



# LE RECRUTEMENT SYNDICAL

*Joseph TOE*

*Coordonnateur Programme ORGANISING*

*CSI-Afrique*



# SOMMAIRE

---

## 1. Introduction

Pourquoi recruter ?

## 2. Étapes du processus de recrutement :

La préparation

Étape 2. 1 : Faire la recherche

Étape 2. 2 : Concevoir votre stratégie

Étape 2. 3 : Planifier les détails pratiques

Étapes 3 Le processus de recrutement : La mise en œuvre

Étape 4 : Approcher les travailleurs

Étape 5 : La réunion de recrutement

Défis

Actions

Le suivi ?

Activités d'apprentissage

## 1. Introduction

Dans ce module, nous examinerons quelques étapes de base ainsi que les stratégies de recrutement pour les organisateurs syndicaux qui proposent d'intégrer un groupe de travailleurs, ou d'individus, dans un regroupement (syndicat) nouveau ou établi.

### Pourquoi recruter ?

Un regroupement démocratique de travailleurs est constitué de ses membres. Sans ceux-ci, le regroupement est une coquille vide. Les membres sont une source importante d'énergie. C'est pourquoi la plupart des regroupements essaient d'élargir continuellement leur effectif et s'unissent aux autres regroupements – au niveau local, régional et international. Le recrutement de nouveaux membres dans le regroupement (ou recrutement de nouveaux regroupements dans un plus grand regroupement) ne s'arrête jamais.

## 2. Étapes du processus de recrutement : La préparation

Avant de commencer à recruter des nouveaux membres, vous devez bien vous préparer. Vous avez besoin d'un plan bien défini, soutenu par une recherche. C'est également important quand vous commencez un nouveau regroupement ou quand vous recrutez des travailleurs dans un regroupement établi. C'est particulièrement important si vous êtes novice dans le travail de regroupement des travailleurs.

Ce n'est pas facile d'approcher un seul travailleur ou un groupe de travailleurs – l'une des raisons pour lesquelles vous devez vous préparer. Tout recrutement n'observera pas nécessairement les étapes suivantes. Vous pouvez en omettre, en ajouter ou encore suivre un ordre différent. Utilisez-les comme guide.

### ➤ Définition

Recruter : Convaincre les travailleurs de rejoindre le regroupement (syndicat) par la persuasion.

### Étape 1 : Faire la recherche

Identifiez un groupe de travailleurs que vous voulez recruter. Sachez-en le plus possible au sujet de ces travailleurs et de même que les circonstances du recrutement. Ça vous aidera à développer votre stratégie.

Une enquête préliminaire (Mapping)

Il est à noter que souvent les campagnes d'organisation syndicale vantent les avantages de l'adhésion à un syndicat (-plus de paie, plus de sécurité, plus de bénéfices) sans trop faire de distinction d'un groupe à l'autre. (Grosse erreur ! nous verrons pourquoi par la suite)

Pour l'étape de la recherche cela ne vous demande pas d'être un chercheur reconnu ; vous n'avez pas besoin d'avoir beaucoup de ressources pour réussir à dénicher l'information. Faites appel à votre initiative. Utilisez la connaissance collective et les ressources de vos propres membres, collègues et partenaires.

On raisonne que les bienfaits du syndicalisme, de la solidarité et de la négociation collective sont aussi vrais pour un mineur de cinquante-deux-ans habitant à Niamey , que pour une jeune coiffeuse de 25 ans qui travaille à Accra.

Avec l'aide de l'outil de recrutement, il serait approprié de "préparer" nos campagnes d'organisation syndicale en étudiant précisément :

Les besoins, perceptions, motivations, désirs, attitudes, préférences, caractéristiques et les raisons.

Dans la liste de contrôle suivante, il y a quelques questions que vous devez poser de même que des sources possibles d'information. Vous devez d'abord avoir une idée générale de celui que vous souhaitez recruter, ou vous pouvez viser un groupe spécifique de travailleurs dans un lieu donné. Vous pouvez, ou non, être familier avec ces travailleurs. Adaptez la liste de contrôle selon vos besoins.

