il ressort des exemples précédents que l'idée «d'inclusion syndicale» est un facteur déterminant dans l'extension de la représentation et de la protection syndicales à des groupes de travailleurs de l'économie informelle (Benassi et Vlasas, 2015)). Lorsque les syndicats ont une orientation politique plus marquée, qu'ils ont des objectifs et des intentions plus ambitieux, et qu'ils cherchent à élargir leur champ de représentation, il est plus probable qu'ils organisent les travailleurs de l'économie informelle et défendent leurs droits et leurs protections. Comme le souligne Peter Rossman, ancien directeur des campagnes pour l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation (UITA), «... le mouvement syndical a toujours eu un impact plus fort et plus durable en exprimant un large éventail de luttes contre l'oppression, pour la démocratie et pour la liberté et la dignité des travailleuses et des travailleurs. C'est vital pour sa résilience et sa force sociale durable dans le monde entier» (Rossman, 2024).

L'organisation des travailleurs informels est une composante importante des stratégies de renouveau adoptées par de nombreux syndicats pour inverser la tendance à la baisse des effectifs, éviter le recul de leur influence et de leur légitimité dans la sphère politique et économique, et dynamiser leur organisation (Serrano, 2018). La syndicalisation des travailleurs informels sert un double objectif — elle peut éventuellement enrayer la chute des effectifs syndicaux tout en incitant le syndicat à faire pression pour l'égalité de traitement des travailleurs informels, prévenant ainsi la concurrence entre les travailleurs du centre et ceux de la périphérie (Serrano et Xhafa, 2024).

Les syndicats suivent diverses approches pour organiser les travailleurs occupant un emploi informel (les trois premières) et les travailleurs menacés par l'informalisation (les suivantes):

- ▶ Établissement de syndicats pour les travailleurs informels du transport au Niger et au Guatemala; pour les travailleurs indépendants, y compris les vendeurs ambulants, notamment au Bangladesh, en Colombie, en Espagne au Mexique et au Nicaragua; et à la fois pour les indépendants et pour les salariés informels en Géorgie
- ▶ Organisation des chauffeurs de minibus et de motos taxis du secteur informel en affiliant leurs associations de masse à l'organisation syndicale, comme le Syndicat unifié des travailleurs des transports et des autres travailleurs d'Ouganda
- ▶ Organisation et représentation des travailleurs informels des usines de confection, des travailleurs domestiques, des ramasseurs de déchets et des vendeurs ambulants, comme par le biais de *Mahila Kaamgar Sanhathana* en Inde
- ▶ Recrutement de travailleurs temporaires et intérimaires en Allemagne, comme avec la campagne d'IG Metall (syndicat professionnel des travailleurs de l'industrie métallurgique); recrutement de microtravailleurs et de travailleurs de plateformes par le biais de FairCrowdWork.org
- ▶ Recrutement de travailleurs occasionnels et contractuels dans les structures syndicales existantes, par exemple en associant les travailleurs des centres d'appel au Syndicat des travailleurs de la communication du Malawi
- ▶ Intégration des travailleurs occasionnels et des travailleurs sur projet dans les syndicats sectoriels, comme le Syndicat des travailleurs de la construction de la République de Corée
- ▶ Recrutement de prestataires indépendants ou de travailleurs à leur propre compte (cols blancs) au sein du syndicat suédois *Unionen*
- ▶ Structures de représentation spécifiques pour les travailleurs atypiques, y compris les travailleurs de l'économie à la demande, au sein des confédérations syndicales existantes en Italie

- Organisation de travailleurs atypiques et de travailleurs de l'économie de plateformes par le biais de syndicats de base minoritaires en Afrique du Sud, en Allemagne, aux États-Unis et au Royaume-Uni, dont certains sont affiliés à des structures syndicales nationales (dans le cas des États-Unis)
- Syndicalisation de travailleurs industriels externes dans un secteur où le syndicat était déjà présent, comme le Syndicat des travailleurs du secteur textile, habillement, chaussures d'Australie (Serrano et Xhafa, 2018 et 2024).

Les exemples ci-dessus illustrent six approches principales des formes syndicales de représentation collective des travailleurs occupant un emploi informel et des travailleurs occupant un emploi à un fort risque d'informalisation:

- i. Recrutement direct de travailleurs informels en tant que membres du syndicat
- ii. Mise en place de structures syndicales spécifiques pour les travailleurs informels
- iii. Organisation d'un syndicat distinct pour des groupes particuliers de travailleurs informels
- iv. Établissement d'un syndicat de base minoritaire pour ces travailleurs
- v. Affiliation au syndicat d'associations enregistrées de travailleurs informels
- vi. Organisation directe des travailleurs informels en association, et affiliation ultérieure au syndicat.

L'organisation des travailleurs de l'économie informelle devrait être portée par les syndicats ou, dans certains cas, avec l'aide ou le soutien d'organisations non gouvernementales orientées vers les travailleurs, comme c'est le cas de *Learn Mahila Kaamgar Sanhathana* en Inde et de l'Union des travailleurs domestiques aux Philippines. Plus important encore, la variété de la représentation collective syndicale indique que les syndicats ont été innovants et actifs sur ce front.

Les cas de formes syndicales de représentation collective mettent en lumière plusieurs idées et schémas importants. Premièrement, différentes formes d'organisation peuvent exister au sein d'un groupe particulier ou d'une catégorie particulière de travailleurs occupant un emploi informel. Deuxièmement, comme de nombreux travailleurs informels sont isolés et géographiquement dispersés (tels que les travailleurs domestiques, les travailleurs du transport et les ramasseurs de déchets), il incombe aux structures syndicales de niveau supérieur, telles que les confédérations nationales, d'organiser ces travailleurs. Troisièmement, dans de nombreux cas, différentes formes d'action collective précèdent ou accompagnent les initiatives d'organisation. Ces actions prennent notamment la forme de manifestations, rassemblements, marches, grèves, organisation de réunions communautaires et campagnes de sensibilisation. Elles impliquent aussi une cartographie collective des conditions de travail et de vie des travailleurs et de leur place dans les chaînes d'approvisionnement (en particulier dans le cas des travailleurs à domicile), des recherches stratégiques sur les entreprises, des litiges, des délégations législatives et des actions de lobbying auprès des autorités publiques. Par exemple, en République de Corée, la création de *Dump Truck Drivers' Solidarity* (Solidarité des conducteurs de camions-bennes) en tant qu'unité spéciale du Syndicat coréen des travailleurs du transport et de la construction en 2004 est intervenue après une grève de 163 jours des conducteurs de camions-bétonnières, de camions-bennes et de pelleteuses en 2001 (Yun, 2017). Comme ailleurs, ces travailleurs sont considérés comme des indépendants en République de Corée.

Enfin, et peut-être plus important encore, contrairement à la perception selon laquelle les syndicats sont faibles ou tièdes face aux nouveaux défis posés par l'essor de l'emploi informel, de plus en plus d'études montrent une organisation syndicale solide des différents groupes de travailleurs de l'économie informelle et une extension à ces travailleurs de la protection en matière de travail.

B. Comment les syndicats luttent contre l'informalité

L'organisation des travailleurs de l'économie informelle est une première étape vers leur formalisation. C'est ce que reconnaît la recommandation n° 204 qui cite, entre autres, la liberté d'association comme composante des stratégies de transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. En organisant les travailleurs occupant un emploi informel, les syndicats leur offrent une identité institutionnelle et collective, en tant qu'acteurs du système des relations professionnelles ou de l'économie locale, ce qui est crucial pour accéder à des droits et des protections et pour renforcer leur pouvoir. La jouissance de droits et de protections par les travailleurs de l'économie informelle est déterminante pour réduire les déficits de travail décent dans l'économie informelle afin de soutenir leur transition vers la formalité et l'accès au travail décent.

Pour de nombreux pays, l'informalité demeure un défi aux facettes multiples. Selon l'OIT (2025), les principaux facteurs d'informalité sont les suivants:

- ▶ Forte pauvreté et inégalités marquées
- ▶ Incapacité de l'économie à générer des emplois et des débouchés économiques en nombre suffisant dans l'économie formelle
- ▶ Prédominance des secteurs et des formes d'emploi très exposés à l'informalité
- ▶ Institutions publiques défaillantes et cadres réglementaires inadaptés
- ▶ Déficit de transparence et de responsabilité des institutions publiques
- ▶ Manque de coordination institutionnalisée des politiques intersectorielles entre les différents niveaux de gouvernement
- ▶ Faible niveau de productivité
- ▶ Discrimination et inégalités de genre
- ▶ Absence de représentation et d'accès au dialogue social des travailleurs de l'économie informelle
- ▶ Faible niveau d'instruction et de compétences
- ▶ Crises environnementales et autres crises
- ▶ Mutations du monde du travail liées aux innovations technologiques, aux évolutions démographiques, à l'environnement et au changement climatique, ainsi qu'à la mondialisation
- ▶ Avantages supposés de l'économie informelle

Les exemples concrets d'initiatives et de stratégies syndicales qui s'attaquent aux causes de l'informalité et aux risques associés à l'informalisation des emplois dans l'économie formelle sont nombreux. Ces actions syndicales utilisent plusieurs composantes des stratégies de formalisation identifiées dans la recommandation n° 204, notamment les cadres politique et juridique, les politiques de l'emploi, les droits et la protection sociale, la conformité et la mise en application, la liberté d'association, le dialogue social, et la collecte des données et le suivi.

Serrano et Xhafa soulignent le rôle essentiel des syndicats dans la protection et la création d'emplois décents pour les travailleurs de l'économie informelle, un processus qu'elles qualifient d'«effet de transition positif» des syndicats (Serrano et Xhafa, 2016). S'appuyant sur les résultats de dix études de cas portant sur la manière dont les syndicats remédient aux lacunes de protection et de représentation de certains groupes de travailleurs de l'économie informelle et de travailleurs de l'économie formelle menacés par l'informalisation dans neuf pays (Brésil, République de Corée, Inde, Israël, Népal, Nigeria, Philippines, Royaume-Uni et Zambie), elles constatent que les syndicats ont utilisé une combinaison

de stratégies pour intégrer les travailleurs occupant un emploi informel précaire dans des cadres réglementaires existants et/ou nouveaux, leur offrant ainsi de meilleures conditions de travail, des salaires plus élevés et de meilleurs avantages sociaux, ainsi qu'une plus grande sécurité d'emploi.

En Inde, des travailleurs contractuels de la voirie engagés par la municipalité de Mumbai se sont organisés en syndicat — le Kachra Vahtuk Shramik Sangh (Syndicat des ramasseurs de déchets) — en 1996. Grâce à diverses formes d'action collective, telles que des batailles judiciaires, des actions de protestation soutenues, des campagnes et des grèves de la faim, ils ont réussi à obtenir l'installation d'un point d'eau sur leur lieu de travail; des contrats permanents; le paiement garanti et stable du salaire minimum; une indemnisation en cas d'accident du travail ou de décès; et la fourniture d'équipements de protection individuelle, tels que des chaussures, des imperméables, des masques et des uniformes (Serrano et Xhafa, 2016).

Au Népal, la Fédération générale des syndicats népalais (GEFONT) a cherché à transformer le système *kamaiya*, le travail en servitude dans l'agriculture, en travail plus formel et mieux protégé. En 1996, la GEFONT a créé la Fédération des travailleurs agricoles afin de syndiquer tous les types de travailleurs agricoles et de libérer les *kamaiya* du travail en servitude (Bishnu, 2019). Grâce à la représentation de la GEFONT au parlement, complétée par des piquets de grèves et des manifestations organisés par les *kamaiya*, la loi sur l'interdiction du travail des *kamaiya* a été adoptée en 2002. La loi n'a pas seulement aboli le système *kamaiya* dans cinq districts du Terai, mais elle a aussi prévu la réhabilitation des *kamaiya* par le biais de différents programmes et interventions, notamment l'attribution de terres aux *kamaiya*, des subventions en espèces pour construire des maisons aux sans-abri, le développement des compétences, la mise en place de systèmes d'épargne collective, des programmes «nourriture contre travail», des programmes d'enseignement formel et professionnel, l'approvisionnement en eau, la construction de toilettes, entre autres. En outre, la GEFONT a obtenu une représentation du syndicat au conseil d'administration des représentants élus des comités de développement des villages (CDV) et a utilisé cette position pour promouvoir les salaires minimums au niveau des villages (Bishnu, 2019).

Au Nigeria, le Syndicat national des travailleurs du pétrole et du gaz naturel (NUPENG), qui regroupe les jeunes travailleurs, et l'Association des cadres du pétrole et du gaz naturel (PENGASSAN), qui organise les cadres (non dirigeants) dans le secteur du pétrole et du gaz, ont collaboré afin d'organiser les travailleurs occasionnels et contractuels en antennes syndicales appelées NUPENGASSAN (Aye, 2017). Cette initiative a contraint les employeurs en amont et en aval de la chaîne d'approvisionnement du pétrole et du gaz à s'associer aux NUPENGASSAN. Les syndicats ont eu recours à des stratégies variées, notamment des délégations à l'Assemblée nationale, la constitution d'alliances, la sensibilisation par les médias de masse, la dénonciation des entreprises de main-d'œuvre qui licencient les travailleurs contractuels qui adhèrent au syndicat, les manifestations et la menace d'une grève nationale pour améliorer les conditions de travail des travailleurs contractuels, exposés au risque d'informalisation, et les convertir en salariés directs permanents.

La campagne du NUPENG a donné lieu à plusieurs résultats positifs: la négociation collective a évolué en un modèle de négociation multi-employeurs; la mise en place des forums des entrepreneurs de main-d'œuvre en tant qu'interlocuteurs des NUPENGASSAN pour les négociations; et la publication de lignes directrices, *Guidelines on Labour Administration: Issues in Contract Staffing/Outsourcing in the Oil and Gas Sector*, par le ministère fédéral du Travail et de la Productivité en 2011. Ces lignes directrices stipulent, entre autres, la limitation de l'externalisation aux emplois non essentiels, la priorité donnée au personnel contractuel pour les postes permanents vacants; le respect des conventions collectives et l'obligation de négociation collective entre les entrepreneurs et leurs salariés; la soumission annuelle des plans de développement des entrepreneurs pour la rémunération de leurs salariés au ministère du Travail afin de s'assurer que les employeurs secondaires et tiers se conforment à la législation nationale du travail et aux normes fondamentales de l'OIT (Serrano et Xhafa 2016; Aye, 2017).

Au Brésil, la Fédération nationale des travailleurs domestiques (FENATRAD), créée en 1997, a fait campagne et fait du lobbying, avec l'appui de la Central Única dos Trabalhadores (Centrale unique des travailleurs, CUT) et plusieurs ONG, pour l'adoption d'une législation qui protège les droits des travailleurs domestiques. Cela a abouti à trois importants textes de loi au Brésil: la loi no 11324 de 2006, la loi sur les travailleurs domestiques de 2013 et l'amendement no 72 à la Constitution de 2013. Ces lois accordent notamment aux travailleurs domestiques le droit à des congés pour les fêtes nationales et religieuses et allongent la durée du congé annuel de ces travailleurs de 20 à 30 jours, tandis que l'amendement à la Constitution a fixé la durée légale du travail à un maximum de huit heures par jour, imposé le paiement d'un salaire minimum et une prime pour le travail de nuit, le paiement des heures supplémentaires, la couverture de l'assurance chômage et une assurance contre les accidents du travail. La FENATRAD a également joué un rôle clé dans la ratification par le Brésil, en janvier 2018, de la convention (no 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Au cours de l'hiver 2017-2018, les organisations de livreurs de repas basés sur des plateformes, Collectif des coursiers en Belgique et Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) aux Pays-Bas, ont formé des alliances avec les syndicats et ont organisé des manifestations de rue contre la décision unilatérale prise par Deliveroo de faire passer ses pratiques d'embauche d'un statut d'emploi dépendant à une relation de fournisseur, éliminant virtuellement les droits relatifs à l'emploi et la protection sociale (Vandaele, 2022). Bien que les protestations dans la rue n'aient pas empêché Deliveroo de changer sa politique, l'action en justice des syndicats visant à modifier le statut des coursiers en tant que sous-traitants a abouti à des procédures judiciaires qui leur sont favorables. Néanmoins, les gouvernements belge et hollandais n'ont pris aucune initiative réglementaire à ce jour.

C. Quelles sont les approches innovantes de la formalisation?

Les approches innovantes sont les politiques, les programmes, les stratégies et les mesures adoptés par les mandants de l'OIT qui «sont susceptibles d'accélérer et d'intensifier la mise en œuvre de la recommandation n° 204» (OIT, 2023a). L'OIT reconnaît l'importance stratégique des approches innovantes pour parvenir à la formalisation, conformément à la recommandation no 204, en s'attaquant à «certaines des causes profondes des déficits de travail décent, de la pauvreté et des inégalités, en assurant un environnement propice aux entreprises durables et la création d'emplois décents et productifs et en répondant à l'aspiration à la justice sociale, en ne laissant personne de côté». (ILO, 2025).

Selon le Bureau international du Travail, les approches innovantes font référence et en même temps traitent des questions suivantes:

a. Les aspects de la mise en œuvre de la recommandation n° 204 qui ne sont pas suffisamment pris en compte, tels que:

- ▶ Mesures concrètes pour accroître la productivité des unités économiques informelles, en reliant cette hausse de la productivité à la formalisation des unités et des emplois au sein de ces unités
- ▶ Prévention de l'informalisation des emplois et des entreprises de l'économie formelle
- ▶ Exploitation des opportunités offertes par l'économie sociale et solidaire pour soutenir la formalisation
- ▶ Création de milieux de travail plus sûrs et plus salubres dans l'économie informelle

b. Les approches qui ont gagné en importance depuis l'adoption de la recommandation, telles que:

- ▶ Solutions pratiques pour exploiter le potentiel qu'offrent les technologies numériques pour favoriser la transition vers la formalité
- ▶ Utilisation du potentiel de «traçabilité» des activités dans l'économie des plateformes numériques pour promouvoir la formalisation

- Approches pratiques propres à renforcer la capacité des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle à adopter des mesures d'atténuation et d'adaptation au climat, et à accéder effectivement aux possibilités offertes par la transition juste vers l'économie verte

c. Les approches encore insuffisamment exploitées par l'OIT, telles que:

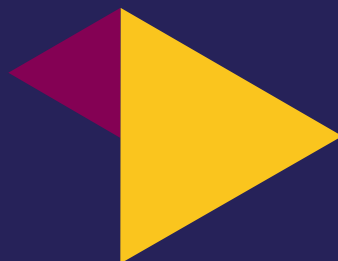
- Approches sectorielles de lutte contre l'informalité
- Politiques visant à remédier aux déficits de travail décent dans l'économie informelle dans le cadre des processus de formalisation
- Approches visant à organiser les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle, à développer des alliances avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives, et à faciliter l'accès à un dialogue social efficace
- Moyens pratiques pour renforcer les partenariats stratégiques avec d'autres organisations (ILO, 2023a: 33)

Le présent rapport suit la définition de l'OIT susmentionnée des approches innovantes et utilise les catégories énumérées ci-dessus pour analyser les données recueillies par les auteurs dans le cadre d'une enquête récente sur les approches syndicales en matière d'organisation, de représentation et de prestation de services aux travailleurs de l'économie informelle.



► 6

Les approches innovantes des organisations de travailleurs pour organiser, représenter et fournir des services aux travailleurs de l'économie informelle afin de promouvoir la formalisation et de prévenir l'informalisation: conclusions de l'enquête



Comme nous le mentionnons dans la méthodologie, seuls 28 syndicats ont participé à l'enquête. Par conséquent, ils ne constituent pas un échantillon représentatif des syndicats et les résultats figurant dans cette section et dans la section 7 ne reflètent pas nécessairement la réalité observée parmi les syndicats dans le monde. Néanmoins, les résultats présentent des informations importantes sur la manière dont les syndicats utilisent de manière innovante leurs fonctions traditions traditionnelles — organiser, représenter et fournir des services aux travailleurs — pour accélérer la formalisation des travailleurs de l'économie informelle et prévenir l'informalisation des travailleurs occupant un emploi formel dans le secteur formel.

A. Tendances et schémas

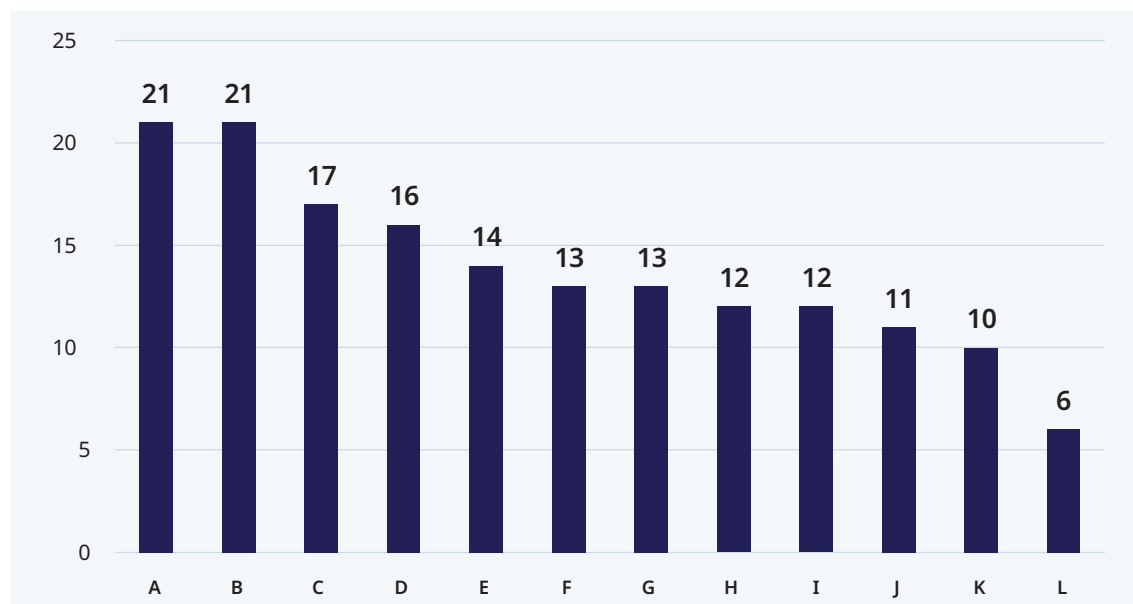
1. Type et structure de l'organisation qui a initié et/ou mis en œuvre une approche innovante

Sur les 28 syndicats ayant participé à l'enquête, une écrasante majorité (25) ont déclaré que leur syndicat national avait initié et/ou mis en œuvre une ou plusieurs approches innovantes. Quatre syndicats ont fait état d'organisations sectorielles ayant initié et mis en œuvre des approches, tandis que deux mentionnaient des organisations régionales.

2. Groupes cibles et couverture sectorielle de l'approche innovante

L'enquête a permis de constater que les approches innovantes adoptées et mises en place par les syndicats impliquent plusieurs (au moins trois) groupes de travailleurs de l'économie informelle. En fait, les approches innovantes de la grande majorité des syndicats (24 sur 28) s'adressaient à plus de trois groupes de travailleurs informels. Les travailleurs indépendants, les femmes et les jeunes sont les groupes auxquels les approches innovantes des syndicats sont le plus souvent destinées (figure 6). Au moins la moitié des syndicats ont mentionné que leurs approches concernaient les travailleurs domestiques, les travailleurs dont la relation de travail n'est pas reconnue ou pas déclarée, et les salariés occupant des emplois informels dans des entreprises formelles.

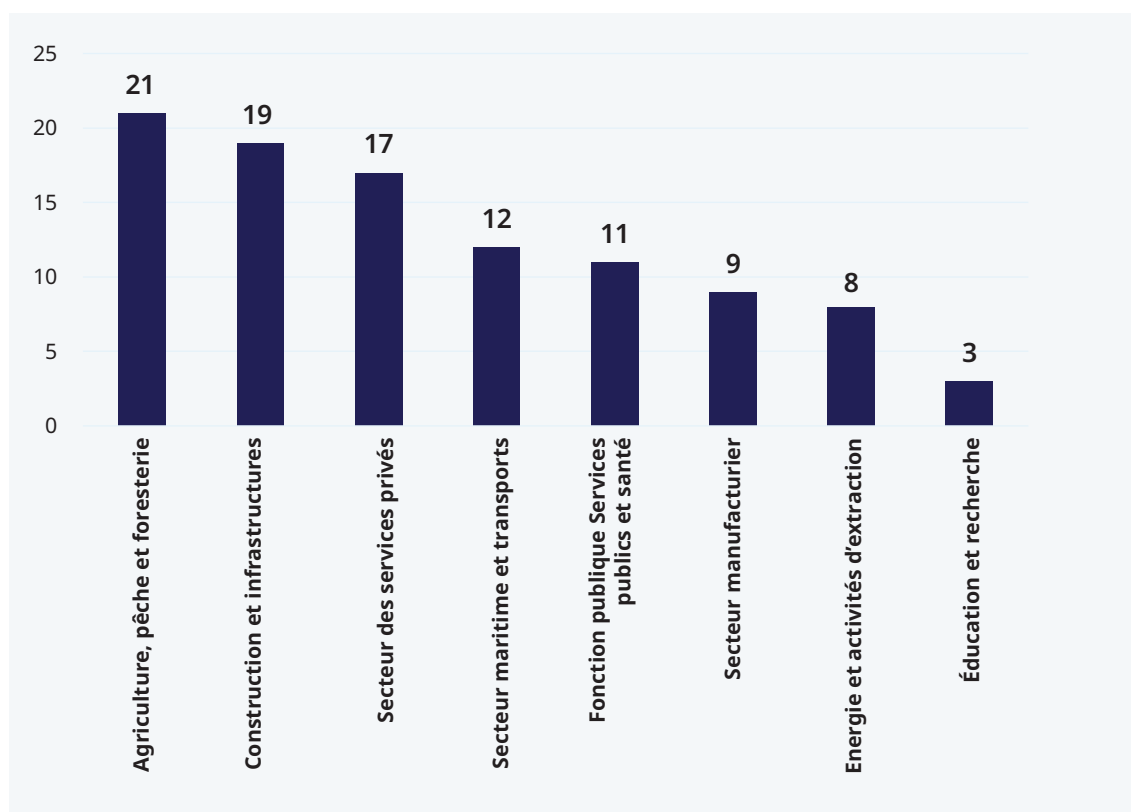
► Figure 6. Groupe(s) cible(s) des approches innovantes



- A** Travailleurs à leur propre compte
- B** Femmes/Hommes/Jeunes
- C** Travailleurs domestiques
- D** Travailleurs dont la relation de travail n'est pas reconnue ou pas déclarée
- E** Salariés occupant des emplois informels dans ou pour des entreprises formelles
- F** Travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale dans l'économie informelle
- G** Travailleurs des plateformes numériques
- H** Membres de coopératives informelles et d'autres entreprises de l'économie sociale et solidaire
- I** Salariés occupant des emplois informels dans ou pour des unités économiques de l'économie informelle et dans des ménages
- J** Coopératives
- K** Employeurs salariés dans leur propre entreprise du secteur informel
- L** Travailleurs familiaux contribuant à l'entreprise familiale dans l'économie formelle

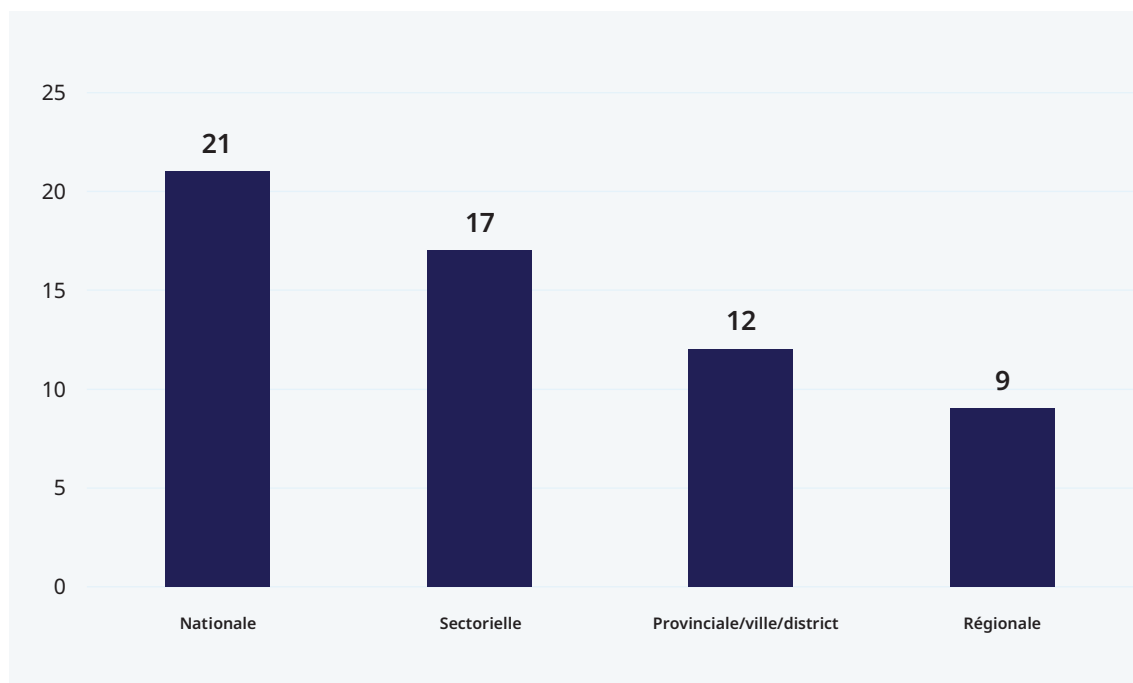
Les approches innovantes ciblent aussi différents secteurs de l'économie informelle. Le secteur de l'agriculture, de la pêche et de la foresterie (21) est en tête de liste, suivi par la construction et les infrastructures (19) et les services privés (17). Un nombre significatif d'approches innovantes concernent le secteur maritime et les transports (12), la fonction publique, les services publics et la santé (11) et le secteur manufacturier (9). Les autres secteurs sont identifiés dans la figure 7.

► Figure 7. Couverture sectorielle des approches innovantes



Il est également intéressant de noter qu'une majorité des approches syndicales novatrices ciblent des groupes de travailleurs au niveau national (21) et au niveau sectoriel (17) (figure 8). Il semble que la large portée des syndicats en termes d'effectifs leur permet de mettre en œuvre des approches innovantes impliquant plusieurs groupes de travailleurs de l'économie informelle dans différents secteurs.

► **Figure 8. Portée géographique du ou des groupe(s) cible(s)**



3. Problèmes et défis abordés par les approches innovantes

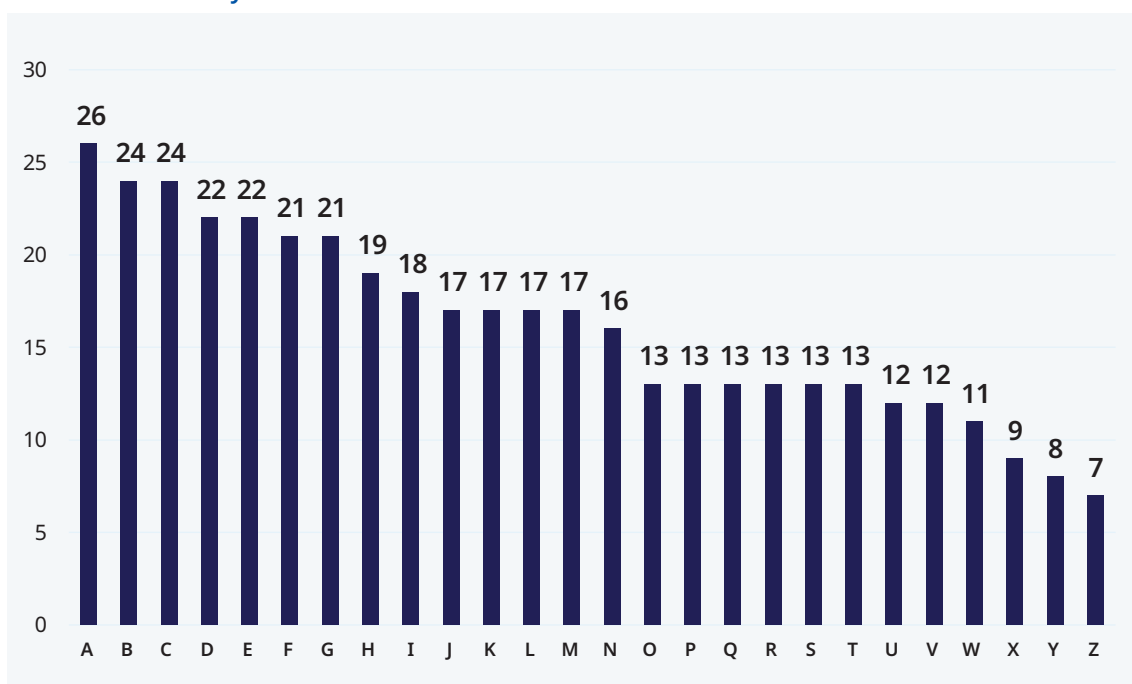
L'étude a révélé que les approches innovantes mises en œuvre par les syndicats interrogés cherchent à atténuer une multitude de problèmes et défis auxquels les travailleurs de l'économie informelle sont confrontés (figure 9), ce qui apporte des preuves empiriques supplémentaires aux études précédentes sur la question. Les huit principaux problèmes et défis auxquels les approches innovantes cherchent à répondre sont les suivants:

1. Revenu instable/insécurité du revenu (26 répondants)
2. Conscience nulle ou limitée de leurs droits chez les travailleurs de l'économie informelle (24 répondants).
3. Couverture de la protection sociale absente ou limitée (24 répondants).
4. Mauvaises conditions de travail (22 répondants).
5. Insécurité de l'emploi/moyens de subsistance (22 répondants).
6. Milieu de travail dangereux et insalubre (21 répondants).
7. Accès limité aux structures et forums de dialogue social (21 répondants).
8. Difficulté à recruter des travailleurs du secteur informel comme membres d'un syndicat ou d'une organisation de travailleurs (19 répondants).

En outre, au moins la moitié des syndicats ont indiqué que leurs approches innovantes s'attaquaient aux problèmes et défis suivants (figure 9):

- i. Absence ou exercice limité des droits, y compris la liberté d'association et la négociation collective
- ii. Manque d'intérêt des travailleurs de l'économie informelle pour adhérer au syndicat ou à l'organisation de travailleurs
- iii. Manque d'accès à l'éducation et à la formation
- iv. Incapacité à discuter des préoccupations et à négocier avec les pouvoirs publics
- v. Accès limité aux services sociaux
- vi. Accès limité à des services juridiques pour résoudre les problèmes liés au travail

► **Figure 9. Problèmes et défis des travailleurs du secteur informel abordés par les approches innovantes des syndicats**



- A Revenu instable/insécurité du revenu
- B Conscience nulle ou limitée de leurs droits chez les travailleurs de l'économie informelle
- C Couverture de la protection sociale absente ou limitée
- D Mauvaises conditions de travail
- E Insécurité de l'emploi/moyens de subsistance
- F Accès limité aux structures et forums de dialogue social
- G Milieu de travail dangereux et insalubre
- H Difficulté à recruter des travailleurs du secteur informel comme membres d'un syndicat/d'une organisation de travailleurs
- I Absence ou exercice limité des droits, y compris la liberté d'association et la négociation collective
- J Manque d'intérêt des travailleurs de l'économie informelle pour adhérer au syndicat ou à l'organisation de travailleurs
- K Manque d'accès à l'éducation et à la formation
- L Incapacité à discuter des préoccupations et à négocier avec les pouvoirs publics
- M Accès limité aux services sociaux
- N Accès limité à des services juridiques pour résoudre les problèmes liés au travail
- O Absence d'organisation collective des travailleurs de l'économie informelle
- P Incapacité à discuter des préoccupations et à négocier avec les employeurs des accords sur la rémunération et les conditions de travail et/ou ne sont pas couverts par des conventions collectives existantes

Q	Protection insuffisante contre la discrimination, le harcèlement et les pratiques abusives
R	Exploitation par des intermédiaires qui prélèvent des commissions élevées
S	Accès limité aux services des infrastructures de base, tels que l'eau, l'électricité et l'assainissement
T	Accès limité aux financements
U	Protection insuffisante contre les licenciements abusifs par l'employeur
V	Harcèlement, pots de vin et expulsions par les autorités et la police municipales
W	Espace insuffisant pour vendre dans des conditions équitables et raisonnables et manque d'équipements sur les sites de vente
X	Accès limité aux marchés
Y	Déplacements forcés et restrictions de zonage
Z	Absence de mécanismes de recours en cas de grief

Certains des défis et problèmes identifiés dans la figure 9 sont spécifiques aux salariés (incapacité à discuter des préoccupations et à négocier avec les employeurs des accords sur la rémunération et les conditions de travail et/ou ne sont pas couverts par des conventions collectives existantes; protection insuffisante contre les licenciements abusifs par l'employeur) ou aux travailleurs indépendants tels que les travailleurs à leur propre compte et les employeurs informels (exploitation par des intermédiaires qui prélèvent des commissions élevées; accès limité aux services des infrastructures de base, tels que l'eau, l'électricité et l'assainissement; accès limité aux financements; etc.). Néanmoins, les huit principaux problèmes et défis énumérés ci-dessus sont couramment rencontrés par ces travailleurs et par les autres travailleurs de l'économie informelle.

Ces résultats soulignent les multiples facettes de l'informalité et la nécessité d'une combinaison stratégique d'approches innovantes capables de faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

B. Quelles approches innovantes les syndicats adoptent-ils?

L'enquête a révélé que les syndicats adoptent un mélange ou une combinaison d'approches innovantes pour faire face aux multiples problèmes et défis interdépendants qu'affrontent les travailleurs informels, soit pour un groupe unique, soit pour plusieurs groupes de travailleurs informels. En fait, tous les syndicats interrogés ont suivi (ou dans de nombreux cas continuent de suivre) au moins trois types d'approches innovantes distincts entre 2022 et 2024. La figure 10 montre les différents types d'approches innovantes suivies par les syndicats, les sept principales étant:

1. Organisation des travailleurs de l'économie informelle en syndicat ou organisation de travailleurs (25 répondants)
2. Accès facilité à la protection sociale pour les travailleurs du secteur informel (23 répondants)
3. Lobbying ou campagnes en faveur de politiques visant à combler les déficits de travail décent dans l'économie informelle (21 répondants)
4. Adoption d'approches sectorielles pour lutter contre l'informalité en tenant compte des besoins des travailleurs de l'économie informelle dans divers secteurs/industries et en veillant à ce que les politiques, les mesures et les interventions en matière de formalisation répondent aux besoins des travailleurs des différents secteurs économiques (18 répondants)
5. Affiliation au syndicat d'une association/organisation de travailleurs de l'économie informelle existante (18 répondants)
6. Meilleure conformité aux normes du travail au niveau national et international (17 répondants)
7. Accès facilité à un dialogue social efficace, y compris la représentation des travailleurs de l'économie informelle dans les structures tripartites de négociation collective et dans les négociations avec les entités gouvernementales (17 répondants)

► **Figure 10. Approches innovantes des syndicats qui facilitent la formalisation ou préviennent l'informalisation**



Environ la moitié des syndicats se sont engagés dans d'autres approches innovantes, à savoir:

- i. Mise en place de mesures en faveur d'un milieu de travail plus sûr et plus salubre
- ii. Renforcement de l'inspection du travail afin de prévenir l'informalisation des emplois
- iii. Création ou soutien à la création de coopératives, associations, mutuelles, fondations, entreprises sociales et groupes d'entraide
- iv. Développement d'alliances avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs pour faire face aux problèmes et défis de l'informalité
- v. Développement d'alliances avec les travailleurs de l'économie informelle
- vi. Renforcement des partenariats stratégiques avec d'autres organisations
- vii. Exploitation des technologies numériques pour favoriser la formalisation de leurs groupes cibles de travailleurs informels

Nous pouvons tirer trois enseignements importants de ces résultats. Premièrement, grâce à la variété des approches innovantes qu'ils ont adoptées, les syndicats mettent rigoureusement en œuvre la recommandation n° 204. Deuxièmement, à l'instar des initiatives syndicales analysées par d'autres auteurs et passées en revue dans ce rapport précédemment, bon nombre des approches innovantes des syndicats répondent à l'appel de l'OIT en faveur de stratégies et de voies cohérentes et intégrées vers la formalisation, y compris celles qui ne sont pas suffisamment prises en compte par la recommandation no 204, soit parce qu'elles ne relèvent pas directement du mandat de l'OIT, soit parce qu'elles ont pris de l'importance depuis lors, à savoir:

- Mesures visant à accroître la productivité dans les unités économiques informelles
- Prévention de l'informalisation des emplois formels
- Création de coopératives et d'entreprises sociales pour soutenir la formalisation
- Promotion de la sécurité et de la santé dans l'économie informelle
- Exploitation du potentiel des technologies numériques
- Renforcement de la capacité des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle à accéder aux possibilités offertes par la transition juste vers l'économie verte
- Approches sectorielles pour lutter contre l'informalité
- Plaidoyer en faveur de politiques visant à combler les déficits de travail décent dans l'économie informelle dans le cadre des processus de formalisation
- Organisation des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle
- Développement d'alliances avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs pour accéder à un dialogue social efficace
- Renforcement des partenariats stratégiques avec d'autres organisations

Troisièmement, comme nous l'avons déjà souligné dans ce rapport, l'extension de la représentation collective aux travailleurs de l'économie informelle, en les organisant au sein d'un syndicat ou d'autres formes d'organisation de travailleurs, ou l'affiliation au syndicat d'une association ou d'une organisation de travailleurs informels existante, est essentielle. La création ou le soutien à la création de coopératives, d'entreprises sociales et d'entreprises similaires, ou le développement d'alliances avec les organisations de travailleurs de l'économie informelle, est une première étape clé sur la voie de la formalisation.

C. Représentation des travailleurs informels dans les structures syndicales, le processus décisionnel et le système de cotisation

Une courte majorité des syndicats (15 sur 28) ont déclaré avoir modifié les structures de direction et de prise de décision du syndicat afin d'assurer la représentation et la participation des travailleurs de l'économie informelle, ou avoir adopté un système de cotisation spécifique pour ces travailleurs, ou les deux. Dix des syndicats affirment qu'ils ne collectent pas de cotisations auprès des adhérents qui travaillent dans le secteur informel¹⁴. L'institutionnalisation et l'intégration des structures de représentation de l'économie informelle indiquent que ces travailleurs font partie des effectifs du syndicat à titre permanent. C'est également un moyen efficace de pérenniser les approches et les stratégies syndicales destinées aux travailleurs de l'économie informelle.

Au **Cameroun**, la Confédération camerounaise du travail (CCT) a introduit la parité hommes-femmes pour les postes à responsabilité dans ses statuts et son règlement intérieur. Cela permet aux travailleurs domestiques de participer à la direction du syndicat. Le paiement des cotisations pour les travailleurs domestiques est lié à la souscription d'une assurance volontaire, car le paiement des cotisations en lui-même s'est avéré difficile pour ces travailleurs. De son côté, l'Union des syndicats libres du Cameroun (USLC) pratique un système de paiement volontaire des cotisations pour ses membres issus de l'économie informelle.

En **Côte d'Ivoire**, la Confédération ivoirienne des syndicats libres (CISL/DIGNITÉ) a réorganisé son conseil d'administration national pour faciliter la représentation des travailleurs du secteur informel et des travailleurs domestiques. Les travailleurs informels qui adhèrent au syndicat paient des cotisations sur une base annuelle. La Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire-Confédération générale (FESACI-CG) a, quant à elle, créé un secrétariat pour les secteurs privé et informel. Elle a également créé des antennes intersyndicales régionales chargées de l'organisation des travailleurs agricoles informels. Le Syndicat des travailleurs et travailleuses domestiques et de l'économie informelle de Côte d'Ivoire (SYDTEI-CI) a modifié ses statuts afin d'accueillir les travailleurs domestiques migrants et d'autres travailleurs de l'économie informelle en tant que membres. Les responsables syndicaux en charge des travailleurs migrants siègent au conseil d'administration du syndicat. A l'Union nationale des travailleurs de Côte d'Ivoire (UNATRCI), les travailleurs informels paient le même montant de cotisation que les membres qui ont un emploi formel.