### Liste de contrôle 1 :

#### **Information exigée Sources possibles**

Quel type de travailleur envisagez-vous ? Quel travail font-ils ? Sont-ils des hommes ou des femmes ou un groupe mixte ? Sont-ils des travailleurs autonomes, employés ou ont-ils des travailleurs qui travaillent pour eux ? Pourquoi font-ils ce travail ? A partir des contacts dans le groupe ciblé - A partir des leaders de leurs associations - A partir des travailleurs eux-mêmes - Vos propres observations - Quel est le nombre potentiel de travailleurs dans votre groupe ciblé ?

#### **Information exigée et où la trouver**

A partir de groupes à proximité immédiate, déjà organisés-Départements de recherche (syndicats et ONG) - Où les employés travaillent-ils et où vivent-ils ? - Y a-t-il des éléments prévus de regroupement par ex. la rue, l'espace de parking, à l'église, vente de produits, collecte ou production ? - Où est le meilleur lieu de rencontre avec les travailleurs ? - Quel est le meilleur moment de rencontrer les travailleurs ? - A partir des contacts dans le groupe ciblé - A partir des leaders de leurs associations - A partir des travailleurs eux-mêmes - Des collègues expérimentés - Vos propres observations - Quels sont les problèmes rencontrés par les employés au travail ? - Quel est leur revenu moyen ? - Ont-ils des problèmes de santé et de sécurité ? - Sont-ils harcelés par les autorités, les employeurs ? - Travaillent-ils

de longues heures ? - Quels sont les problèmes les plus urgents ? - Autres problèmes ? - A partir des contacts dans le groupe ciblé - A partir des leaders de leurs associations - A partir des travailleurs eux-mêmes - Vos propres observations - Regroupements provenant du même secteur – Internet - Quels problèmes les travailleurs expérimentent-ils plus généralement ? - Ont-ils des problèmes de logement ? - Ont-ils des problèmes de transport ? - Ont-ils des problèmes d'accès aux soins médicaux et autres mesures de sécurité sociale ?

### **Quels sont les lois et principes relatifs à ce groupe de travailleurs ?**

Code de travail - Lois municipales, réglementations - Syndicats et autres associations de travailleurs - ONG - Ministère du travail - Gouvernement local ou organismes municipaux - Qui sont les partenaires et les opposants à ce regroupement ? - Quelles sont les références disponibles ?

En simplifiant un peu, on peut se demander quelles sont les variables les plus significatives qui font qu'une personne est prédisposée à signer une carte d'adhésion et l'autre pas.

Le discours syndical adressé aux non-syndiqués varie d'un organisateur à l'autre, d'une organisation syndicale à l'autre.

Ainsi, l'organisateur se doit de demander: "En ce qui concerne le groupe cible non syndiqué, leurs problèmes d'après eux?"

Il faut non seulement écouter la réponse, mais soigneusement adapter les stratégies d'organisation et de communication aux réponses.

## **Étape 2 : Concevoir votre stratégie**

---

En planifiant votre stratégie, il faut tenir compte de tous les facteurs pertinents:

Les travailleurs, l'environnement, les ressources disponibles, les principes organisationnels.

Après avoir recueilli et analysé les résultats des données mentionnés ci-haut, un plan d'action opérationnel sur l'organisation stratégique sera écrit et soumis à l'exécutif syndical pour discussion et acceptation.

Ce plan comprendrait:

- **Une analyse scrupuleuse du groupe non-syndiqué visé;**
- **Une liste des forces et des faiblesses du syndicat telles que perçues par les non syndiqués; ( ANALYSE SWOT)**
- **Des objectifs mesurables pour la campagne d'organisation; (SMART)**

- Une stratégie de communication (style, ton et contenu des messages, choix des véhicules de communication);
- Des responsabilités définies pour les leaders syndicaux, les permanents, les organisateurs, les activistes et les militants;
- Un budget détaillé;
- Un échéancier précis.

Des briefings et des débriefings serviraient à étudier :

- La compréhension
- Le rappel des objectifs
- L'impact des messages syndicaux
- Les difficultés

Cette appréciation de l'information syndicale à transmettre ou transmise aux non-syndiqués est essentielle afin de juger l'efficacité et le mérite de ce qui se fait.