Au **Ghana**, les organisations de travailleurs informels affiliées au Congrès syndical du Ghana (TUC) — l'Union de associations de travailleurs informels (UNIWA) et le Syndicat général des travailleurs de l'agriculture (GAWU) — participent à toutes les réunions du syndicat, y compris en envoyant des délégués au Congrès, à l'assemblée générale et au comité de direction. Fondé en 2013, l'UNIWA est le premier syndicat national du Ghana voué à la syndicalisation des travailleurs de l'économie informelle. Le GAWU est un syndicat important au Ghana qui représente surtout les ouvriers agricoles. Il étend aussi ses services aux travailleurs du secteur informel de l'agriculture. Les travailleurs informels paient des cotisations à leur organisation qui les reverse ensuite au Congrès syndical du Ghana.

Au **Kenya**, bien qu'il n'y ait pas d'organisation de travailleurs informels affiliée à l'Organisation centrale des syndicats du Kenya (COTU-K), deux syndicats primaires représentent les travailleurs domestiques et les travailleurs agricoles dans le pays. Ils sont tous deux affiliés à la COTU-K — le Syndicat des travailleurs des établissements nationaux hôteliers, éducatifs et hospitaliers et travailleurs assimilés (KUDHEIHA) et le Syndicat des travailleurs agricoles et des plantations (KPAWU). Le KUDHEIHA représente les travailleurs domestiques, ainsi que les employés des hôtels, des établissements d'enseignement et des hôpitaux. Le KPAWU représente les travailleurs agricoles et les travailleurs des plantations. Le KUDHEIHA et le KPAWU sont tous deux membres à part entière de la COTU-K qui fait office d'organisation faîtière pour les syndicats au Kenya.

¹⁴ Parmi ces syndicats, figurent l'ANACI en Côte d'Ivoire, le SYNAFSEC au Cameroun, la COTU-K au Kenya, le ZCTU en Zambie, l'ANTUF au Népal, l'UGTA en Algérie, la GCLW au Liban, la GFOR à Oman, la CATP au Pérou et la CNSM en République de Moldova.

La COTU-K a procédé à des modifications de sa programmation financière afin d'allouer un budget pour financer les initiatives de formalisation. Au moment où nous rédigeons ce rapport, le syndicat discute de la possibilité de mettre en place un cadre pour le paiement des cotisations par les travailleurs informels.

En **Inde**, le Congrès national des syndicats indiens (INTUC) a adopté une structure de cotisations à taux préférentiel pour les travailleurs de secteurs spécifiques de l'économie informelle. Parallèlement, au sein de l'Association des travailleuses indépendantes (SEWA), les cotisations sont collectées tous les ans par les responsables de terrain par des moyens manuels et numériques. Toutefois, cela s'avère difficile parce que les membres sont géographiquement dispersés et que bon nombre d'entre eux n'ont pas de compétences numériques.

Au **Népal**, le Congrès des syndicats népalais (NTUC) a révisé ses statuts pour inclure un quota pour la représentation des femmes et des jeunes qui travaillent dans l'économie informelle au sein des structures syndicales: 33 pour cent pour les femmes et 10 pour cent pour les jeunes.

A **Oman**, le droit du travail garantit aux travailleurs le droit de former des syndicats pour protéger leurs intérêts, défendre leurs droits, améliorer leurs conditions de travail et de vie, et les représenter pour tout ce qui concerne leur emploi. Ce droit est garanti dans les mêmes termes aux travailleurs omanais et non omanais. Cependant, dans le cas des travailleurs domestiques étrangers, la Fédération générale des travailleurs d'Oman (GFW) éprouve des difficultés à les organiser en raison de la nature de leur travail ou de leur lieu de travail (domiciles privés), des restrictions sociales et culturelles et des barrières linguistiques. Pour toucher ces travailleurs, la GFW a formé un comité ad hoc afin d'assurer de meilleures relations et de leur fournir des services, comme nous le verrons dans la prochaine section.

En **Argentine**, la *Central de los Trabajadores Argentinos-Autónoma* (Centrale des travailleurs de l'Argentine-Autonome, CTA-Autónoma) a établi des fédérations de travailleurs informels et encourage leur participation aux discussions au niveau national et sectoriel.

Au **Pérou**, la *Central Autónoma de Trabajadores del Perú* (Centrale autonome des travailleurs du Pérou, CATP) a mis en place un secrétariat pour l'emploi informel au sein de la structure syndicale, qui collabore avec les autres secrétariats du syndicat pour traiter les questions sociales.

Au **Kazakhstan**, les statuts de la Fédération des syndicats du Kazakhstan (FPRK) et la charte du Syndicat sectoriel des travailleurs des petites et moyennes entreprises ont ouvert l'adhésion aux travailleurs informels dans la construction et l'agriculture. Ces initiatives ont été mises en œuvre sous l'égide et avec le soutien d'ACTRAV.

Au **Kirghizistan**, la Fédération des syndicats du Kirghizistan (FPSK) a amendé ses statuts pour permettre l'adhésion au syndicat des travailleurs indépendants, des freelances, des travailleurs saisonniers de l'économie informelle. Ces travailleurs peuvent participer aux réunions, élire et être élus aux organes directeurs du syndicat. La FPSK a mis en place un système de cotisation flexible pour le paiement des cotisations afin de réduire la charge financière pour ces membres.



►► Bien que les résultats de l'enquête ne soient pas représentatifs de l'ensemble des syndicats dans le monde, ils offrent des indications précieuses sur la manière dont les syndicats exploitent de manière créative leurs rôles fondamentaux pour promouvoir la formalisation et résister à l'informalisation dans le paysage évolutif du travail d'aujourd'hui.

7

Les approches innovantes des syndicats et les résultats en perspective: conclusions de l'enquête



Cette section propose un résumé des approches innovantes spécifiques menées entre 2022 et 2024, par domaine thématique, en utilisant les trois catégories d'approches innovantes mentionnées dans une section précédente (Voir Section 5, Partie C).

L'enquête a permis de constater que les syndicats utilisaient, simultanément et stratégiquement, de multiples formes d'approches innovantes en vue de faciliter la transition des travailleurs de l'économie informelle vers l'économie formelle et de prévenir l'informalisation des emplois de l'économie formelle. Par exemple, aider les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs de l'économie formelle menacés par l'informalisation à nouer des alliances avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et à faciliter l'accès au dialogue social est généralement combiné avec d'autres approches, telles que les efforts visant à réduire les déficits de travail décent dans l'économie informelle, l'exploitation des possibilités offertes par l'économie sociale et solidaire, et le renforcement des capacités des travailleurs de l'économie informelle grâce au partage des connaissances. Dans certains cas, en particulier pour les travailleurs des plateformes, l'organisation est accélérée par le recours aux technologies numériques.

Les efforts visant à réduire les déficits de travail décent sont souvent accompagnés d'actions communes et de la formation d'alliances avec les organisations de travailleurs de l'économie informelle; d'un dialogue social avec les employeurs et les pouvoirs publics; et du renforcement des partenariats stratégiques avec d'autres organisations qui se consacrent au travail décent, en particulier l'OIT. En bref, les 12 approches innovantes mises en œuvre par les syndicats qui ont participé à l'enquête ne sont pas distinctes ni mutuellement exclusives; au contraire, elles sont utilisées de manière complémentaire, ce qui augmente leur impact global.

A. Organisation, représentation et autonomisation des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle: faciliter l'organisation et le développement d'alliances avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives et l'accès à un dialogue social efficace

Comme cela a déjà été mentionné, l'organisation des travailleurs de l'économie informelle en syndicat ou en organisation de travailleurs est la principale approche innovante, mise en œuvre par la plupart des syndicats interrogés. Dans la plupart des cas, elle précède la mise en œuvre d'autres approches innovantes pour lutter contre l'informalité, y compris en prévenant l'informalisation et en promouvant la transition vers l'économie formelle. Les syndicats qui organisent directement des groupes de travailleurs de l'économie informelle en syndicat utilisent une approche sectorielle de la syndicalisation, c'est-à-dire que ces travailleurs sont organisés au sein d'un syndicat sectoriel. Parallèlement, les syndicats qui organisent des groupes particuliers de travailleurs de l'économie informelle utilisent généralement le cadre d'une association de travailleurs à l'échelle nationale, en particulier quand les cadres juridiques en place sont flous quant à la syndicalisation des travailleurs de l'économie informelle. Les confédérations syndicales ouvrent également leurs rangs aux travailleurs de l'économie informelle en affiliant leurs organisations au syndicat.

Afrique

Sept des dix syndicats d'Afrique qui ont participé à l'enquête organisent des travailleurs de l'économie informelle en formant des alliances avec des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs et en facilitant l'accès à un dialogue social efficace.

Au **Cameroun**, la CCT a regroupé les travailleurs domestiques en Syndicat national des travailleuses et travailleurs domestiques professionnels (SNATDPRO) et a mis en place le Réseau national des acteurs du travail domestique et activités connexes (RENATRADOM). Ce dernier se consacre à la professionnalisation du travail domestique. A l'heure de la rédaction de ce rapport, la CCT négocie avec les employeurs de

travailleurs domestiques en vue d'adopter une convention collective nationale pour les travailleurs domestiques. L'Union des syndicats libres du Cameroun (USLC), quant à elle, organise les vendeurs de produits frais à Boumnyebel et les conducteurs de mototaxis à Douala, Yaoundé et Batouri en syndicats; elle les informe de leurs droits. Elle a réussi à créer des syndicats de vendeurs de produits frais à Boumnyebel et Njombé. Le Syndicat national autonome des ferrailleurs et de la sauvegarde de l'écosystème du Cameroun (SYNAFSEC), un syndicat national des récupérateurs, vendeurs et agents de recyclage de ferraille, continue d'augmenter le nombre de ses adhérents. En décembre 2024, la SYNAFSEC a participé aux consultations tripartites dans le cadre du projet d'ACTRAV «Formalisation de la collecte et du recyclage des déchets afin de promouvoir le travail décent et la durabilité environnementale au Cameroun». Le projet ambitionne les résultats suivants: protection sociale étendue à 20 000 travailleurs du secteur de la collecte des métaux recyclables; diminution du harcèlement subi par ces travailleurs; et mise en place d'une commission pour approuver les prix de vente des déchets. La SYNAFSEC a obtenu l'engagement du ministère du Travail et la Sécurité sociale du Cameroun de soutenir le processus de mise en œuvre de la recommandation n° 204 de manière tripartite.

En **Côte d'Ivoire**, le Syndicat des conducteurs de taxi de Côte d'Ivoire (SCTCI) a mis en place des antennes syndicales au niveau des districts pour les conducteurs de taxi et fait pression auprès des compagnies de taxis pour qu'elles instaurent des programmes de formation des travailleurs. En parallèle, la Confédération ivoirienne des syndicats libres – Dignité (CISL/DIGNITÉ) a organisé des travailleurs de l'économie informelle, tels que les travailleurs domestiques, les ramasseurs de déchets, et les coursiers à moto. Elle a établi le SYTDTEI-CI, le Syndicat des travailleurs et travailleuses domestiques et travailleurs de l'économie informelle de Côte d'Ivoire, qui organise les travailleuses domestiques à Abidjan et dans les 32 districts de la région centrale du pays. La CISL/DIGNITÉ a mis sur pied le Comité intersyndical pour la transition vers l'économie formelle (CITEF), dont l'UGCTI, la CISL/DIGNITÉ, la FESACI-CG, HUMANISME et l'Union nationale des travailleurs de Côte d'Ivoire (UNATRCI) sont membres. Le CITEF mène actuellement une campagne de sensibilisation de grande ampleur pour assurer à plus de 100 000 travailleurs informels l'accès à la couverture maladie universelle (CMU) et au régime de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants (RSTI).

L'UNATRCI a organisé les travailleurs de l'économie informelle en syndicats sectoriels et les a aidés à effectuer les démarches administratives d'enregistrement à la sécurité sociale. La FESACI-CG a réussi à organiser les producteurs de produits alimentaires, les travailleurs agricoles et les coopératives de femmes en syndicats. Elle participe activement aux comités intersyndicaux, tels que le CITEF susmentionné et le Comité intersyndical pour la lutte contre le travail des enfants (CILTE), afin de préparer un plan d'action pour le travail décent dans le secteur agricole comme solution de lutte contre le travail des enfants dans la culture du cacao. L'UNATRCI a également procédé au recensement des groupes et coopératives de travailleurs agricoles et cherche à rapprocher les syndicats de travailleurs agricoles des syndicats nationaux afin de faciliter l'accès aux soins de santé et à la sécurité sociale.

Au **Ghana**, le Congrès des syndicats du Ghana (TUC) a créé en avril 2013 le Conseil des associations de travailleurs informels (CATI), un organe faîtière pour tous les groupes de travailleurs informels ayant le statut de membres associés du syndicat. En 2015, il a été renommé Union des associations de travailleurs informels (UATI) et a contribué à l'augmentation du nombre de membres du TUC. Depuis 2024, le TUC œuvre à la mise en place d'un processus de dialogue décentralisé entre l'UATI et les autorités municipales, afin de s'assurer que les travailleurs de l'économie informelle participent à la prise des décisions qui les concernent. Par exemple, un protocole d'accord conclu par l'UATI en 2024 s'est traduit par des améliorations dans le domaine de l'assainissement pour les travailleurs de l'économie informelle, notamment la rénovation des toilettes sur le marché de Mallam-Atta. Les syndicats affiliés au TUC ont également organisé les travailleurs informels du secteur du transport, via l'Union générale des transporteurs routiers privés, ainsi que les travailleurs agricoles.

Le TUC collabore aussi avec le gouvernement et l'Association des employeurs du Ghana (AEG) pour défendre des politiques qui protègent les travailleurs de l'économie informelle, telles que la réforme du droit du travail et l'élaboration d'une réglementation sur les travailleurs domestiques (L.I.2408).

Il s'est par ailleurs engagé dans des négociations tripartites sur le salaire minimum qui concerne de nombreux travailleurs de l'économie informelle. Le TUC et l'AEG ont travaillé ensemble pour élaborer une feuille de route pour la formalisation de l'économie informelle au Ghana. Cette activité, qui impliquait d'entreprendre des recherches et des ateliers en commun, a abouti à la formation d'un organisme tripartite chargé de la formalisation de l'économie informelle au Ghana.

Au **Kenya**, les syndicats de travailleurs des transports de la COTU-K se sont activement engagés dans l'organisation des conducteurs de matutu (minibus) en élaborant un protocole d'accord avec leurs associations. La COTU-K utilise une plateforme numérique appelée système Haba Haba qui permet aux conducteurs de matutu d'enregistrer leur adhésion et de payer leurs cotisations syndicales en ligne. La COTU-K, en collaboration avec la Fédération des employeurs kényans (FKE) cherche aussi à associer les travailleurs du secteur informel aux différentes décisions politiques, impliquant notamment la représentation de ces travailleurs au conseil d'administration du Fonds d'assurance maladie sociale (FAMS).

Asie

En Asie, les quatre syndicats qui ont participé à l'enquête interviennent dans l'organisation des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle, en développant des alliances avec des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs et en facilitant l'accès à un dialogue social efficace,

En **Inde**, l'INTUC a organisé les travailleurs migrants et les travailleurs du secteur de la construction, et leur a fourni une assistance et une formation continues, ainsi qu'aux travailleurs agricoles et aux travailleurs des plateformes du Telangana. Dans l'État d'Odisha, l'INTUC a créé un Comité du secteur non organisé, un Comité des travailleurs des programmes sociaux et un Comité de la recherche, de l'éducation et de la formation. Quant à la SEWA, elle continue d'organiser les travailleuses exerçant des métiers vulnérables, notamment les migrantes travaillant dans le secteur de la construction (en particulier dans les labour chowks où les journaliers attendant d'être embauchés, où les conditions de travail et de vie sont médiocres), les marchandes ambulantes, les travailleuses des salines, les travailleuses agricoles et rurales et les travailleuses de l'artisanat. L'organisation des travailleuses de l'économie informelle par métier leur permet de faire entendre leur voix et de se faire connaître. La SEWA compte actuellement 3,2 millions de membres dans 19 États et continue d'identifier de nouveaux domaines d'intervention et de s'organiser dans de nouvelles zones géographiques.

Les effectifs pléthoriques de la SEWA ont contribué à sa forte représentation dans la négociation collective et le dialogue social. Elle a joué un rôle clé dans le développement et la mise en œuvre des régimes de protection sociale, tels que le conseil de protection sociale des portefaix, celui des Beedi et celui des travailleurs du bâtiment et de la construction. La SEWA est également membre du conseil d'administration de la Société d'assurance des employés de l'État, des conseils des fonds de prévoyance, et des comités de vente municipaux pour les vendeurs ambulants. Elle est représentée au Comité permanent du travail au niveau national. En outre, la SEWA est régulièrement consultée par les ministères suivants: le ministère des Finances pour l'inclusion dans le budget national des questions liées à l'économie informelle; le ministère du Travail et de l'Emploi pour la reconnaissance, l'inclusion et la représentation des travailleurs du secteur informel; les commissions parlementaires pour faire des suggestions sur les nouveaux codes du travail; le ministère de l'Environnement, de la Forêt et du Changement climatique pour des recommandations sur les règles de gestion des déchets solides; la Direction générale de la navigation pour la reconnaissance et l'inclusion dans la réglementation sur le démantèlement des navires des travailleuses des secteurs en aval; le ministère des Femmes et du Développement de l'enfant; et le ministère de la Justice sociale et de l'Autonomisation.

Au **Népal**, la Fédération pannépalaise des syndicats (ANTUF) organise les contractuels travaillant dans le secteur de l'assainissement et du tri des déchets, ainsi que des travailleurs du secteur agricole, des transports et de la construction grâce à la formation de comités au sein des syndicats sectoriels. Au moment de rédiger ce rapport, environ 1 500 travailleurs informels de l'assainissement, de l'agriculture, des transports et de la construction ont été syndiqués. Grâce à leur syndicalisation, un grand nombre

des travailleurs de l'assainissement se sont inscrits et bénéficient du régime de sécurité sociale népalais. L'ANTUF a fait campagne pour réintégrer 30 travailleuses contractuelles du secteur de l'assainissement qui avaient été licenciées par Nepal Telecom sans raison valable. Après de multiples négociations avec Nepal Telecom, l'ANTUF a réussi à négocier un accord en faveur des travailleuses de l'assainissement sous contrat.

Dans le même temps, le NTUC a réussi à organiser un syndicat des travailleurs domestiques et, au moment de rédiger ce rapport, a entamé le processus d'enregistrement du syndicat auprès du ministère du Travail. Il a mis en place un mécanisme d'enregistrement au niveau local pour les travailleurs informels et leur délivre une carte professionnelle de manière à les rendre visibles. Le NTUC poursuit sa collaboration avec le Centre conjoint de coordination syndicale (JTUCC), créé en 2005 et formé de 10 centres nationaux, pour la ratification de la convention (no 87) de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et fait du lobbying auprès des partis politiques et de l'assemblée constitutionnelle en faveur de lois qui protègent les droits et le bien-être des travailleurs de l'économie informelle.

États arabes

Parmi les trois syndicats des États arabes qui ont participé à l'enquête, seul celui d'Oman a fait part d'une approche innovante relative à l'organisation et la représentation de travailleurs informels,

A **Oman**, la Fédération générale des travailleurs d'Oman (GFW) a formé un comité ad hoc pour les travailleurs domestiques étrangers au sein du syndicat afin d'assurer de meilleures relations entre le syndicat et ces travailleurs. Comme nous le verrons dans la prochaine section, le syndicat apporte un soutien à ces travailleurs en traitant leurs plaintes concernant les pratiques déloyales des employeurs et les allégations de violations de leurs droits. En tant que membre de comités locaux, la GFW s'engage dans un dialogue et un partenariat avec les pouvoirs publics afin de formuler des lois et des procédures qui contribuent à réglementer l'économie informelle. La GFW invite régulièrement des organisations d'employeurs à participer à ses activités, telles que des séminaires et des ateliers de formation, afin de les sensibiliser et de renforcer la coopération. Ces événements ont pour but d'améliorer les relations entre les travailleurs et les employeurs et de renforcer la compréhension par chaque partie des droits et des devoirs de l'autre. En retour, les organisations d'employeurs invitent la GFW à participer aux activités qu'elles organisent. Ces échanges ont permis de renforcer le dialogue social entre le syndicat et les organisations d'employeurs sur l'amélioration des conditions de travail et la résolution des problèmes des travailleurs domestiques étrangers.

Les Amériques

Quatre syndicats, deux d'Argentine, un du Guatemala et un du Pérou, ont participé à l'enquête. Tous les quatre ont indiqué suivre des approches innovantes en matière d'organisation et de représentation des travailleurs de l'économie informelle.

En **Argentine**, la Confederación General del Trabajo (Confédération générale du travail de la République argentine, CGT RA) a conclu un partenariat stratégique avec la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (Confédération des travailleurs de l'économie populaire, CTEP), qui fait partie de son conseil d'administration, pour sensibiliser et mener des campagnes sur la résolution des problèmes des travailleurs de l'économie informelle, déployées par secteur. Dans le cas des travailleurs informels de la construction, l'Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA) de la CGT RA, le syndicat des travailleurs de la construction, s'est engagé dans un dialogue social bipartite avec la Chambre argentine de la construction par l'intermédiaire de l'Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC/Institut de statistique et registre de l'industrie de la construction), une entité publique bipartite, non étatique à but non lucratif, qui effectue des recherches statistiques et enregistre les travailleurs du secteur de la construction en Argentine. L'IERIC est chargé de certifier les fournisseurs du secteur de la construction et des travaux publics en leur fournissant des certificats

d'enregistrement. La participation de l'UOCRA au dialogue social par l'intermédiaire de l'IERIC s'est traduite par une amélioration de l'enregistrement des travailleurs, du suivi de leurs conditions d'emploi et de l'enregistrement des unités économiques du secteur de la construction.

Par ailleurs, à partir de 2022, la CTA-A a renforcé sa campagne de syndicalisation des travailleurs domestiques, des travailleurs ruraux et des travailleurs de la sécurité privée en syndicats distincts. Cette action syndicale redynamisée a été relancée pour partie par son programme de coopération avec ACTRAV en 2022-2024 et a abouti à la formation et à l'enregistrement auprès du ministère du Travail de deux des six syndicats de travailleurs domestiques et, par conséquent, à la participation de ces syndicats à la Commission paritaire nationale. La CTA-Autonome a également mis en place une Fédération pour les travailleurs ruraux (FETARA), et a organisé et enregistré quatre syndicats de travailleurs de la sécurité privée au sein d'une fédération. L'organisation réussie de ces trois groupes de travailleurs informels, complétée par des stratégies de lobbying, a permis la création d'organes de négociation. Les négociations entre les syndicats de travailleurs domestiques et leurs employeurs ont abouti à leur reconnaissance en tant que travailleurs, à des augmentations de salaire et à l'accès à la sécurité et à la santé. En ce qui concerne les agents de sécurité privée, les mobilisations et les grèves ont contribué à l'obtention de hausses de salaire et de progrès en termes de formalisation.

Au **Guatemala**, la Central General de Trabajadores de Guatemala (Confédération générale des travailleurs du Guatemala, CGTG) et la Federación Sindical de Trabajadores Informales de Guatemala (Fédération syndicale des travailleurs informels du Guatemala, FESTRI) ont organisé des tables rondes et des consultations entre les autorités et les syndicats représentant les travailleurs informels pour la résolution de conflits du travail et l'amélioration des conditions de travail.

Au **Pérou**, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (Centrale autonome des travailleurs du Pérou, CATP) organise les travailleurs indépendants; les vendeurs ambulants, sur les marchés, de journaux et de magazines; les travailleurs domestiques; les opérateurs de recyclage; les travailleurs des plateformes numériques; les manutentionnaires et les dockers; et les cireurs de chaussures. La CATP les aide à mieux formuler leurs besoins et à exprimer leurs revendications dans le cadre du dialogue social tripartite avec l'OIT, le Conseil national du travail et le ministère du Travail et, localement, à défendre leur cause devant les municipalités. Grâce à ses relations avec les pouvoirs publics, le syndicat a pu apporter sa contribution aux plans gouvernementaux concernant les services à offrir aux travailleurs informels et faire un retour d'information directement au ministère du Travail. La CATP participe activement au processus législatif visant à réglementer les conditions de travail des travailleurs des plateformes telles qu'Uber et Rapid en plaidant pour l'instauration d'une relation de travail avec leurs employeurs. Cette initiative a cependant été supplantée par d'autres dispositions législatives établissant que ces travailleurs sont indépendants.

Europe et Asie centrale

Deux des trois syndicats d'Europe et d'Asie centrale qui ont participé à l'enquête ont exposé leurs approches innovantes en matière d'organisation et de représentation des travailleurs de l'économie informelle,

Au Kazakhstan, la coopération de la FPRK avec les chauffeurs de taxi, les agents immobiliers, les coiffeurs et les travailleurs de la restauration a conduit à la création du Syndicat local des travailleurs du secteur des services, qui a été enregistré auprès du ministère de la Justice en 2022. La principale mission de l'organisation syndicale est de promouvoir et protéger les droits du travail et les droits et intérêts socio-économiques des travailleurs indépendants opérant dans l'économie informelle. Le syndicat comprend deux organisations syndicales primaires, Auto Komek (Les chauffeurs du Kazakhstan) et le Syndicat national unifié des chauffeurs du Kazakhstan. La FPRK a commencé à recruter des travailleurs informels au sein des syndicats dans le cadre de son projet avec ACTRAV sur l'emploi dans l'économie des plateformes en 2022. La section juridique de la FPRK, en collaboration avec l'Alliance environnementale des avocats et des médiateurs, s'est entretenue avec un grand nombre de travailleurs de toutes sortes: agents immobiliers, travailleurs du tourisme, conducteurs de taxis, camionneurs, employés des salons de beauté, médiateurs, avocats, conducteurs de bus, employés des restaurants et cafés, entre autres,

afin d'identifier leurs principaux problèmes. Le Syndicat sectoriel des travailleurs des petites et moyennes entreprises du Kazakhstan (Yntymak), affilié à la FPRK, œuvre également à la création d'un syndicat des livreurs de repas de Yandex dans la ville d'Astana.

Au **Kirghizistan**, la FPSK a réussi à établir un syndicat sectoriel des migrants et autres travailleurs du secteur informel, tels que les travailleurs saisonniers, les freelances et les chauffeurs de taxi indépendants, pour les représenter collectivement et défendre leurs droits. La FPSK fournit tout un éventail de services aux travailleurs informels: information et conseils par le biais de ligne d'assistance téléphonique 12-29, où des spécialistes les aident et les conseillent en matière de droits du travail, de garanties sociales¹⁵ et de relations professionnelles. La FPSK exerce un suivi des violations des droits du travail et négocie avec les pouvoirs publics afin d'améliorer le cadre législatif et de créer les conditions d'un emploi formel; elle élabore et promeut les conventions collectives qui intègrent des dispositions pour la protection des travailleurs du secteur informel, en particulier les femmes et les jeunes.

En termes de dialogue social, la FPSK participe aux négociations régulières avec les représentants des associations d'entreprises et des employeurs pour discuter des problèmes liés à l'emploi informel et pour chercher des solutions mutuellement bénéfiques, y compris des mécanismes simplifiés de formalisation. Elle négocie des conventions collectives qui définissent les principales obligations des employeurs vis-à-vis des travailleurs du secteur informel, y compris des garanties sociales. Des campagnes d'information communes expliquent les avantages de la formalisation des emplois, y compris l'accès au système de sécurité sociale, et montrent comment la formalisation peut accroître la loyauté des travailleurs et réduire les risques économiques. De plus, la FPSK fait pression pour obtenir des changements législatifs en participant à des groupes de travail sous l'égide des entités étatiques concernées, où les représentants des employeurs et des syndicats développent ensemble des propositions visant à légaliser l'emploi informel et à améliorer la protection sociale des travailleurs.

Les composantes de l'approche innovante liée à l'organisation et à la fourniture de services aux chauffeurs de taxis que la FPSK a adoptée sont remarquables:

- Création d'un syndicat spécialisé pour les chauffeurs de taxis qui n'avaient pas de contrats de travail officiels: un système a été mis en place pour élire les dirigeants parmi les chauffeurs eux-mêmes fin de représenter les intérêts de leurs collègues dans les négociations avec l'administration de la ville. Un système de cotisation flexible a été adopté, avec un montant fixe de 1 dollar par mois. Il s'agit de prendre en compte l'irrégularité des revenus des conducteurs de taxi et de leur permettre d'adhérer au syndicat sans une trop lourde charge financière. Des forfaits annuels ont été développés pour ceux qui souhaitent payer plusieurs mois d'un seul coup.
- Élargissement de la gamme des avantages sociaux et économiques pour les membres du syndicat et programme de rabais sur le carburant, l'entretien, les pièces détachées et les communications téléphoniques.
- Aide juridique dans les situations de conflit avec les groupements et les assureurs, ainsi que des conseils sur le paiement des impôts: la FPSK fournit des informations et un soutien organisationnel par le biais de sa ligne d'assistance téléphonique 12-29 sur les conflits du travail et la protection des droits des chauffeurs de taxi.
- Lancement d'une plateforme en ligne où les chauffeurs peuvent, de manière anonyme, faire part de leurs préoccupations, recevoir des conseils et proposer des initiatives pour améliorer les conditions de travail
- Renforcement des positions de négociation en termes de participation du syndicat des chauffeurs de taxi à des réunions régulières avec les représentants des groupements et les organismes

15 La Garantie sociale est une approche de la gestion de l'économie visant à répondre aux besoins des populations et de la planète. Elle a pour but d'assurer à chacun l'accès aux éléments essentiels de la vie dans les limites de l'environnement naturel.

gouvernementaux pour se mettre d'accord sur les tarifs, les règles pour le transport des passagers en toute sécurité et les questions d'assurance.

- La protection collective des intérêts contribue à instaurer de meilleures conditions de travail et accroît le niveau de protection sociale des chauffeurs.
- Renforcement de la réputation de la FPSK et de la mobilisation des membres.

Dans l'ensemble, grâce au succès de la FPSK dans la résolution des conflits du travail et l'amélioration des conditions de travail des chauffeurs de taxi, la confiance dans le syndicat a grandi et encouragé de nouveaux membres à adhérer. La capacité à défendre juridiquement les droits des chauffeurs de taxi a renforcé le statut et l'autorité du syndicat aux yeux d'autres catégories de travailleurs informels.

B. Réduction des déficits de travail décent dans l'économie informelle dans le cadre du processus de formalisation

La réduction des déficits de travail décent dans l'économie informelle dans le cadre des processus de formalisation se classe au deuxième rang des approches innovantes mises en œuvre par les syndicats. De nombreux travailleurs de l'économie informelle sont confrontés à l'insécurité de l'emploi et des moyens de subsistance, à des bas salaires, à des milieux de travail dangereux et insalubres et à de mauvaises conditions de travail, et n'ont pas accès à la protection sociale. Les actions syndicales visant à réduire les déficits de travail décent sont les suivantes: influencer l'élaboration des politiques à tous les niveaux, faire pression sur les administrations publiques, faciliter l'inscription et l'accès aux régimes et programmes de protection sociale, y compris la protection sociale non contributive, négocier collectivement avec les employeurs et les pouvoirs publics, mettre en place des régimes sociaux basés sur les syndicats, et améliorer les conditions de travail, notamment en réduisant l'exposition à des conditions dangereuses, réduire l'insécurité des revenus et, par conséquent, renforcer la capacité à saisir les opportunités économiques.

Afrique

En Algérie, depuis 2015, l'Union générale des travailleurs algériens (UGTA) facilite l'accès des travailleurs du secteur informel à la protection sociale. Cette initiative a permis d'élargir le champ de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle. En particulier, l'UGTA a aidé des travailleurs au chômage à accéder à un revenu (allocation de chômage) pour soutenir leur capacité d'achat pendant qu'ils cherchent du travail. Elle a également fourni des formations et des qualifications pour faciliter l'embauche de ces travailleurs.

Au **Cameroun**, la CCT a fait partie d'une équipe qui a rédigé un manuel sur les droits des travailleurs domestiques. Le syndicat a aussi mis en place des secrétariats sociaux pour faciliter l'accès des travailleurs domestiques à la protection sociale. La CCT poursuit son action de lobbying auprès du gouvernement en faveur de la ratification de la convention n° 189 et de l'adoption des réglementations appropriées. Parallèlement, la SYNAFSEC a créé une coopérative nationale des collecteurs de métaux recyclables pour mieux organiser et protéger ces travailleurs et leur garantir la sécurité et la santé au travail en rendant obligatoire le port d'un équipement de protection individuelle.

Au **Ghana**, le Congrès des syndicats (TUC) a défendu la réforme de la loi sur les retraites qui a conduit à l'adoption du nouveau système de pension ghanéen, régi par la loi nationale sur les pensions de 2008 (Loi 766), telle qu'amendée par la loi nationale sur les pensions (amendement) de 2014 (Loi 883). Dans le cadre de cette loi, le TUC et l'Union des associations de travailleurs informels (UATI) ont créé le régime de pension du secteur informel TUC-UITA en 2017, qui a étendu la couverture des pensions aux travailleurs de l'économie informelle qu'ils soient ou non membres de l'UITA. Le régime de retraite est géré par le fonds People's Pension Trust.

Au **Kenya**, l'application numérique de la COTU-K, le système Haba Haba, offre une plateforme simple et rapide aux travailleurs des minibus pour payer leurs cotisations à la sécurité sociale nationale. Grâce à cette application, ces travailleurs peuvent s'inscrire et cotiser aux régimes de sécurité sociale du Kenya, le Fonds national de sécurité sociale (FNSS) et le Fonds d'assurance maladie sociale (FAMS)

En **Zambie**, l'initiative du Congrès des syndicats de Zambie (ZCTU) d'introduire un dispositif élargissant la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle a abouti à l'ouverture du régime national de retraite aux travailleurs de l'économie informelle en 2022.

Asie

Deux des quatre syndicats d'Asie ayant participé à l'enquête ont présenté leurs approches innovantes visant à réduire les déficits de travail décent dans l'économie informelle dans le cadre des processus de formalisation.

En **Inde**, l'INTUC a lancé une campagne en vue d'améliorer les conditions de travail des travailleurs contractuels. L'INTUC a fait appel au vice-ministre adjoint du Telangana pour résoudre les problèmes de longue date qu'affrontent 23 000 artisans du Telangana State Electricity Board, ainsi que pour la régularisation et l'augmentation de la rémunération des assistants de terrain embauchés dans le cadre de la loi Mahatma Gandhi sur la garantie de l'emploi rural (MGNREGA) 16. De plus, au Jammu-et-Cachemire, l'INTUC a soutenu la grève des salariés journaliers et des safai karamcharis (agents de nettoyage) pour obtenir leur régularisation et des salaires convenables. Dans le même temps, au Bengale occidental, les dirigeants de l'INTUC ont lancé une marche du Gujarat à New Delhi avec les travailleurs contractuels des chemins de fer qui ont parcouru 1 000 kilomètres à pied pour remettre leurs revendications au Premier Ministre. Leurs requêtes portaient sur la détermination d'un salaire minimum pour les travailleurs des services de restauration dans les trains et les gares, la délivrance de licences aux cordonniers dans les trains, et le paiement immédiat des 110 millions de roupies dues aux 218 travailleurs du secteur de la restauration.

Ces actions ont connu un certain succès. Par exemple, l'INTUC a réussi à obtenir une revalorisation des salaires pour les travailleurs contractuels de la Maharashtra State Warehouse Corporation. L'INTUC a soutenu le développement du portail e-Shram, une initiative gouvernementale qui a permis de créer une base de données nationale des travailleurs non syndiqués. Le portail vise à simplifier l'accès aux régimes et aux prestations de sécurité sociale en facilitant l'enregistrement et en veillant à ce que les travailleurs non syndiqués soient informés des prestations disponibles. En encourageant l'enregistrement, l'INTUC contribue à garantir que les travailleurs non syndiqués, qui sont souvent marginalisés, ont accès à la sécurité sociale et à d'autres avantages.

La SEWA a pris des mesures directes afin de promouvoir la sécurité et la santé des femmes travaillant dans le secteur informel, en concevant des outils et des équipements qui peuvent faciliter leur travail, en aménageant des espaces de travail garantissant de meilleures conditions de travail et en leur proposant des solutions durables. La SEWA veille à ce que les outils ou équipements soient durables, faciles d'utilisation et rentables. Par exemple, la SEWA a conçu une table spéciale pour les rouleaux de bâtons d'encens qui soulage les fortes douleurs au cou et au dos liées à la posture de travail. Les tables ont permis aux travailleuses de s'asseoir correctement, ce qui a contribué à améliorer leur santé et à accroître leur productivité. La table a été équipée d'une boîte qui peut contenir 100 bâtons exactement, ce qui fait gagner du temps lors du comptage et de l'emballage. Des tables similaires ont été conçues pour les fabricants de cerfs-volants. Pour les travailleurs à domicile dont le lieu de travail est souvent peu éclairé ou mal ventilé, la simple installation d'une fenêtre dans le toit leur a permis de lutter contre la fatigue oculaire et de prévenir les maladies dues à la déshydratation par temps chaud et humide.

16 La MGNREGA offre une garantie légale de 100 jours d'emploi salarié au cours d'une année comptable aux membres adultes d'un ménage rural qui sont demandeurs d'emploi et prêts à effectuer un travail manuel non qualifié.

États arabes

A **Oman**, la GFW assure le suivi des plaintes relatives aux violations des droits et aux pratiques déloyales sur le lieu de travail subies par les travailleurs domestiques étrangers. Ces plaintes sont reçues par le canal d'organisations internationales et locales. La GFW détermine les violations et intervient auprès des autorités concernées et se coordonnent avec elles pour y remédier. Ce service permet aux travailleurs domestiques de déposer plainte en cas de violation de leurs droits et de demander réparation.

Amériques

Deux des quatre syndicats d'Amérique latine ayant participé à l'enquête ont travaillé de manière innovante pour promouvoir la SST dans le secteur de la construction et la sécurité de l'emploi dans le secteur du commerce de détail.

En **Argentine**, la CGT RA et l'UOCRA, le syndicat des travailleurs de la construction, ont œuvré pour améliorer les normes de SST dans le secteur de la construction et pour enregistrer les travailleurs informels du secteur auprès de l'IERIC. Les syndicats ont réussi à faire pression pour obtenir la conduite d'une enquête sur les lieux de travail et un contrôle de la *Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo* (Commission sur les conditions de travail et l'environnement, CyMAT), une commission tripartite créée pour faire respecter les normes sur les conditions de travail et l'environnement.

Au **Pérou**, la CATP a négocié avec les propriétaires de journaux pour qu'ils honorent leur engagement contractuel vis-à-vis des vendeurs indépendants de journaux et de magazines. Cependant, les propriétaires ont refusé de reconnaître leur contrat. Dans d'autres secteurs, la CATP négocie avec les maires des provinces dont les plans de développement urbain entraînent le déplacement de travailleurs informels comme les marchands de bonbons et les cireurs de chaussures hors du centre historique de Lima.

Europe et Asie centrale

Au **Kazakhstan**, la FPRK a pris part à la rédaction du Code social de la République du Kazakhstan qui a été adopté le 20 avril 2023 et qui est entré en vigueur le 1er juillet 2023. Le Code social introduit les notions d'emploi conjoint, d'heures de travail mobiles et de travail sur plateforme. En outre, les emplois d'opérateur et la relation client fournisseur sur les plateformes internet ont été régularisés, si bien que le droit des personnes employées via les plateformes numériques aux systèmes de sécurité sociale et de retraite a été défini. La FPRK a réussi à faire ajouter un nouvel article au Code du travail, l'article 146-1 qui régit les spécificités des travailleurs des plateformes, y compris la comptabilisation du temps de travail et de repos, dans les cas où la relation entre les parties a les attributs d'une relation employeur-travailleur. Le syndicat a soumis une proposition de contrat standardisé avec une personne s'il contient au moins l'une des caractéristiques distinctives d'un contrat de travail. La FPRK exerce également des recours juridiques pour contester le statut de travailleur indépendant des travailleurs des plateformes. Par exemple, en décembre 2021, elle a aidé la coalition d'organisations de la société civile à obtenir gain de cause quand la chambre judiciaire de la Cour suprême a adopté une décision qui établissait une relation de travail entre un travailleur de plateforme, Ospan A.A. et son employeur, Glovo Kazakhstan LLP.

En **République de Moldova**, entre 2022 et 2024, la Confédération nationale des syndicats de Moldova (CNSM), a promu et soutenu, dans le domaine du travail non déclaré, les initiatives suivantes:

- i. Régularisation des services de garde d'enfants alternatifs, tels que le babysitting
- ii. Ratification de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011
- iii. Amélioration du travail de l'inspection nationale du travail en mettant le cadre juridique en conformité avec la convention (no 81) sur l'inspection du travail, 1947 et la convention (no 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

- iv. Campagnes visant à informer les travailleurs des risques liés au travail informel et des avantages du travail formel. La CNSM a rejoint la campagne gouvernementale de lutte contre le travail non déclaré («We go white»). La CNSM a activement participé au développement du Programme national pour la réduction du travail non déclaré, 2024-2025. Selon les données de l'inspection nationale du travail en 2024, 3 088 personnes ont été détectées alors qu'elles travaillaient sans contrat de travail légal, ce qui représente 7 pour cent du nombre total de personnes travaillant de manière informelle. Parmi elles, 81 pour cent ont été régularisées, ce qui a conduit à leur inclusion dans le système d'assurance sociale.

C. Augmentation de la productivité dans les unités économiques informelles et lien avec la formalisation des unités et des emplois au sein de ces unités

Trois syndicats ayant participé à l'enquête ont travaillé à l'augmentation de la productivité dans les unités économiques informelles et établissent un lien entre cette hausse de la productivité et la formalisation des unités et des emplois au sein de ces unités.

Au **Cameroun**, l'USLC a dispensé une formation en matière d'activités génératrices de revenus pour les vendeurs de produits frais.

En **Côte d'Ivoire**, l'Association nationale des agriculteurs et sociétés coopératives agricoles de Côte d'Ivoire (ANACI) a quant à elle mis en place des programmes de diversification des revenus pour que les agriculteurs combattent l'insécurité alimentaire et la pauvreté. Le syndicat a pu constituer 30 groupes de travailleurs agricoles pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre agricole.

Au **Guatemala**, la CGTG et la FESTRI ont octroyé des microcrédits aux membres du syndicat travaillant dans l'économie informelle. Le mécanisme de microcrédit a permis aux adhérents de renforcer leurs entreprises et d'améliorer l'image de la CGTG et de la FESTRI auprès des adhérents. Le programme de microcrédit est devenu un fonds renouvelable pour continuer à aider d'autres membres d'autres organisations opérant dans l'économie informelle.

D. Exploitation des possibilités offertes par l'économie sociale et solidaire pour favoriser la formalisation

Cinq des syndicats qui ont participé à l'enquête ont exploité les possibilités offertes par l'économie sociale et solidaire pour soutenir la formalisation des travailleurs de l'économie informelle.

Au **Cameroun**, la SYNAFSEC a mis sur pied une coopérative nationale des collecteurs de métaux recyclables afin de mieux gérer et protéger ces travailleurs, de faciliter leur contribution au programme de sécurité sociale et de garantir leur santé et leur sécurité au travail en rendant le port d'un EPI obligatoire. En parallèle, la formation de l'USLC à l'organisation de mutuelles de santé pour les vendeurs de produits frais et les conducteurs de mototaxis a conduit à l'établissement de mutuelles de santé et de coopératives parmi les vendeurs de produits frais. Le syndicat prévoit d'organiser ces coopératives en syndicat ultérieurement.

En **Côte d'Ivoire**, l'ANACI a encouragé la création de coopératives afin d'accroître le revenu et la protection des travailleurs agricoles. Elle a mené des campagnes en porte-à-porte dans les villages, les campements et les hameaux pour sensibiliser à la nécessité de s'organiser en coopérative afin de mettre en œuvre des programmes de diversification des revenus pour lutter contre l'insécurité alimentaire et la pauvreté. La structure coopérative a également été présentée comme un moyen d'accéder à la sécurité sociale.

L'ANACI a également créé un fonds de solidarité inclusif pour couvrir les maladies graves et les décès.

En **Inde**, la SEWA a créé des collectifs et coopératives dirigés par des femmes dans le cadre de son approche intégrée de la sécurité des moyens de subsistance pour les femmes du secteur informel. Ces collectifs et coopératives dirigés par des femmes ont permis à leurs membres d'innover en établissant des liens directs avec les marchés et en raccourcissant la longueur des chaînes d'approvisionnement (Encadré 2).

Le Centre de promotion du commerce de la SEWA (CPCS) intègre des groupes professionnels d'artisanes rurales dans les marchés traditionnels et leur assure des moyens de subsistance durables. Grâce au CPCS, les artisanes marginalisées sont elles-mêmes les productrices, propriétaires, actionnaires et dirigeantes de leur entreprise, ce qui leur donne plus de contrôle sur les chaînes de valeur. Elles sont formées aux divers sujets nécessaires pour gérer leur entreprise, y compris la formation professionnelle, le contrôle qualité, la gestion financière, la gestion des inventaires et des stocks, ainsi que le marketing, en plus d'autres compétences non techniques. A travers le CPCS, les artisanes peuvent approcher directement le marché pour prendre des commandes, obtenir du travail et négocier de meilleures conditions, l'ensemble renforçant la stabilité de leurs revenus et leur pouvoir de négociation.

► **Encadré 2. Comment les coopératives dirigées par des femmes de la SEWA décentralisent les chaînes d'approvisionnement et les rendent durables**



Plus la chaîne d'approvisionnement est vaste, plus elle devient synonyme d'exploitation. Les collectifs/coopératives de femmes de la SEWA permettent aux adhérentes de décentraliser les chaînes d'approvisionnement.

Des collectifs de récupératrices de déchets ont lancé leur propre centre de création de valeur pour se donner à elles-mêmes du travail et une sécurité de revenu, ainsi que pour réduire la longue chaîne d'approvisionnement des ferrailleurs. Les déchets vendus en vrac permettent aussi aux collectifs d'accroître leur pouvoir de négociation et de s'assurer de meilleurs revenus.

La coopérative des travailleuses de la construction a permis à ces travailleuses d'améliorer leurs compétences pour devenir des maçons, des plombiers, des carreleurs, des peintres qualifiés, etc. afin d'être compétitives dans ce secteur dominé par les hommes. La coopérative peut recevoir des tâches directes du constructeur, réduisant la chaîne d'approvisionnement et augmentant ainsi les revenus de ces travailleuses jusqu'à cinq fois.

Les entreprises sociales de travailleuses à domicile, qui travaillent à leur propre compte et sont rémunérées à la pièce, est une stratégie efficace pour les organiser et les rendre économiquement indépendantes. Elles permettent aussi à ces travailleuses de progresser dans la chaîne d'approvisionnement, de réduire les conditions de travail abusives et d'accroître leur capacité de négociation collective.

Les coopératives de petites agricultrices ont conclu un accord collectif avec *RUDI Multi Trading Company Ltd*, une société à but lucratif qui vise à émanciper les femmes rurales en les intégrant dans la chaîne de valeur agricole. Ces agricultrices ont été formées aux pratiques agricoles, à la transformation de la production, au développement de liens avec le marché, ainsi qu'à l'accès au microcrédit et à l'utilisation de technologies abordables. En tant qu'entreprise agricole, RUDI se fournit en grains, épices et huiles directement auprès des petits agriculteurs et les vend directement aux consommateurs. La chaîne de valeur décentralisée favorise des liens directs avec le marché pour ces agricultrices, le renforcement des capacités de production ciblée et l'accès à des fonds de roulement, à des formations et à des outils et équipements, ce qui augmente leurs capacités de production.

Pendant la pandémie, quand toutes les chaînes d'approvisionnement étaient interrompues, ce sont les chaînes d'approvisionnement décentralisées au niveau local de RUDI qui ont aidé ses membres petites exploitantes agricoles. Confrontées aux contraintes du confinement, RUDI a redéfini sa chaîne d'approvisionnement avec effet immédiat et a commencé à acheter les produits de ses petites agricultrices dans tout l'État, les mettant ainsi en lien direct avec le marché et résolvant leur problème de trésorerie. RUDI a commencé à préparer des colis d'épicerie contenant les principales épices, huiles, thé, céréales et légumineuses qui ont été livrés au domicile des adhérentes, ainsi que sur les marchés urbains. De la même manière, le CPCS s'est adapté aux besoins locaux en fabriquant immédiatement des kits d'EPI et des masques. Des e-entreprises ont été mises sur pied et des médias sociaux ont été utilisés pour atteindre un tout nouveau segment de clients.

Source: SEWA, «Formalizing the informal – the SEWA perspective», diffusé par Manali Shah, secrétaire nationale de la SEWA (non publié)

Au **Népal**, les travailleurs informels qui ont participé à des formations professionnelles dispensées par le NTUC ont créé leurs propres coopératives. Ces dernières fournissent des uniformes scolaires aux enfants des travailleurs informels qui suivent le programme scolaire non formel du NTUC. Les coopératives prévoient d'ouvrir une boutique pour vendre d'autres articles.

E. Exploitation du potentiel de la traçabilité des activités dans l'économie des plateformes pour favoriser la formalisation

Trois des syndicats ont adopté les technologies numériques pour promouvoir la formalisation des travailleurs de l'économie informelle.

En **Côte d'Ivoire**, l'ANACI a créé une plateforme numérique pour que les travailleurs agricoles relaient et échangent de informations.

Au **Kenya**, comme nous l'avons déjà mentionné, la COTU-K a développé le système *Haba Haba*, une plateforme numérique conçue pour mettre la technologie au service des travailleurs informels du transport. Ce système permet aux travailleurs de payer leurs cotisations syndicales et de cotiser aux régimes de sécurité sociale (FNSS et FAMS). A la fin du mois, les travailleurs versent des contributions cumulées aux trois, luttant contre le caractère instable des revenus dans le secteur informel. Le système *Haba Haba* permet aussi aux travailleurs du transport informel d'accéder aux prestations de santé de base et de bénéficier d'une représentation juridique et politique par le biais de leurs syndicats. L'intégration de solutions numériques dans l'organisation de la main-d'œuvre témoigne d'une approche pratique et durable visant à renforcer la protection sociale et à améliorer les conditions de travail dans le secteur informel du transport.

Au **Kirghizstan**, la FPSK a numérisé les services syndicaux, y compris l'enregistrement électronique des adhérents au syndicat et des consultations en ligne sur les questions liées au travail. Elle a également créé une plateforme numérique pour déposer plainte en ligne (ligne d'assistance téléphonique 12-29). La FPSK a par ailleurs lancé des campagnes d'information sur les réseaux sociaux qui permettent d'informer rapidement les travailleurs informels des possibilités de protéger leurs droits, des séances de formation et des avantages disponibles.

F. Renforcement de la capacité des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle à adopter des mesures d'atténuation et d'adaptation au climat et à accéder réellement aux possibilités offertes par la transition juste

Le recours à des approches innovantes visant à renforcer la capacité des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle à adopter des mesures d'atténuation et d'adaptation au climat et à accéder aux possibilités offertes par la transition juste vers une économie verte semble en être à son stade initial. Tandis que l'INTUC en Inde a indiqué que son syndicat des travailleurs de la construction avait organisé une *Nirman Mazdoor Mahapanchayat* (Assemblée des travailleurs de la construction) sur le changement climatique, seul un syndicat, la SEWA, sur les 28 qui ont répondu à l'enquête, a fait état d'approches globales qui prennent en compte l'impact du changement climatique sur les travailleurs de l'économie informelle.

En **Inde**, la SEWA a formalisé les travailleuses des salines en les organisant en collectifs et coopératives. Cela leur a permis d'accéder au crédit auprès des banques nationalisées, de négocier collectivement de meilleurs tarifs, et de passer à l'énergie verte grâce à des pompes solaires. Les ouvrières des salines sont exposées à des chaleurs extrêmes (50°C en zone aride), en particulier au Gujarat qui produit 70 pour cent du sel en Inde. La hausse des températures due au changement climatique prolonge le temps passé à pomper la saumure souterraine, obligeant à faire fonctionner les pompes diesel après le coucher du soleil. L'utilisation de l'énergie solaire pour le pompage de la saumure a permis d'augmenter la production de 600 à 800 tonnes. Elle a aussi réduit les dépenses de diesel d'environ 80 000 roupies indiennes, soit une réduction de 18 tonnes de carbone par an. La SEWA collabore avec la Société nationale de développement des compétences, le Conseil des compétences du secteur électronique d'Inde et le Conseil des compétences pour les emplois verts afin de former la nouvelle génération de travailleuses des salines à l'installation de panneaux solaires dans la région des salines. Elles sont formées à la réparation des composants électroniques des pompes à eau salée, à l'installation, au fonctionnement et à la maintenance d'un parc solaire de 2,7 mégawatts.

Cependant, malgré ces interventions écologiques, les négociants continuent à faire pression pour réduire les prix et retarder la récolte du sel, créant ainsi un excédent artificiel de la part des ouvrières des salines et une demande artificielle de la part des acheteurs. Les sauniers en viennent à vendre le sel à des prix bien inférieurs au prix juste et les compagnies de transformation du sel achètent le sel à prix fort auprès des négociants.

En 2022, à l'occasion de son 50ème anniversaire, la SEWA a lancé la campagne «Swachh Aakash» (Ciel pur). Cette campagne représente la vision et la mission collectives de la SEWA pour soutenir les actions de ses 2,9 millions de membres pour une planète où toutes les générations ont accès à l'air pur, à la terre propre, à l'eau potable et à l'énergie propre. La campagne suppose la mise en place d'une économie de la «*nurturance*» (économie du lien), en tissant des liens entre des moyens de subsistance résistants au climat, la sécurité environnementale, la santé et le bien-être et la sécurité alimentaire pour tous les membres de la SEWA et leurs communautés. Les principales activités de la campagne concernent les villages et les quartiers verts, l'éducation et la sensibilisation, la recherche et les financements climatiques innovants. Sur ce dernier point, la SEWA a conçu et mis en œuvre un produit paramétrique de micro-assurance des revenus liés à la chaleur extrême, ainsi qu'un Fonds de rétablissement des moyens de subsistance liés au climat afin de renforcer la résilience climatique et de garantir aux membres l'accès à des moyens de rétablissement immédiats et de longue durée en cas de chocs climatiques. Cela leur permet aussi d'accéder à des capitaux abordables.

► Encadré 3. L'Assurance paramétrique climat de la SEWA



Lancée en 2023, l'Assurance paramétrique climat de la SEWA, codéveloppée avec Blue Marble et la fondation Arsht-Rock, un fournisseur de solutions de résilience climatique, est un produit innovant de transfert de risque qui a pour but de renforcer la résilience des femmes opérant dans le secteur informel face aux chocs climatiques. Il a été étendu en 2024 avec le soutien de *Climate Resilience for All*, une ONG mondiale spécialisée dans l'adaptation au climat. Le programme couvre les agriculteurs et les éleveurs, les sauniers, les récupérateurs de déchets, les portefaix, les vendeurs ambulants, les démolisseurs de navires, les ouvriers de la construction et les travailleurs à domicile.

Les moyens d'existence et les revenus des membres baissent de 30 à 50 pour cent en raison d'une moins grande efficacité au travail, des horaires de travail réduits, de l'augmentation du coût des matières premières, le gaspillage de biens, la perte de clientèle et la diminution du nombre de jours travaillés en raison de maladies provoquées par la chaleur.

Le seul paramètre de ce produit d'assurance est la température maximale quotidienne. Les variations climatiques locales ont été prises en compte dans la structure de couverture de l'indice de chaleur paramétrique de la SEWA. Les données météorologiques en temps réel sont utilisées pour calculer un coefficient individuel qui reflète les particularités climatiques locales pour chacune des 23 villes/communautés participantes du Nord-Ouest de l'Inde. Ce coefficient (qui est basé sur les données hors tendance) est ensuite utilisé comme seuil de déclenchement. L'assurance prévoit des paiements automatiques quand la chaleur extrême persiste pendant deux jours.

C'est la météo elle-même déclenche l'aide. L'outil paramétrique est conçu pour indemniser à plusieurs reprises au cours d'une période de chaleur afin de remplacer le revenu – actuellement estimé à 3 dollars par jour – quand l'épisode de chaleur se produit.

L'assurance est financée par les cotisations des membres de la SEWA. Chaque femme verse 250 roupies (3 dollars) par an. Quand la température dépasse 40°C, toutes les femmes assurées reçoivent 400 roupies (4,80 dollars) en aide financière directe, ce qui constitue un soutien essentiel en cas de perte de revenu, avant même qu'une demande d'indemnisation formelle soit enclenchée. En 2024, le montant total des versements a atteint 29,2 millions de roupies (350 859 dollars).

L'assurance chaleur a été testée en 2023 et couvrait 21 000 membres de la SEWA dans cinq districts du Gujarat. Aucun paiement n'a été effectué en 2023. Cependant, chacune des 21 000 membres a bénéficié d'un équipement d'adaptation au climat comme des lampes solaires, des bâches, des parasols de tête ou des pichets isothermes. En 2024, le programme a été étendu à 50 000 membres dans 22 districts du Gujarat, du Rajasthan et du Maharashtra. Au lieu de l'équipement d'adaptation au climat, la SEWA a mis en place un volet d'assistance en espèces qui se déclenche à 40°C.

En 2024, des indemnités ont été automatiquement versées lorsque les températures dépassaient un seuil prédéterminé (variant de 41,6°C à 46,1°C) pendant deux jours consécutifs au moins. Les températures extrêmes enregistrées du 31 mars au 9 avril 2024 ont provoqué le déblocage de l'assistance directe en espèces pour l'ensemble des 50 000 membres dans les 22 districts. En outre, le volet assurance était en place dans 17 des 22 districts et 46 339 membres ont reçu des indemnités allant de 151 roupies à 1 651 roupies. Autre avantage du programme, l'inclusion financière de 17 000 membres qui ne possédaient pas de compte bancaire ou dont le compte était inactif que la SEWA a relié au système financier formel en ouvrant ou en activant les comptes.

La SEWA s'est heurtée à des difficultés pour mettre en œuvre l'assurance paramètres climatiques. L'adoption à grande échelle a eu une incidence sur le caractère abordable du produit. De plus, les travailleurs du secteur informel ne sont pas suffisamment sensibilisés aux questions d'assurance climatique, ce qui se complique par l'asymétrie d'information dans la conception du produit qui utilise des polices peu lisibles et communique peu sur les exclusions. La création d'une demande parmi les femmes pauvres du secteur informel représente aussi un énorme défi quand des années s'écoulent sans indemnisation par l'assurance.

L'une des leçons tirées est que l'assurance climatique est une initiative importante pour renforcer la résilience climatique et offrir une protection financière face aux chocs climatiques. Cependant, un produit d'assurance climatique ne peut à lui seul être rentable financièrement à long terme. La SEWA a reconnu le besoin urgent de se doter d'un programme global de protection climatique qui associe l'assurance à d'autres produits et services financiers et non financiers, tels que des campagnes chaleur et santé, des systèmes d'alerte précoce fiables et des préavis sur les chocs climatiques, des produits innovants de prêt et d'épargne, et l'accès à des équipements d'atténuation et d'adaptation au climat qui offrent une valeur ajoutée aux travailleurs pauvres.

Sources: (1) SEWA, «Formalizing the informal – the SEWA perspective», diffusé par Manali Shah, secrétaire nationale de la SEWA (non publié). (2) Forum économique mondial, «How heatwaves have sparked new ways for women farmers in India to protect their crops» (2025). <https://www.weforum.org/stories/2025/03/the-heatwave-that-sparked-a-new-era-for-women-workers-in-india/>. (3) UNDRR, «The novel structure behind a parametric solution for SEWA in South-East Asia» (2024). <https://www.preventionweb.net/news/novel-structure-behind-parametric-solution-sewa-south-east-asia>

G. Adoption d'approches sectorielles et d'autres approches intégrées de la formalisation

L'enquête a révélé que la majorité des syndicats avaient adopté des approches sectorielles ou d'autres approches intégrées de la formalisation. Pour les syndicats, une approche sectorielle signifie que l'on se concentre sur un groupe particulier de travailleurs de l'économie informelle. Néanmoins, seuls trois syndicats ont fourni une description claire de cette approche.

Au **Cameroun**, l'approche intégrée de la CCT pour la formalisation des travailleurs domestiques englobe les initiatives suivantes:

- ▶ La création du SNATDPRO, le Syndicat national des travailleuses et travailleurs domestiques professionnels, et du RENATRADOM qui se focalisent sur la professionnalisation des travailleurs domestiques
- ▶ L'élaboration d'un manuel des droits au travail des travailleurs domestiques
- ▶ Un accord avec l'Observatoire national de l'emploi (ONE) pour mettre à jour les données statistiques sur les travailleurs domestiques.
- ▶ La création d'un système d'assurance volontaire pour les travailleurs domestiques et de bureaux sociaux pour les aider à accéder à la protection sociale
- ▶ La représentation des travailleurs domestiques dans la négociation collective et les autres formes de dialogue social avec les autorités locales et les ministères de tutelle. Au moment de rédiger ce rapport, la CCT négocie avec les employeurs une convention collective nationale pour les travailleurs domestiques.

- Des actions de lobbying auprès des parlementaires pour la ratification de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, pour l'adoption des réglementations appropriées et pour l'amélioration de la formation professionnelle des travailleurs domestiques.

En **Inde**, la SEWA privilégie une approche intégrée de la sécurité des moyens de subsistance des travailleuses du secteur informel qui repose sur l'organisation, le renforcement des capacités, la sécurité sociale et la création d'actifs. L'objectif est de permettre aux membres de la SEWA de devenir propriétaires et gestionnaires de leur propre activité. Cette approche intégrée permet aux femmes de s'émanciper en faisant entendre leur voix, en étant visibles et validées (les 3 V). Elle répond au double objectif du plein emploi et de l'autosuffisance. D'une part, le syndicat s'efforce de fournir une identité indispensable aux travailleuses qui, sinon, seraient invisibles et ne seraient pas reconnues et, d'autre part, il tente de fournir d'autres possibilités de subsistance qui soient viables et durables. Grâce à la création de collectifs détenus et gérés par les travailleuses, complétée par des interventions visant à renforcer les capacités, l'initiative de la SEWA cherchant à relier les travailleuses du secteur informel à la chaîne de valeur s'est avérée une méthode efficace pour formaliser les travailleuses informelles et les ramener dans le secteur conventionnel. La notion d'*Anubandh* (accord ou pacte) telle qu'envisagée par la fondatrice de la SEWA, Ela Bhatt, met l'accent sur l'interconnexion des communautés et des économies. L'*Anubandh* favorise les solutions locales, dirigées par les adhérentes, aux défis mondiaux, renforçant ainsi les arguments en faveur d'une autonomisation économique décentralisée et dirigée par la base.

Au **Kirghizistan**, l'approche innovante de la FPSK vis-à-vis de la formalisation des chauffeurs de taxis porte sur l'organisation, la fourniture des services, la représentation dans le cadre de la négociation collective, le renforcement des capacités, l'accès facilité à la protection sociale et le lobbying pour obtenir des modifications de la législation afin de légaliser l'emploi informel. Comme nous l'avons déjà abordé, la FPSK a créé un syndicat spécialisé pour les chauffeurs de taxi qui ne disposaient pas de contrat de travail officiel auparavant. Le syndicat fournit à ces travailleurs une série d'avantages sociaux et économiques, tels que des rabais sur le carburant, l'entretien, les pièces détachées et les communications téléphoniques; une aide juridique pour les situations de conflit avec les groupements et les assureurs; et des conseils en matière de paiement des impôts et de régularisation des activités. La FPSK a créé la ligne d'assistance téléphonique 12-29 pour des conseils d'urgence sur les conflits du travail, ainsi qu'une plateforme numérique où les chauffeurs peuvent exposer leurs problèmes, recevoir des conseils et proposer des initiatives pour améliorer les conditions de travail. Le syndicat des chauffeurs de taxi participe à des réunions régulières avec les représentants des groupements et les instances gouvernementales pour se mettre d'accord sur les tarifs, les règles pour le transport des passagers en toute sécurité et les assurances, ce qui permet de renforcer la position de négociation du syndicat. L'aide juridique sert également à résoudre les conflits du travail et améliorer les conditions de travail des chauffeurs de taxi. En conséquence, les procès gagnés renforcent la légitimité du syndicat, encourageant de nouveaux membres à adhérer.

H. Développement d'actions communes ou formation d'alliances avec les travailleurs de l'économie informelle

L'approche innovante consistant à développer des actions communes ou à former des alliances avec les travailleurs de l'économie informelle a été adoptée par neuf des syndicats ayant participé à l'enquête.

Afrique

Au **Cameroun**, la CCT a fait du lobbying auprès des parlementaires pour qu'ils ratifient la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, pour l'amélioration des structures de formation professionnelle, et pour la conclusion d'un accord avec l'ONE en vue d'améliorer la fiabilité des données statistiques sur les travailleurs domestiques, comme mentionné précédemment. La SYNAFSEC, quant à elle, a fait pression au nom des collecteurs et récupérateurs de déchets métalliques auprès des pouvoirs publics pour qu'ils reconnaissent les services fournis par ces travailleurs; pour améliorer leurs

conditions de travail, comme un meilleur accès aux EPI; et pour un partenariat entreprise-coopérative en ce qui concerne les cotisations de sécurité sociale de ces travailleurs. Ces actions communes ont permis d'obtenir l'accord du ministère du Travail et de la Sécurité sociale pour soutenir la mise en œuvre de la recommandation no 204 de manière tripartite.

En **Côte d'Ivoire**, la CISL-DIGNITÉ, en coopération avec le SYTDTEI-CI, a lancé une pétition en 2023 pour dénoncer les licenciements abusifs et d'autres violations des droits (c'est-à-dire, pas de contrat de travail, pas de congé annuel, pas d'assurance santé en cas de maladie) d'une travailleuse domestique employée de manière informelle comme cuisinière dans un hôtel local depuis 2022. La pétition a été signée par 3 350 personnes. Le syndicat s'est présenté devant le tribunal du travail de la commune de Yopougon pour contester le licenciement abusif. La pétition s'est accompagnée d'une mobilisation massive des travailleurs domestiques au bureau de l'inspection du travail et au tribunal du travail. Le tribunal a statué en faveur de la travailleuse domestique. La pétition a permis de recruter de nouveaux adhérents.

L'ANACI a lancé, avec les associations et coopératives de travailleurs agricoles, des campagnes en porte-à-porte dans les villages, les campements et les hameaux pour sensibiliser à la nécessité de s'organiser pour défendre leurs intérêts et améliorer leur accès à la sécurité sociale. L'ANACI a également fait pression sur les autorités pour obtenir des mesures incitatives à la formalisation, telles que des allègements fiscaux, et de la flexibilité dans la procédure de formalisation. Ces actions communes ont abouti à l'inscription de certains ouvriers agricoles aux régimes de protection sociale.

La FESACI-CG a développé des partenariats avec des dirigeants de coopératives pour promouvoir la liberté d'association des travailleurs agricoles.

L'UNATRCI a organisé des actions conjointes avec les travailleurs informels des entreprises du secteur de la restauration, de la construction de barrage et de fabrication de meubles pour faire pression sur les employeurs pour qu'ils convertissent leurs travailleurs informels en salariés et les inscrivent auprès de la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS).

Au **Kenya**, la COTU-K a collaboré avec l'association des conducteurs de minibus pour le développement du système Haba Haba déjà évoqué plus haut.

Asie

En **Inde**, l'INTUC, en collaboration avec d'autres centrales syndicales, a organisé des manifestations dans tout le pays le 23 septembre 2020 (Journée noire) contre le Code des relations professionnelles, le Code de la sécurité sociale et le Code de la sécurité, de la santé au travail et des conditions de travail qui, selon les syndicats, portent atteinte aux droits des travailleurs ¹⁷. Le Samyukta Kisan Morcha (SKM, syndicat d'agriculteurs) a soutenu l'INTUC et plusieurs réunions communes ont eu lieu pour aborder des sujets tels que la politique du marché agricole, les codes du travail et la privatisation des factures d'électricité. Des lettres communes ont également été adressées au Premier ministre, au ministre du Travail et au Président.

¹⁷ En 2020, le gouvernement indien a fait passer en urgence trois grandes lois sur le travail, sans débat parlementaire ni consultations dignes de ce nom avec les syndicats et/ou les travailleurs du secteur informel. Ces nouvelles lois — le Code des relations professionnelles, le Code de la sécurité sociale et le Code de la sécurité, de la santé au travail et des conditions de travail — ont fondamentalement réécrit le droit du travail indien. Les centrales syndicales soulignent que les nouvelles lois retreignent le droit de grève et ouvre la voie à une politique d'embauche et de licenciement faciles, limitent la reconnaissance des syndicats, et exemptent certaines catégories d'entreprises de respecter les lois qui protègent les droits de travailleurs. Elles soulignent aussi que le code de la sécurité sociale est par bien des aspects discriminatoire, car il supprime des dispositions de protection pour de nombreux travailleurs du secteur informel. Parallèlement, le Code des relations professionnelles autorise les entreprises employant jusqu'à 300 personnes à licencier du personnel sans l'approbation du gouvernement de l'État concerné.

Amériques

En **Argentine**, la CGT RA a établi des relations avec le Movimiento de Trabajadores Excluidos (Mouvement des travailleurs exclus, MTE) dans le but de remédier aux vides juridiques qui sont utilisés pour contourner la relation d'emploi et de permettre aux travailleurs d'accéder à leurs droits. La CGT RA a conclu un accord avec le MTE qui précise que toutes les coopératives ne fraudent pas en matière de main-d'œuvre et que les associations de travailleurs ne peuvent pas remplacer les coopératives.

Au **Pérou**, la CATP collabore avec des groupes de travailleurs de l'économie informelle, tels que les vendeurs ambulants, les ferrailleurs, les cireurs de chaussures, les vendeurs de journaux et magazines, et les travailleurs des plateformes numériques pour faire pression en faveur d'une législation qui protège les travailleurs informels et de la création de structures officielles de dialogue avec le gouvernement et les pouvoirs publics afin de traiter leurs problèmes.

I. Développement et renforcement des partenariats stratégiques avec d'autres organisations

Le développement et le renforcement de partenariats stratégiques avec d'autres organisations est une autre approche qu'ont adoptée de nombreux syndicats dans le cadre de leur stratégie visant à faciliter la formalisation des travailleurs de l'économie informelle. Cette approche est aussi déterminante pour la mise en œuvre des autres approches syndicales de la formalisation. Les partenariats stratégiques ont pris la forme d'accords formels visant à promouvoir la protection sociale et améliorer les systèmes de données statistiques, l'aide juridique, les mécanismes de traitement et de résolution des griefs, le renforcement des capacités, le partage des connaissances et la recherche. Parmi les partenaires figurent les agences gouvernementales, les organisations professionnelles, les ONG nationales et internationales, les organisations internationales de soutien aux syndicats et les organisations multilatérales comme l'OIT, l'Union européenne (UE) et l'OCDE. De nombreux syndicats ayant répondu à l'enquête ont mis l'accent sur l'appui d'ACTRAV, en particulier en matière de renforcement des capacités, de partage des connaissances et de recherche, pour améliorer l'organisation, la représentation et la fourniture de services aux travailleurs de l'économie informelle, conformément à la recommandation n° 204. Pour de nombreux syndicats, l'appui de l'OIT a exercé une grande influence sur le développement et la mise en œuvre de leurs approches innovantes.

Afrique

Au **Cameroun**, la CCT a conclu un accord avec l'Observatoire national de l'emploi (ONE) pour mettre à jour les statistiques sur les travailleurs domestiques, et avec la Caisse nationale de prévoyance sociale (CNPS) pour créer un système d'assurance volontaire pour les travailleurs domestiques.

En **Côte d'Ivoire**, le SYDTEI-CI/DIGNITÉ a formé une alliance avec des associations de femmes juristes, des associations de femmes de la société civile et des ONG de défense des droits des femmes afin que le syndicat se consacre davantage sur les travailleuses domestiques, y compris par la mise en place d'une plateforme de négociation. L'alliance a apporté son soutien dans les affaires de justice impliquant des travailleurs domestiques et a aidé le SYDTEI-CI/DIGNITÉ dans sa campagne pour la protection sociale pour les travailleurs informels.

La FESACI-CG a tenu une réunion avec le Réseau ivoirien pour la défense des droits des enfants et des femmes (RIDDEF), une organisation apolitique et indépendante qui fait campagne sur toutes les questions touchant aux droits des enfants, aux droits des femmes et à la cohésion sociale. La réunion a permis au syndicat de porter un regard critique sur la réalité des travailleurs domestiques en Côte d'Ivoire.

Asie

En **Inde**, l'INTUC a scellé des alliances avec des ONG et des groupes de réflexion et a organisé des ateliers sur la Directive de l'UE sur la chaîne d'approvisionnement (Directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité ou CS3D) afin de mieux comprendre comment cette directive pourrait promouvoir le travail décent dans l'économie informelle. La CS3D engage les entreprises à respecter les droits humains reconnus sur le plan international et certaines normes environnementales tout au long de la chaîne d'approvisionnement si elles souhaitent commercer avec l'UE.

Au **Népal**, l'ANTUF a collaboré avec l'OIT et FNV Mondiaal (la branche mondiale du syndicat néerlandais) pour lutter contre le problème du travail en servitude dans l'Ouest du Népal, en défendant les droits des travailleurs, en organisant des réunions d'information et des ateliers pour attirer l'attention du gouvernement sur ce problème. L'ANTUF poursuit sa collaboration avec le projet «Empowered Women, Prosperous Nepal» (EWPN, Des femmes autonomes, un Népal prospère) de l'OIT, pour mettre en place différentes activités visant à organiser, éduquer, syndiquer et renforcer les capacités des travailleurs du secteur informel, et à les intégrer dans le système de sécurité sociale.

États arabes

En **Irak**, en 2024, la Confédération générale des travailleurs irakiens/Fédération générale des travailleurs irakiens (GCIW/FITU) a participé à une conférence nationale sur «Le travail informel et les voies vers le travail décent en Irak» organisée par ACTRAV, en coopération avec le gouvernement irakien et avec le soutien de l'UE. Le syndicat a travaillé avec ACTRAV sur une garantie législative des droits syndicaux et des libertés syndicales en Irak afin que les syndicats puissent contribuer à apporter des solutions aux problèmes des travailleurs de l'économie informelle.

A **Oman**, la GFOW a coopéré avec des organisations internationales sur l'élaboration d'un programme de formation pour sensibiliser ces travailleurs migrants avant leur voyage vers le sultanat d'Oman. Ces organisations internationales traitent aussi les requêtes et les plaintes des travailleurs domestiques.

Amériques

En **Argentine**, le secrétariat aux relations internationales de la CGT RA fait partie d'un projet financé par l'UE sur les droits syndicaux des travailleurs des plateformes. Le projet rassemble des informations sur les pratiques au travail et les besoins des travailleurs des plateformes. Dans le cadre du projet, des discussions ont débuté sur la possibilité d'élaborer une nouvelle norme du travail pour les travailleurs des plateformes.

Au **Pérou**, la CATP a saisi l'occasion de sa participation à la réunion régionale de l'OIT à Lima pour faire connaître les préoccupations des organisations de travailleurs de l'économie informelle.

Europe et Asie centrale

Au **Kazakhstan**, la FPRK a mené une recherche sur l'emploi informel, avec le soutien d'ACTRAV. Les résultats ont été présentés dans différents lieux et envoyés au ministère du Travail et de la Protection sociale. Ils ont été utilisés pour développer le nouveau Code social.

Au **Kirghizistan**, la FPSK coopère avec des organisations internationales, dont l'OIT, pour adopter les bonnes pratiques en matière de protection des droits des travailleurs informels.

J. Renforcement de la base de données probantes sur la formalisation

Quatre des syndicats ayant participé à l'enquête ont fait état d'une approche innovante qui visait à renforcer la base de données probantes sur la formalisation.

Au **Cameroun**, grâce à l'accord entre la CCT et l'ONE, les données statistiques sur les travailleurs domestiques ont été mises à jour, ce qui a permis de créer un système d'assurance volontaire pour les travailleurs informels auprès de la CNPS.

En **Côte d'Ivoire**, la participation active des organisations de travailleurs au diagnostic et à la formulation de la stratégie nationale de transition vers la formalité a permis de mieux comprendre qui ils sont, quelles sont leurs conditions de travail, les problèmes et les besoins de l'économie informelle, ce qui permet ensuite d'orienter la conception d'éventuelles interventions.

En **Argentine**, la CGT RA a obtenu de la CyMAT qu'elle réalise une enquête sur les lieux de travail afin de renforcer l'application des normes relatives aux conditions de travail et à l'environnement. L'enquête a également permis d'identifier et de dénoncer les «pseudo coopératives de main-d'œuvre», à savoir des entreprises qui utilisent la structure coopérative pour échapper à la réglementation du travail.

Au **Pérou**, la CATP a préparé un rapport sur les conditions de travail des vendeurs de journaux et de magazines et des migrants, et sur l'impact de la réglementation sur ces travailleurs. Ce rapport sert à éclairer la stratégie de la CATP et à influencer les politiques et les interventions des pouvoirs publics.

K. Renforcement des capacités des travailleurs de l'économie informelle par le soutien au partage des connaissances

Le partage des connaissances visant à renforcer les capacités des travailleurs de l'économie informelle est une autre forme d'approche innovante que les syndicats mettent en place, souvent pour compléter leurs campagnes de syndicalisation. Dans de nombreux cas, le partage d'informations, en particulier sur les droits des travailleurs, est un point d'entrée pour organiser les travailleurs de l'économie informelle.

Les activités de partage des connaissances sont notamment les suivantes: droits du travail et droits syndicaux, négociation collective, SST, résolution des litiges, protection sociale, traite d'êtres humains et travail forcé, développement du leadership, compétences entrepreneuriales, compétences professionnelles, et ratification des conventions de l'OIT. Le partage des connaissances s'effectue à travers des formations, séminaires et ateliers, des tables rondes, des dialogues, des campagnes et des actions de protestation. Si la quasi-totalité des syndicats participant à l'enquête ont indiqué transmettre des informations dans le cadre de leurs approches innovantes, huit syndicats ont donné de plus amples détails.

Afrique

Au **Ghana**, le Congrès des syndicats du Ghana a organisé divers programmes de leadership pour les dirigeants syndicaux et des programmes spéciaux de sensibilisation à la réglementation sur le travail (travailleurs domestiques) en 2020 (L.I.2408), aux droits des travailleurs, à la SST, à l'entrepreneuriat et à la comptabilité.

Au **Kenya**, la COTU-K a animé des ateliers d'éducation et de sensibilisation pour les travailleurs du secteur informel afin d'améliorer leur compréhension des régimes nationaux de protection sociale récemment réformés en vue d'augmenter le nombre d'inscriptions. Les réunions de sensibilisation avec les travailleurs informels ont renforcé la coopération entre les affiliés de la COTU-K représentant les travailleurs informels et les institutions gouvernementales en charge des régimes nationaux de protection sociale.

Asie

En **Inde**, avec l'aide de l'OIT, l'INTUC a mis en œuvre des programmes de formation pour les travailleurs de l'économie informelle sur les droits du travail, la négociation collective et les techniques de négociation. L'objectif était de leur donner les moyens de participer activement aux activités syndicales.

Au **Népal**, le Congrès des syndicats népalais (NTUC) organise pour les travailleurs informels des formations professionnelles à divers métiers, notamment la couture, le tricot, la beauté et les services de soins à la personne et la fabrication de bougies. Certains des travailleurs informels qui ont suivi une formation ont pu trouver du travail. Des membres du syndicat ont également mis sur pied leurs propres coopératives et prévoient d'ouvrir des boutiques pour vendre leurs produits. Le NTUC a également mené des programmes d'éducation informelle pour les enfants des travailleurs informels dans neuf districts du pays.

États arabes

Au **Liban**, en 2023, la Fédération générale des travailleurs du Liban (GCLW) a organisé des séances de sensibilisation et de dialogue avec les employeurs sur la formation et l'éducation pour les travailleurs de l'économie informelle.

A **Oman**, la GFW a lancé des campagnes de sensibilisation via les médias sociaux et le site web du syndicat afin d'informer les travailleurs domestiques étrangers de leurs droits et devoirs. Elle a également initié des campagnes contre la traite des êtres humains et le travail forcé, en coopération avec la Commission nationale de lutte contre la traite des êtres humains. La GFW a créé une page (en arabe et en anglais) sur son site web consacrée aux droits des travailleurs domestiques. Elle a également organisé des ateliers de formation et des programmes destinés aux travailleurs du secteur informel. En 2023, la GFW a animé un atelier sur les défis les plus importants auxquels les travailleurs domestiques sont confrontés et a formulé des recommandations sur la régularisation des travailleurs domestiques.

Amériques

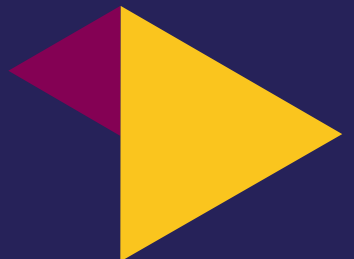
Au **Guatemala**, la CGTG et la FESTRI ont organisé des formations, des ateliers et des conférences sur les droits du travail et les droits syndicaux, le droit à la négociation collective, et la législation nationale et internationale. Elles ont convié les pouvoirs publics et les syndicats de travailleurs informels à des tables rondes sur la résolution des conflits du travail et l'amélioration des conditions de travail. La CGTG et la FESTRI ont participé à des campagnes d'information et de sensibilisation afin de promouvoir la ratification de la convention (n° 102) sur la sécurité sociale (normes minimales), 1952.

Europe et Asie centrale

Au **Kirghizistan**, la FPSK gère des programmes éducatifs destinés à améliorer la connaissance qu'ont les travailleurs du secteur informel de leurs droits, de la formalisation de leur travail, ainsi que les mécanismes d'accès à la protection sociale. Comme cela a déjà été mentionné, la FPSK mène des campagnes d'information qui sont orientées vers les travailleurs et les employeurs informels, sur les avantages de la formalisation, y compris l'accès au système de sécurité sociale et la manière dont elle peut accroître la loyauté des salariés et réduire les risques économiques.

► 8

Problèmes et défis liés à la mise en œuvre des approches innovantes



La mise en œuvre d'approches innovantes ne va pas sans problèmes ni défis. En fait, malgré un certain succès obtenu par de nombreuses approches pour accélérer les processus de formalisation, les syndicats sont toujours aux prises avec de nombreux problèmes et défis qui sapent les progrès accomplis et affaiblissent la durabilité des résultats positifs obtenus.

Parmi les défis identifiés par les syndicats, le principal est l'absence (ou l'inadéquation) de cadre juridique qui garantisse le droit des travailleurs de l'économie informelle à former un syndicat et à adhérer à un syndicat. Au Kazakhstan par exemple, il existe une restriction légale à la syndicalisation des travailleurs de l'économie informelle, tandis qu'en Irak, les droits syndicaux de ces travailleurs ne sont pas garantis. Comme le souligne ce rapport, pour de nombreux syndicats, l'organisation des travailleurs informels est la première étape vers la formalisation.

Dans de nombreux pays, les cadres juridiques garantissent le droit des salariés, qu'ils soient employés de manière informelle dans le secteur formel ou qu'ils soient salariés dans le secteur informel, de se syndiquer et de négocier collectivement avec leur employeur. Néanmoins, ces deux groupes de salariés affrontent des défis uniques en termes d'accès aux structures de représentation, surtout syndicales. Les syndicats sont plus courants parmi les salariés (dans le cadre d'une relation de travail claire) dans le secteur formel. Cependant, en raison de la résistance des employeurs, ces travailleurs sont souvent empêchés d'exercer pleinement leur droit de se syndiquer et de négocier collectivement. De manière corollaire, ces travailleurs hésitent à former un syndicat ou à y adhérer parce qu'ils éprouvent la menace constante de perdre leur emploi s'ils le font.

Dans le secteur informel, les effets conjugués de la résistance des employeurs, qui peut être plus forte, de l'absence de reconnaissance légale des unités économiques et des cadres juridiques qui fixent un seuil numérique¹⁸ pour la formation de syndicats dans les micro et petites entreprises, restreignent effectivement la possibilité pour les travailleurs salariés de s'organiser ou d'adhérer à un syndicat. Souvent, les salariés d'unités économiques non enregistrées ne peuvent pas bénéficier des structures formelles (telles que les inspections du travail mais également, dans certains cas, les organisations de travailleurs représentatives). Les micro et petites entreprises sont prédominantes dans le secteur informel. L'informalité augmente à mesure que la taille de l'entreprise diminue en termes d'effectifs. Les entreprises de moins de 10 salariés représentent 77 pour cent de l'emploi informel dans le monde (OIT, 2023d). Ainsi, les cadres juridiques qui fixent un seuil numérique pour la formation de syndicats en fonction de la taille de l'entreprise (c'est-à-dire du nombre d'employés) limitent le droit des salariés des micro et petites entreprises du secteur informel à se syndiquer. Par exemple, dans la plupart des pays d'Amérique latine, le nombre minimum de membres requis par la loi pour former un syndicat, qui varie de 10 à 40¹⁹, fait effectivement obstacle à la constitution d'un syndicat dans les micro et petites entreprises (Vargas, 2020).

De nombreux employeurs considèrent l'emploi informel comme une stratégie de réduction des coûts et certains sont opposés à la syndicalisation elle-même. Cela explique en partie pourquoi de nombreux travailleurs informels, dans le secteur formel comme dans le secteur informel, sont réticents à adhérer à un syndicat car ils risquent d'être harcelés et de perdre leur emploi s'ils le font. Ces deux défis — absence de cadres juridiques et résistance des employeurs (dans le cas des salariés) à la syndicalisation — se traduisent par l'exclusion des travailleurs de l'économie informelle du dialogue social, ce qui constitue un autre défi pour la mise en œuvre par les syndicats de leurs approches innovantes. L'accès des travailleurs informels au dialogue social est également limité par le manque de coopération des pouvoirs publics dans de nombreux pays. Dans certains pays, les gouvernements sont mitigés à l'idée de reconnaître certains types de travail informel tels que le travail domestique et le ramassage des déchets comme un travail, et

18 Pour une discussion sur la façon dont les seuils numériques sur la formation des syndicats restreignent le droit des travailleurs des micro et petites entreprises à se syndiquer, voir Serrano, Melisa R. et Xhafa, Edlira, <https://www.ilo.org/publications/industrial-relations-micro-and-small-enterprises-patterns-trends-and> (Genève: OIT, 2024).

19 Argentine (10); République bolivarienne du Venezuela, République dominicaine, Guatemala, Mexique, Pérou, État plurinational de Bolivie (20); Chili (8); Colombie (25); Costa Rica (12); Équateur, Honduras, Paraguay (30); El Salvador (35); Panama (40).

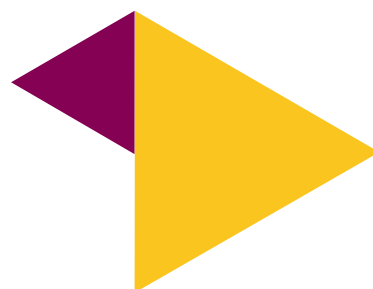
ne sont pas réceptifs aux syndicats. Au Cameroun par exemple, la CCT affirme que le travail domestique n'étant pas reconnu comme un travail, les travailleurs domestiques ont du mal à se considérer eux-mêmes comme des travailleurs ayant des droits. De même, le gouvernement camerounais hésite à réformer la réglementation du travail domestique. Beaucoup d'autres travailleurs de l'économie informelle, tels que les commerçants indépendants, les travailleurs à domicile, les travailleurs du secteur des transports et les ouvriers agricoles sont constamment confrontés à l'insécurité de l'emploi et à l'insécurité des revenus.

Les travailleurs indépendants qui représentent la majorité des travailleurs informels au niveau mondial et dans la plupart des régions posent aussi un défi à l'organisation de syndicats et par conséquent pour leur représentation dans le dialogue social formel. Dans de nombreux pays, les cadres juridiques font défaut ou sont ambivalents sur la syndicalisation des travailleurs indépendants. Par exemple, aux Philippines, ces travailleurs ne peuvent pas former de syndicat ni y adhérer aux fins de négociation collective. Cependant, le droit du travail national les autorise à former ou adhérer à une association d'aide et de protection mutuelles. Néanmoins, comme dans beaucoup d'autres pays du Sud, les associations de travailleurs indépendants participent à des négociations avec les pouvoirs publics, tels que les administrations municipales et les agences gouvernementales nationales, en créant, souvent à leur initiative, des forums de négociation qui sont des plateformes formelles ou informelles où des représentants de l'association des travailleurs indépendants et les pouvoirs publics se rencontrent pour négocier et convenir des termes et conditions relatifs à la conduite de leur métier, au fonctionnement de l'entreprise et aux conditions de travail. Par exemple, dans le cadre d'un forum de négociation, les vendeurs peuvent négocier avec la municipalité un espace plus sûr ou permanent où ils peuvent vendre leur production, ou la construction de toilettes et de salles d'eau dans le marché public.

L'enquête a néanmoins permis d'établir qu'avec ou sans cadre juridique, les syndicats ont réussi à organiser et à représenter les travailleurs de l'économie informelle. Si l'organisation est fondamentale pour les syndicats, les travailleurs du secteur informel ne font pas partie des effectifs traditionnels de nombreux syndicats et posent par conséquent de plus grands défis. L'économie informelle est formée par un groupe hétérogène de travailleurs et d'unités économiques informels. S'il est plus facile d'atteindre les travailleurs employés de manière informelle dans des entreprises formelles — en raison notamment de la reconnaissance légale et de la visibilité de l'entreprise et peut-être grâce à la présence de syndicats sur le lieu de travail — il est beaucoup plus difficile de toucher les salariés (et les travailleurs indépendants) des entreprises informelles ou des ménages. Bon nombre de ces travailleurs sont isolés. Par exemple, les travailleurs domestiques et les travailleurs à domicile exercent leur activité dans des ménages privés. Les vendeurs ambulants, les ramasseurs de déchets, les travailleurs du transport et les travailleurs des plateformes opèrent dans des espaces publics et sont géographiquement dispersés. Cela rend l'organisation difficile et des ressources considérables sont nécessaires pour atteindre ces travailleurs. Dans les cas où les syndicats développent des applications numériques pour communiquer avec ces travailleurs et leur fournir des services en ligne, le niveau insuffisant de culture numérique et le manque d'accès à internet dans certaines régions du pays font obstacle à l'organisation et à la fourniture de services. La dimension spatiale du travail (le lieu où s'effectue le travail) est dès lors un élément central des stratégies syndicales d'organisation orientées vers les travailleurs de l'économie informelle.

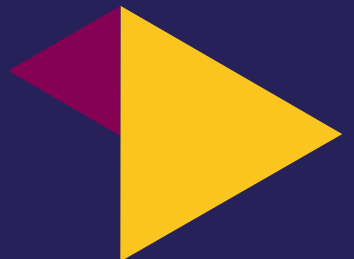
La plupart des travailleurs de l'économie informelle sont confrontés à des déficits de travail décent en raison de l'absence de législation protégeant leur droits et promouvant leur bien-être. Par exemple, les arrêtés municipaux de zonage déplacent souvent les vendeurs du marché. Là où des lois protégeant les travailleurs informels existent, elles sont rarement appliquées. Par exemple, les salariés informels d'entreprises formelles peuvent être, directement ou indirectement, menacés de licenciement ou de non renouvellement de leur contrat s'ils se plaignent de violations de leurs droits en tant que travailleurs.

Enfin, si les enquêtes sur la main-d'œuvre incluent les travailleurs de l'économie informelle, dans la plupart des cas, les données recueillies ne sont pas analysées ni diffusées pour éclairer les politiques. Les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle sont souvent exclus des statistiques administratives officielles et de la comptabilité nationale, et sont mal pris en compte dans les enquêtes sur les entreprises dans de nombreux pays. Cela peut contribuer à les exclure de l'élaboration des politiques, ce qui a pour conséquence un manque d'interventions et de programmes ciblés sur des questions telles que la couverture de la protection sociale, l'enregistrement, les incitations fiscales et les régimes fiscaux spéciaux, les programmes d'amélioration de la productivité, la formation professionnelle et le renforcement des capacités, ainsi que l'atténuation des effets du changement climatique.



► 9

Conclusions



Malgré les progrès accomplis pour la réduire ces vingt dernières années, l'informalité demeure très répandue, en particulier dans l'hémisphère Sud. Environ 60 pour cent des travailleurs et 80 pour cent des entreprises opèrent dans l'économie informelle. L'informalité constitue un énorme enjeu pour les gouvernements, les travailleurs et les employeurs car les travailleurs de l'économie informelle sont confrontés à des déficits de travail décent plus lourds, sont exposés à davantage de vulnérabilités et sont plus susceptibles de tomber et/ou de rester dans la pauvreté. De plus, l'informalité se caractérise par la dépendance au parcours effectué; elle se transmet aux enfants des travailleurs de l'économie informelle.

La véritable ampleur de l'économie informelle et les défis qui l'accompagnent sont à l'origine de l'adoption en 2015 de la recommandation n° 204 de l'OIT qui souligne le rôle important des syndicats et des organisations de travailleurs pour accélérer la formalisation. La recommandation invite les gouvernements à adopter et mettre en œuvre des stratégies cohérentes et intégrées pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, en combinant plusieurs domaines d'action, à savoir: les cadres juridique et politique, les politiques de l'emploi; les droits et la protection sociale; les mesures incitatives, la conformité et la mise en application; la liberté d'association, le dialogue social et le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs; et la collecte des données et le suivi.

Ce rapport a montré que les syndicats et les organisations de travailleurs sont effectivement des acteurs clés pour faciliter la formalisation de travailleurs de l'économie informelle et prévenir l'informalisation des emplois formels, et qu'ils contribuent ainsi à la mise en œuvre de la recommandation no 204. Les études analysées dans le rapport et les résultats de l'enquête soulignent en effet «l'effet de transition positif» des syndicats dans l'organisation et la représentation des travailleurs occupant un emploi informel (Serrano et Xhafa, 2016).

L'étude a permis de constater qu'entre 2022 et 2024, les syndicats et les organisations de travailleurs avaient adopté et mis en œuvre diverses approches innovantes en matière d'organisation, de représentation et de prestation de services à une multitude de groupes de travailleurs de l'économie informelle, tous secteurs confondus. Les travailleurs indépendants, les femmes et les jeunes sont les trois premiers groupes vers lesquels les approches innovantes sont orientées.

Les approches innovantes s'attaquent aux multiples problèmes et défis que les travailleurs du secteur informel affrontent, dont les suivants figurent en tête de liste:

- ▶ Revenu instable/insécurité du revenu
- ▶ Conscience nulle ou limitée de leurs droits chez les travailleurs de l'économie informelle
- ▶ Couverture de la protection sociale absente ou limitée
- ▶ Mauvaises conditions de travail
- ▶ Milieu de travail dangereux et insalubre
- ▶ Accès limité au dialogue social
- ▶ Difficulté à recruter des travailleurs du secteur informel comme membres d'un syndicat ou d'une organisation de travailleurs

L'enquête a constaté que les syndicats avaient mis en œuvre onze approches innovantes, à savoir:

1. Organisation, représentation et autonomisation des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle par la formation d'alliances avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives, et en facilitant l'accès à un dialogue social efficace
2. Réduction des déficits de travail décent dans l'économie informelle dans le cadre du processus de formalisation
3. Augmentation de la productivité dans les unités économiques informelles et lien avec la formalisation des unités et des emplois au sein de ces unités
4. Exploitation des possibilités offertes par l'économie sociale et solidaire pour favoriser la formalisation
5. Prise en compte des formes émergentes d'informalité et exploitation du potentiel des technologies numériques et de la traçabilité des activités dans l'économie de plateforme pour favoriser la formalisation
6. Renforcement de la capacité des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle à adopter des mesures d'atténuation et d'adaptation, et à accéder effectivement aux possibilités offertes par la transition juste vers une économie verte
7. Adoption d'approches sectorielles et d'autres approches intégrées de la formalisation
8. Développement d'actions communes ou formation d'alliances avec les travailleurs de l'économie informelle
9. Développement et renforcement des partenariats stratégiques avec d'autres organisations
10. Renforcement de la base de données probantes pour étayer les politiques et les interventions
11. Renforcement des capacités des travailleurs de l'économie informelle en facilitant le partage des connaissances

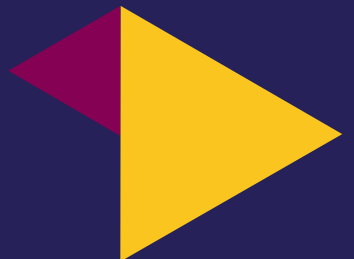
Cinq des approches innovantes (1, 2, 8, 9 et 11) sont plus largement suivies par les syndicats ayant participé à l'enquête. D'autres approches (4, 5 et 7) sont mises en œuvre par une majorité des syndicats. Les autres (3, 6 et 10) sont moins souvent mentionnées.

Des enseignements importants peuvent être tirés des résultats de l'enquête. Premièrement, à travers la variété des approches innovantes adoptées, les syndicats appliquent et mettent en œuvre de manière rigoureuse la recommandation n° 204. Deuxièmement, comme le souligne la littérature existante, de nombreuses approches syndicales innovantes suivent les composantes et les voies de formalisation proposées par l'OIT. De plus, bon nombre des syndicats interrogés ont relevé le soutien d'ACTRAV, notamment en matière de renforcement des capacités, de partage des connaissances et de recherche, pour améliorer l'organisation, la fourniture de services et la représentation des travailleurs de l'économie informelle, conformément à la recommandation no 204. Troisièmement, l'élargissement de la représentation collective aux travailleurs informels est une étape clé dans l'avancée vers la formalisation. Quatrièmement, les syndicats utilisent, simultanément et stratégiquement, différentes approches innovantes pour faciliter la formalisation des travailleurs de l'économie informelle. Ainsi, les 11 approches innovantes ne doivent pas être considérées comme distinctes les unes des autres. Au contraire, les approches innovantes sont utilisées de manière complémentaire, ce qui stimule les effets escomptés. Enfin, les résultats de l'enquête apportent un appui empirique supplémentaire aux conclusions de la littérature existante selon lesquelles les syndicats organisent, représentent et fournissent effectivement des services aux travailleurs de l'économie informelle. Ce rapport constitue donc également une contribution importante à un domaine insuffisamment exploré par les études sur le travail.



► 10

Recommandations politiques



La recommandation n° 204 préconise d'adapter les approches visant à faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, y compris la prévention de l'informalisation des emplois dans l'économie formelle, en tenant compte de l'hétérogénéité de l'informalité entre les pays et à l'intérieur des pays.

Plusieurs recommandations sont proposées pour renforcer le rôle des syndicats et des organisations de travailleurs, et susciter leurs contributions, dans la formalisation des travailleurs de l'économie informelle, y compris en prévenant l'informalisation de ceux qui occupent un emploi formel. Au vu de ces recommandations, les nuances des contextes nationaux et les spécificités des groupes de travailleurs de l'économie informelle doivent être attentivement prises en considération.

Pour les gouvernements

1. Ratifier les conventions de l'OIT qui traitent des travailleurs de l'économie informelle, notamment la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 et la convention (no 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et transposer ces conventions dans la législation nationale. Dans le même temps, les gouvernements doivent aligner la législation et les normes du travail sur les normes internationales de l'OIT.
2. En consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, adopter et faire respecter des lois complètes qui protègent et renforcent les droits du travail des travailleurs informels, y compris des dispositions sur les salaires minimaux, les horaires de travail, la sécurité de l'emploi, la sécurité sociale et la sécurité et la santé au travail. Pour combler les lacunes juridiques (sources d'informalité), étendre la couverture des lois sociales, fiscales et du travail et renforcer le niveau de protection juridique afin de garantir une couverture suffisante par des dispositions formelles. Pour les autres secteurs couverts par la loi et dont l'informalité est liée à un défaut de mise en œuvre, renforcer le respect et l'application de la loi et s'attaquer à certains des facteurs de non-conformité (y compris la responsabilité des institutions).
3. Renforcer la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, grâce notamment aux mesures suivantes:
 - a. Veiller à ce que tous les travailleurs, y compris ceux qui occupent un emploi informel, aient le droit d'adhérer ou d'établir les syndicats de leur choix.
 - b. Promouvoir l'inclusion des droits et du bien-être des travailleurs de l'économie informelle, ainsi que leur représentation dans toutes les structures et tous les mécanismes tripartites au niveau sectoriel et au niveau national.
4. En consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, mettre en place des mesures qui renforcent la protection sociale pour les travailleurs occupant un emploi informel. Il s'agit notamment des mesures suivantes:
 - a. Garantir la couverture sociale des travailleurs de l'économie informelle, par exemple en adoptant des régimes spéciaux prévoyant des cotisations de sécurité sociale moins onéreuses ou en accordant des rabais ou des mesures incitatives, notamment des incitations fiscales, afin d'encourager les entreprises à formaliser leurs salariés en versant des cotisations de sécurité sociale (OIT, 2021).
 - b. Prévoir des mécanismes de soutien de l'État, tels que des subventions et des bons d'assurance afin que les garanties sociales ne constituent pas une charge financière supplémentaire pour les travailleurs vulnérables de l'économie informelle.
 - c. Proposer des régimes non contributifs financés par l'État pour les travailleurs de l'économie informelle dont la capacité de cotisation est insuffisante et étendre la couverture sociale tout au long de leur transition vers l'économie formelle.

- d. Élargir et renforcer l'accès à des services et des infrastructures publics de qualité pour et sur les lieux de travail des travailleurs informels. Cela permettra non seulement d'améliorer les conditions de travail mais aussi de supprimer les vulnérabilités auxquelles ils font face. Parmi les exemples d'infrastructures publiques, figurent les places de marché, les terminaux de transport, la connexion internet, les installations sanitaires, les services de garde d'enfants et les systèmes d'énergie solaire.
- 5. Soutenir la formalisation des entreprises informelles en créant un environnement propice à la formalisation en concevant, en finançant et en assurant le suivi de politiques et programmes orientés vers les entreprises informelles qui veillent à ce qu'elles aient les moyens et les ressources nécessaires pour fournir des emplois décents et productifs. Les mesures à prendre incluent:
 - a. S'attaquer à toutes les réglementations en vigueur qui peuvent être considérées comme redondantes, rigides et excessives, afin de réduire la charge administrative pour les entreprises et les travailleurs informels pour se formaliser, accéder au crédit et au financement, et pour se conformer la réglementation du travail. Les mesures de réduction de la charge fiscale encourageront aussi les entreprises à s'enregistrer.
 - b. Fournir des services d'appui aux entreprises, accessibles et de qualité, tels que la formation à l'entrepreneuriat, l'éducation financière, l'éducation numérique, l'amélioration de la productivité, la formation professionnelle, et la sécurité et la santé au travail, pour permettre aux entreprises de l'économie informelle d'offrir des emplois décents et productifs.
- 6. Promouvoir le dialogue social et les partenariats en organisant des négociations tripartites régulières, en assurant la représentation des organisations de travailleurs de l'économie informelle, ainsi que des forums multilatéraux avec les organisations internationales concernées (dont l'OIT) où l'on se met d'accord sur des mesures globales sur la transition de l'économie informelle à l'économie formelle. La création de forums de négociation à divers niveaux (ville, municipalité, commune) sert de véritable plateforme pour les travailleurs du secteur informel qui peuvent négocier leur participation à la planification des autorités locales, à la planification urbaine, au zonage, à l'assainissement communautaire et à la gestion des déchets.
- 7. Inclure les travailleurs et les entreprises de l'économie informelle dans les enquêtes officielles sur les entreprises pour la collecte et le suivi des données. Pour les enquêtes sur la main-d'œuvre, les données recueillies sur les travailleurs de l'économie informelle devraient être analysées afin d'éclairer l'élaboration des politiques et diffusées.
- 8. Mettre en œuvre des programmes de formation (avec le soutien de l'OIT et d'autres partenaires) pour renforcer la capacité des syndicats à travailler efficacement avec les groupes vulnérables de travailleurs et à défendre leurs droits.

Pour les syndicats

- 1. Adopter des stratégies communautaires ou de groupe pour organiser les travailleurs de l'économie informelle et établir des structures de représentation pour ces travailleurs au sein des structures organisationnelles du syndicat. L'existence de relations suivies avec les dirigeants de la communauté ou des intermédiaires de confiance améliore les chances de réussite de la syndicalisation. Les thèmes d'organisation qui intéressent ces travailleurs concernent l'insécurité du revenu, l'insécurité de l'emploi et de la subsistance, l'accès à la protection sociale, les conditions de travail, l'insécurité et l'insalubrité du milieu de travail, les droits au travail y compris le droit d'organisation et de négociation collective, et l'accès aux structures et forums de dialogue social.

2. Étendre la portée leurs approches de formalisation pour inclure d'autres travailleurs de l'économie informelle qu'ils n'organisent pas traditionnellement, en particulier les plus vulnérables et ceux qui ne bénéficient pas encore d'une représentation collective.
3. Compléter les approches innovantes existantes par d'autres approches susceptibles d'accélérer la formalisation des groupes de travailleurs informels ciblés. Ces approches innovantes comprennent l'exploitation du potentiel offert par les coopératives et les entreprises sociales, l'utilisation des technologies numériques, le renforcement de la capacité à adopter des mesures d'atténuation et d'adaptation au climat pour une transition juste vers l'économie verte, l'adoption d'approches sectorielles et d'autres approches intégrées de la formalisation, et l'adoption de mesures visant à renforcer les données probantes sur l'économie formelle afin d'éclairer les politiques et les interventions.
4. Veiller à ce que les organisations de travailleurs de l'économie informelle soient effectivement représentées dans le dialogue social à tous les niveaux, en particulier dans les forums et les négociations tripartites où des mesures globales sur la formalisation, y compris l'extension de la couverture de la protection sociale aux travailleurs informels, sont discutées et élaborées.
5. Plaider auprès du gouvernement et faire pression pour qu'il ratifie les conventions de l'OIT qui traitent des travailleurs de l'économie informelle, notamment la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et la convention (no 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et pour qu'il transpose ces conventions dans la législation nationale. Les syndicats doivent aussi pousser leur gouvernement à adopter et à appliquer des lois complètes, là où elles n'existaient pas, afin de protéger et de renforcer les droits du travail des travailleurs informels, y compris des dispositions sur les salaires minimaux, les horaires de travail, la sécurité de l'emploi, la sécurité sociale, et la sécurité et la santé au travail.
6. Collaborer avec le gouvernement, les employeurs et les organisations de travailleurs de l'économie informelle pour l'élaboration de lois et de politiques globales et de programmes ciblés à l'appui de la recommandation no 204, en tenant compte des spécificités du travail et des travailleurs de l'économie informelle. Suivre régulièrement les progrès des programmes de formalisation à l'aide d'indicateurs clairs.

Pour l'OIT

1. Veiller à la prise en compte de l'économie informelle dans l'élaboration de nouvelles normes.
2. Soutenir la coopération internationale et la coordination des efforts visant à développer des approches communes pour réglementer les nouvelles formes d'emploi.
3. Assurer des échanges continus d'informations et de bonnes pratiques sur la mise en œuvre de la recommandation n° 204 entre syndicats de différents pays.
4. Aider à améliorer la capacité des inspections du travail à contrôler le respect des normes du travail en proposant des formations, en favorisant le développement d'outils numériques pour l'inspection et en prodiguant des conseils techniques.
5. Faciliter le dialogue social entre les partenaires tripartites, y compris les organisations de travailleurs de l'économie informelle. En offrant des plateformes pour des discussions constructives, l'OIT peut contribuer à résoudre les conflits et à promouvoir un consensus sur les questions du travail dans l'économie informelle.
6. Apporter une assistance technique pour renforcer les capacités organisationnelles des syndicats en matière de plaidoyer efficace, de techniques de négociation, et de compréhension du droit du travail et des normes internationales.

7. Prévoir des études approfondies sur la façon dont les gouvernements, les syndicats et les employeurs ont mis en œuvre la recommandation n° 204 et sur l'évolution de la situation de l'économie informelle dans différents pays. Ces études aident les gouvernements, les syndicats et organisations de travailleurs, et les employeurs à prendre des décisions éclairées sur leurs futures politiques.
8. Publier des rapports sur la liberté d'association et les processus de négociation collective dans l'économie informelle.
9. Partager les ressources, y compris différentes données sur l'économie informelle, avec les gouvernements, les syndicats, les employeurs et les organisations de travailleurs dans l'économie informelle. Développer des typologies de travailleurs et d'unités économiques de l'économie informelle, avec des répercussions en termes de défis et de solutions possibles liés à leur organisation, leur représentation et leur participation effective au dialogue social.
10. Diffuser les résultats des séminaires, réunions et événements organisés avec les gouvernements, avec les organisations intervenant auprès des travailleurs de l'économie informelle. Cela aiderait ces organisations à renforcer leur plaidoyer et leur soutien aux travailleurs de l'économie informelle.

► Références

- | | |
|----------|---|
| A | Aye Baba, «NUPENGASSAN: Le combat des syndicats nigériens du pétrole et du gaz contre le travail précaire», GLU Document de travail no 50 (Genève: OIT, 2017). https://www.industrialunion.org/fr/le-combat-des-syndicats-nigeriens-du-petrole-et-du-gaz-contre-le-travail-precaire |
| B | Behrens, Martin, Hamann, Kerstin et Hurd, Richard W., «Conceptualizing labour union revitalization», dans Frege C, Kelly J (dir. de publication), <i>Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy</i> (Oxford: Oxford University Press, 2004).

Benassi, Chiara et Vlandas, Tim, «Union inclusiveness and temporary agency workers: The role of power resources and ideology», dans <i>European Journal of Industrial Relations</i> 22(1) (2015): 5-22. https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/0959680115589485 . |
| C | Cole, Peter, Unit 7: San Francisco Dockworkers: Winning the union-controlled hiring hall. Chapter 2/ Why Does Labour Organise? A Historical Perspective. Labour History (2024). https://glu.iversity.org/en/courses/labour-history |
| F | Frege, Carola et Kelly, John, «Union revitalization strategies in comparative perspective», dans <i>European Journal of Industrial Relations</i> 9(1) (2003): 368–375. https://personal.lse.ac.uk/fregec/PDF%20articles/2003%20Union%20Revitalization%20Strategies.pdf |
| O | OCDE, <i>Breaking the Vicious Circles of Informal Employment and Low-Paying Work</i> (Paris: Publications de l'OCDE, 2024). https://doi.org/10.1787/f95c5a74-en .

OIT, <i>Des approches innovantes pour remédier à l'informalité et promouvoir des transitions vers la formalité en faveur du travail décent</i> , ILC.113/Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 113e session, 2025 (Genève: OIT, 2025).

OIT, <i>Rapport mondial sur les salaires 2024-2025: Vers une baisse des inégalités salariales au niveau mondial?</i> (Genève: OIT, 2024a). https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/GWR-2024_Layout_E_RGB_Web.pdf . [Un résumé analytique existe en français: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/GWR2024_French_ExecutiveSummary_WEB.pdf]

OIT, <i>Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2024</i> (Genève: OIT, 2024b). https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-05/WESO24_Trends_FR_UA_V1_BookmarkOK.pdf

OIT, <i>Ordre du jour de la Conférence internationale du Travail — Ordre du jour des prochaines sessions de la Conférence</i> , GB.347/INS/2/1. Conseil d'administration de l'OIT, 347ème session, Genève, 13-23 mars 2023 (2023a). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_868137.pdf

OIT, ICLS/21/2023/Room document 5. <i>Contextualizing informality: The Informal Economy Indicator Framework</i> , 21e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 11-20 octobre 2023 (2023b). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/meetingdocument/wcms_894213.pdf . |

OIT, *Résolution concernant les statistiques de l'économie informelle*, 21e Conférence internationale des Statisticiens du travail (Genève: OIT, 2023c).

OIT, *Women and men in the informal economy: A statistical update* (Genève, OIT, 2023d). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_869188.pdf.

OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2023* (Genève: OIT, 2023e). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40inst/documents/publication/wcms_881008.pdf.

OIT, *Extending Social Security to Workers in Micro and Small Enterprises: Lessons from International Experience*, Social Protection Spotlight (2021). <https://www.social-protection.org/gimi/Media.action?id=16986>.

OIT, *Relations entre organisations de travailleurs et travailleurs de l'économie informelle: Recueil de pratiques*, Bureau international du Travail, Service des marchés du travail inclusifs, relations professionnelles et conditions de travail (Genève: OIT, 2019). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_735633.pdf

OIT, *L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives* (Genève: OIT, 2016). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_534521.pdf

OIT, Conférence internationale du Travail, Recommandation no 204 (2015). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_377774.pdf.

OIT, *Mesurer l'informalité: Manuel statistique sur le secteur informel et l'emploi informel* (Genève: OIT, 2013). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_222982.pdf

OIT NORMLEX, Soumission de R204 - Recommandation (no 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:13300:0::NO::P13300_INSTRUMENT_ID:3243110.

R

Réseau des Nations Unies sur la migration, Inventaire des pratiques, *Formation of Migrant Domestic Workers Associations in Malaysia - Persatuan Pekerja Rumah Tangga Indonesia Migran (PERTIMIG) and Asosasyon ng mga Makabayang Manggagawang Pilipino Overseas (AMMPO)*. <https://migrationnetwork.un.org/practice/formation-migrant-domestic-workers-associations-malaysia-persatuan-pekerja-rumah-tangga#:~:text=AMMPO%20was%20already%20structured%20and,Indonesia%2C%20Malaysia%20and%20the%20Philippines>.

Rimal, Bishnu, *Curbing Precarious Informal Employment and Bonded Labour in the Agriculture Sector of Nepal: GEFONT's Initiative To Liberate Kamaiyas*, GLU Working Paper no 57 (Genève: OIT, 2019). https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/2022/03/GLU_WP_No.57.pdf.

Rossman, Peter, Unit 1: What does global labour history teach us about organising? Chapter 2/Why Does Labour Organise? A Historical Perspective Labour History (2024). <https://iversity.org/en/my/courses/labour-history>.

S

Serrano, Melisa R., «Between accommodation and transformation: The two logics of union renewal», dans *European Journal of Industrial Relations* 20(3) (2014): 219–235. https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0959680114523198?casa_token=79iFAq27BAwAAAAA:1F4_exu8hf-gA95jOLmo3u4fOxuIG-Pey94YsoxLqhhTgyBDtM8WzPOhtXa4Yl-ijbwjD3EvwaOTUpI.

Serrano, Melisa R., «Between Representation and Regulation: Union Strategies on Non-Standard Employment in Selected Industries in the Philippines», dans *Asia-Pacific Social Science Review* 17(3) (2018): 84–97.

Serrano, Melisa R. et Xhafa, Edlira, *Industrial relations in micro and small enterprises: patterns, trends and prospects*, Document de travail no 129 (Genève: ILO, 2024). <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/wp129.pdf>

Serrano, Melisa R. et Xhafa, Edlira, *From 'precarious informal employment' to 'protected employment': the 'positive transitioning effect' of trade unions*, GLU Working Paper no 42 (Genève: OIT, 2016). https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/fileadmin/GLU_Working_Papers/GLU_WP_No.42.pdf.

StreetNet International, *Summary Report: Case studies of collective bargaining and representative forums for street traders*, Non publié.

V

Vandaele, Kurt., «From Street Protest to «Improvisational Unionism»: Platform-based food delivery couriers in Belgium and the Netherlands», dans *Trade Unions in Transformation 4.0. Labour and Social Justice* (Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung Global Policy and Development, 2020). <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16608.pdf>.

Vargas, Ana María, *Applying Labour Law to Micro, Small and Medium-Sized Enterprises: A Comparative Study of 16 Countries*, Document de travail no 9 (Genève: OIT, 2020). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed-emp/%40emp_ent/%40ifp_seed/documents/publication/wcms_757271.pdf

Visser, Jelle, *Trade Unions in the Balance*, ACTRAV Document de travail (Genève: OIT, 2019). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed-dialogue/%40actrav/documents/publication/wcms_722482.pdf.

X

Xhafa, Edlira, *Organising Against All Odds: Precarious Workers as 'Actors and Authors of their Own Drama'*, GLU Working Paper no 55 (Genève: OIT, 2019). https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/2022/03/GLU_WP_No.55.pdf.

Xhafa, Edlira et Serrano, Melisa R., *Workers in Informal Employment Organising and Acting Collectively: The Role of Trade Unions*, GLU Working Paper no 59 (Berlin: Global Labour University — Freunde und Förderer e.V., 2024). https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/2024/07/WP-59_Workers-in-Informal-Employment_edit.pdf.

Y

Yun, Aelim, *Curbing precarious employment in the South Korean construction industry*. GLU Working Paper no 49 (Genève: OIT, 2017). https://global-labour-university.org/wp-content/uploads/2022/03/GLU_WP_No.49.pdf.

► Annexe

Enquête sur les approches innovantes adoptées par les organisations de travailleurs pour l'organisation, la fourniture de services et la représentation des travailleurs de l'économie informelle

Cher(e) participant(e),

Nous vous remercions sincèrement de bien vouloir participer à cette enquête, réalisée dans le cadre du projet de recherche d'ACTRAV sur les Approches innovantes adoptées par les organisations de travailleurs pour favoriser la formalisation en organisant, représentant et fournissant des services aux travailleurs de l'économie informelle. Dans le cadre de cette recherche, nous souhaitons mettre en lumière le rôle important que jouent les syndicats et les organisations de travailleurs dans la mise en œuvre de la recommandation no 204 (2015), en particulier pour faciliter la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Votre participation à cette enquête nous serait très utile pour élaborer un recueil de référence des approches syndicales innovantes en relation avec la recommandation no 204 qui, nous l'espérons, sera disponible à temps pour la Conférence internationale du Travail en juin 2025.

Guide pour répondre au questionnaire

Avant de répondre au questionnaire, veuillez vous référer aux définitions suivantes:

- **Économie informelle:** Toutes les activités économiques des travailleurs et des unités économiques qui — en droit ou en pratique — ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles.
- **Approches innovantes pour la formalisation:** Il s'agit des actions, des méthodes, des mesures, des stratégies et des processus qui facilitent la formalisation des travailleurs de l'économie informelle en termes d'extension de couverture de la protection sociale à ces travailleurs et à leurs familles, de promotion de leur inclusion économique, d'exercice de leurs droits fondamentaux en tant que travailleurs, de prévention de l'informalisation des emplois de l'économie formelle et de promotion du travail décent pour ces travailleurs. Ces approches plaident également en faveur de la création, de la préservation et de la durabilité des entreprises et des emplois décents dans l'économie formelle. Voici quelques approches innovantes:
 - Prévention de l'informalisation et gestion du risque d'informalisation.
 - Exploitation des possibilités offertes par l'économie sociale et solidaire pour favoriser la formalisation.
 - Sécurité et santé au travail — un milieu de travail plus sûr et plus salubre dans l'économie informelle.
 - Solutions pratiques pour exploiter le potentiel qu'offrent les technologies numériques pour favoriser la transition vers la formalité.
 - Utilisation du potentiel de la traçabilité des activités de l'économie des plateformes pour favoriser la formalisation.
 - Changement climatique et informalité, transition juste et formalisation.
 - Approches sectorielles pour lutter contre l'informalité.

- ▶ Politiques visant à combler les déficits de travail décent dans l'économie informelle dans le cadre des processus de formalisation.
- ▶ Organisation des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle, formation d'alliances avec des organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives, et accès facilité à un dialogue social efficace.
- ▶ Renforcement des partenariats stratégiques avec d'autres organisations.

Pour vous permettre de répondre plus facilement aux questions, des exemples sont fournis le cas échéant.

Merci de bien vouloir envoyer votre questionnaire dûment rempli aux personnes suivantes au plus tard le **20 DÉCEMBRE 2024**.

1. Melisa Serrano: mrserano@up.edu.ph

2. Votre responsable régional

Afrique: mote@ilo.org

Asie: castroa@ilo.org

Europe: glovackas@ilo.org

Amériques: villatoro@ilo.org

États arabes: said@ilo.org

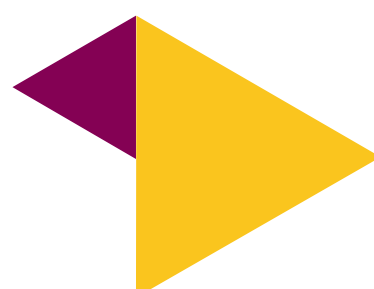
Mamadou Souare: souare@ilo.org

Il existe aussi une **version en ligne (Google Forms) du questionnaire**. Vous pouvez y accéder et le remplir en cliquant sur le lien suivant:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdEZIrxv0OrORvZIMmOwaCyuPm95RWXFLK9o mUrKzGAz3CGQ/viewform?usp=sf_link

Veillez remplir le questionnaire en ligne au plus tard le **20 DÉCEMBRE 2024**.

Merci beaucoup.



Questionnaire

Questions	Réponses
1. Pays/localité	
2. Nom du syndicat/organisation(s) qui ont initié/adopté/mis en œuvre l'approche innovante impliquant des travailleurs de l'économie informelle	
3. Type d'organisation(s) qui ont initié/adopté/mis en œuvre l'approche innovante	Cochez la case correspondante: ☐ Nationale ☐ Sectorielle ☐ Régionale ☐ Internationale ☐ Autre, précisez:
4. Quel problème/défi l'approche innovante impliquant des travailleurs de l'économie informelle aborde-t-elle?	Cochez la/les case(s) correspondante(s): ☐ Absence ou exercice limité des droits, y compris la liberté d'association et la négociation collective ☐ Conscience nulle ou limitée de leurs droits chez les travailleurs de l'économie informelle ☐ Absence d'organisation collective des travailleurs de l'économie informelle ☐ Manque d'intérêt des travailleurs de l'économie informelle pour adhérer au syndicat/à l'organisation de travailleurs ☐ Difficulté à recruter des des travailleurs de l'économie informelle comme membres d'un syndicat/d'une organisation de travailleurs ☐ Accès limité à des services juridiques pour résoudre les problèmes liés au travail ☐ Manque d'accès à l'éducation et à la formation ☐ Incapacité à discuter des préoccupations et à négocier avec les employeurs des accords sur la rémunération et les conditions de travail et/ou absence de couverture par des conventions collectives existantes ☐ Incapacité à discuter des préoccupations et à négocier avec les pouvoirs publics ☐ Accès limité aux structures et forums de dialogue social ☐ Couverture de la protection sociale absente ou limitée ☐ Accès limité aux services sociaux ☐ Mauvaises conditions de travail ☐ Insécurité de l'emploi/moyens de subsistance ☐ Revenu instable/insécurité du revenu ☐ Milieu de travail dangereux et insalubre ☐ Protection insuffisante contre les licenciements abusifs par l'employeur ☐ Absence de mécanismes de recours en cas de grief

Questions	Réponses
	☐ Harcèlement, pots-de-vin et expulsions par les autorités et la police municipales ☐ Protection insuffisante contre la discrimination, le harcèlement et les pratiques abusives ☐ Exploitation par des intermédiaires qui prélèvent des commissions élevées ☐ Déplacements forcés et restrictions de zonage ☐ Accès limité aux services des infrastructures de base, tels que l'eau, l'électricité et l'assainissement ☐ Espace insuffisant pour vendre dans des conditions équitables et raisonnables et manque d'équipements sur les sites de vente ☐ Accès limité aux financements ☐ Accès limité aux marchés ☐ Autre, précisez:
5. Quelle approche innovante avez-vous mise en place pour favoriser la formalisation et prévenir l'informalisation?	Cochez la/les case(s) correspondante(s): ☐ Adoption d'approches sectorielles pour lutter contre l'informalité en tenant compte des besoins des travailleurs de l'économie informelle dans divers secteurs/industries et en veillant à ce que les politiques, les mesures et les interventions en matière de formalisation répondent aux besoins des travailleurs des différents secteurs économiques. ☐ Mise en place de mesures concrètes pour accroître la productivité dans les unités économiques informelles, y compris la formation professionnelle en matière d'entrepreneuriat et de gestion ☐ Accès facilité aux financements et aux marchés ☐ Mise en place de mesures en faveur d'un milieu de travail plus sûr et plus salubre ☐ Accès facilité à la protection sociale/sécurité sociale pour les travailleurs du secteur informel ☐ Organisation des travailleurs de l'économie informelle en syndicat ou en organisation de travailleurs ☐ Affiliation au syndicat d'une association ou organisation de travailleurs de l'économie informelle ☐ Renforcement de l'inspection du travail afin de prévenir l'informalisation des emplois ☐ Meilleure conformité aux normes du travail au niveau national et international ☐ Lobbying ou campagnes en faveur de politiques visant à combler les déficits de travail décent dans l'économie informelle ☐ Création ou soutien à la création de coopératives, associations, mutuelles, fondations, entreprises sociales, groupes d'entraide et entreprises similaires

Questions	Réponses
	☐ Développement d'alliances avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs pour faire face aux problèmes et défis énumérés ci-dessus ☐ Accès facilité à un dialogue social efficace, y compris la représentation des travailleurs de l'économie informelle dans les structures tripartites de négociation et dans les négociations avec les entités gouvernementales ☐ Développement d'alliances avec les travailleurs de l'économie informelle ☐ Renforcement des partenariats stratégiques avec d'autres organisations ☐ Exploitation des technologies numériques pour favoriser la formalisation ☐ Autre, précisez:
6. Groupe(s) cible(s)	Cochez la/les case(s) correspondante(s): ☐ Travailleurs à leur propre compte ☐ Employeurs salariés de leur propre entreprise du secteur informel ☐ Membres des coopératives informelles et d'autres unités de l'économie sociale et solidaire ☐ Coopératives ☐ Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise dans l'économie formelle ☐ Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise dans l'économie informelle ☐ Salariés occupant un emploi informel dans ou pour des entreprises formelles ☐ Salariés occupant un emploi informel dans ou pour des unités économiques de l'économie informelle, ou dans des ménages ☐ Travailleurs domestiques ☐ Travailleurs dont la relation de travail n'est pas reconnue ou pas déclarée ☐ Travailleurs des plateformes numériques ☐ Femmes et jeunes ☐ Groupe d'âge, précisez:
7. Portée géographique du ou des groupe(s) cible(s)	Cochez la/les case(s) correspondante(s): ☐ Provinciale/ville/district ☐ Régionale ☐ Sectorielle ☐ Nationale

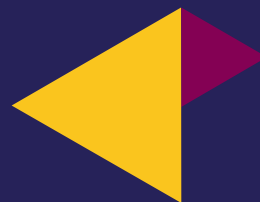
Questions	Réponses
8. Couverture sectorielle	<i>Cochez la/les case(s) correspondante(s):</i> ☐ Agriculture, pêche et foresterie ☐ Énergie et activités extractives ☐ Secteur manufacturier ☐ Construction et infrastructures ☐ Secteur des services privés ☐ Éducation et recherche ☐ Secteur maritime et transports ☐ Fonction publique, services publics et santé ☐ Autre, précisez:

Questions	Réponses
9. Décrivez brièvement l'approche innovante de l'organisation, ou l'approche commune avec les travailleurs de l'économie informelle pour traiter le problème/défi identifié ci-dessus (Question #4). <i>(Exemple: Au Costa Rica, le Syndicat des travailleurs de l'industrie de la canne à sucre (SINTRAICA) s'est engagé dans une campagne de syndicalisation pour lutter contre la situation extrêmement précaire des travailleurs migrants dans le secteur. A la suite de plaintes de travailleurs migrants, le syndicat a procédé à des investigations afin de déterminer l'ampleur des violations. Les investigations ont été suivies d'une campagne visant à organiser les travailleurs migrants et d'un «mouvement pour la dignité» appelant à un arrêt du travail, suivi par 1 288 travailleurs. Les employés costariciens ont rejoint la lutte des travailleurs migrants. A cause de cette pression, l'entreprise a entamé des négociations collectives pour répondre à ces plaintes et le ministère du Travail a mené des inspections du travail et adopté plusieurs mesures en faveur des travailleurs migrants. A noter également, ce sont désormais les travailleurs migrants qui fournissent des informations sur les violations de leurs droits et demandent à l'entreprise de respecter leurs droits. La campagne d'organisation des travailleurs migrants a également été déterminante pour renforcer l'unité des travailleurs, indépendamment de leur statut d'emploi — permanent ou temporaire — et qu'ils soient migrants ou non.)</i>	
10. Avez-vous entrepris des actions communes ou formé des alliances avec des travailleurs de l'économie informelle pour relever le défi ou résoudre le problème? <i>(Exemple: au Costa Rica, le SINTRAICA a organisé un arrêt de travail avec les travailleurs migrants dans le secteur de la canne à sucre.)</i> Si oui, veuillez les décrire.	

Questions	Réponses
11. Quand l'approche innovante a-t-elle pris place? (Indiquez une période précise allant de 2022 à aujourd'hui; par ex., de mai 2020 à juin 2021)	
12. Qu'est-ce qui a motivé le syndicat/l'organisation à adopter une approche innovante? <i>(Exemple: Renforcer l'unité des travailleurs, augmenter la puissance du syndicat en organisant les travailleurs migrants, transformer le syndicat en une organisation plus inclusive.)</i>	
13. Quels facteurs ont influencé l'adoption de l'approche innovante par le syndicat/l'organisation de travailleurs? <i>(Exemples: Dans le cas du SINTRAICA, les plaintes des travailleurs migrants au sujet de leur situation extrêmement précaire; le déclin des effectifs syndicaux.)</i>	
14. Des problèmes ont-ils été rencontrés lors de la mise en œuvre de l'approche innovante? <i>(Exemple: Menaces de perte d'emploi proférées par l'entreprise si les migrants adhèrent au syndicat.)</i> <i>Si oui, veuillez les décrire.</i>	
15. Quelles sont les stratégies/mesures/actions qui ont fonctionné? <i>(Exemple: Dans le cas du SINTRAICA, la conduite d'investigations sur les conditions de travail des travailleurs migrants, une campagne bien planifiée sur un thème général, «mouvement pour la dignité», un arrêt de travail massif.)</i>	
16. Quelles sont les stratégies/mesures/actions qui n'ont pas fonctionné? <i>(Exemple: Se lancer dans une campagne visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs migrants sans avoir d'abord mené une enquête ou une étude sur leurs conditions de travail réelles.)</i>	

Questions	Réponses
17. Le syndicat/l'organisation de travailleurs a-t-il procédé à des changements au sein de l'organisation pour assurer une participation et une représentation effectives des travailleurs de l'économie informelle dans les structures syndicales? Si oui, veuillez les décrire. <i>(Exemples: Modification des statuts du syndicat pour ouvrir l'adhésion aux travailleurs de l'économie informelle, modification de la collecte des cotisations et des structures, modification ou changement de l'ensemble des services et avantages offerts aux travailleurs de l'économie informelle.)</i>	
18. Si le groupe cible de travailleurs de l'économie informelle fait partie du syndicat, paie-t-il des cotisations ou bénéficie-t-il d'un système de cotisation différent?	
19. Si vous avez répondu OUI à la question #18, veuillez brièvement décrire le système de collecte des cotisations qui s'applique aux travailleurs de l'économie informelle qui font partie du syndicat.	
20. Existe-t-il des interactions/actions communes entre les organisations de travailleurs et d'employeurs visant à accroître la régularisation/la représentation/l'autonomisation des travailleurs de l'économie informelle? Si oui, veuillez les décrire. <i>(Exemples: campagnes de sensibilisation communes, lobbying auprès des autorités locales, négociations paritaires, services de formation, etc.)</i>	

Questions	Réponses
21. Quelles sont les principales réalisations en termes d'organisation, de fourniture de services et de représentation des travailleurs de l'économie informelle? Veuillez les décrire.	Organisation
	Fourniture de services
	Représentation dans le cadre de la négociation collective et d'autres formes de négociation, du dialogue social, etc.
22. Quelles sont les stratégies de durabilité envisagées pour maintenir ou améliorer les résultats, les réalisations et les progrès? <i>(Exemple: Dans le cas du SINTRAICA, les travailleurs migrants ont été habilités à recueillir et à fournir des informations sur les violations de leurs droits et à demander à l'entreprise de respecter leurs droits.) (Autres Exemples: Mise en place au sein de la direction syndicale d'une structure formelle de représentation des travailleurs de l'économie informelle qui sont membres du syndicat; système spécial de cotisation pour ces travailleurs; prise en compte de leurs préoccupations dans les structures tripartites de dialogue social; suivi et évaluation réguliers des gains/progrès obtenus.)</i>	
23. A partir de votre expérience et des enseignements tirés, quelles sont vos attentes à l'égard des responsables politiques, de l'OIT et des autres acteurs clés pour réaliser la formalisation et prévenir l'informalisation?	A l'égard des responsables politiques
	A l'égard de l'OIT
	A l'égard des autres acteurs clés
24. Coordonnées de la / des personnes à contacter qui pourraient fournir de plus amples informations sur le cas, et référence(s) permettant de trouver des informations complémentaires (le cas échéant).	Nom: Fonction dans le syndicat/ l'organisation: Nom du syndicat/de l'organisation: Courriel: Numéro de contact (WhatsApp/Viber):



Bureau des activités pour les travailleurs
de l'OIT (ACTRAV)

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22 - Suisse
T: +41 (0) 22 799 61 11
E: actrav@ilo.org

► ilo.org/actrav