Enfin, les résultats globaux de la campagne, qu'elle soit un succès ou non, doivent être rigoureusement évalués.

### Décidez sur l'approche stratégique

D'abord, ayez une vue d'ensemble générale. Évaluez les objectifs, l'étendue, la portée et l'aperçu de votre stratégie de recrutement de même que les principes exigés pour la soutenir. Il s'agit ici d'un projet pour lequel votre regroupement a arrêté une décision. Vous devrez vous mettre d'accord sur ce qui suit :

**Type de regroupement** : Si vous créez un nouveau regroupement, choisissez quel type de regroupement est adéquat. Est-ce un syndicat, une coopérative, une association ?

Serait-il préférable de regrouper les travailleurs sur la base des intérêts culturels, communautaires ou autres. Un exemple pourrait être celui de travailleurs immigrants venus ensemble dans un endroit commun ou qui partagent une situation semblable.

**Travailleurs** : Quel secteur, sous-secteur et groupe de travailleurs est votre cible ?

**Adhésion** : Qui peut ou ne peut adhérer ? Quel est votre point limite ?

**Priorités** : Quelles sont vos priorités ? Y a-t-il une volonté axée sur le recrutement des femmes ou des travailleurs les plus pauvres dans le secteur ?

**Approche** : Est-ce que vous allez intégrer des associations existantes dans un grand regroupement, ou rassembler des travailleurs en tant qu'individus, ou travailler au sein d'un regroupement existant afin de

recruter des membres individuels ? Ou une combinaison de ces possibilités ? Est-ce que votre acte constitutif permet différentes approches ?

**Grand ou petit** : Est-ce que le regroupement en place est d'envergure, s'agit-il d'une vaste campagne de recrutement ou êtes-vous impliqué au sein d'une initiative locale à plus petite échelle ?

**Objectifs et cibles** : Qu'est-ce que vous voulez réaliser ? Quels sont les chiffres que vous souhaitez atteindre ?

**Collaboration** : Est-ce que vous travaillez avec d'autres regroupements ou d'autres personnes ? Par exemple, cela peut être un ONG qui travaille avec un groupe cible en particulier et avec lequel vous pourriez collaborer efficacement.

**Affectation de ressources** : Quelles ressources le regroupement (syndicat) va-t-il affecter au programme de recrutement ?

## Planifiez les détails

---

Armé de votre approche stratégique générale et de votre recherche, vous pouvez planifier tous les détails de votre stratégie. Voici quelques éléments à propos desquels vous devrez prendre des décisions

**Personnes-contacts** : Par où allez-vous commencer ? Il est préférable de travailler en équipe avec une personne-contact qui va parler aux travailleurs avec vous ou pour vous.

Avez-vous une personne-contact avec laquelle commencer à travailler ? Cette personne est-elle déjà un leader au sein des travailleurs ? Ces derniers lui font-ils confiance ? Si vous n'avez pas de personne-contact, comment allez-vous établir le premier contact ? Vous pouvez, par exemple, distribuer des pamphlets expliquant votre regroupement et invitant les travailleurs à une réunion.

**Lieu** : Vous devrez trouver le meilleur endroit pour parler aux travailleurs. Ce peut être sur leur lieu de travail. Durant les moments plus tranquilles, vous pouvez aller parler aux vendeurs à leurs points de vente. Vous pouvez parler aux chauffeurs de taxi à leurs stationnements ou aux points d'embarquement. Vous pouvez parler aux travailleurs domestiques au téléphone. Il peut aussi être préférable de contacter les travailleurs lorsqu'ils sont dans leurs communautés. Cela pourrait être fait à travers leurs églises ou lors de d'évènements sociaux. Vous pouvez même décider que les visites à domicile sont la meilleure approche. Soyez créatif.

Parfois, parler aux organisateurs est risqué pour les travailleurs. Devez-vous d'abord les rencontrer en secret ?

**Moments** : Plusieurs travailleurs de l'économie informelle travaillent pour eux-mêmes et pour leur famille. D'autres travaillent pour des employeurs exigeants et ont donc peu de temps libre. Quand est-ce le meilleur moment pour entrer en contact avec ces travailleurs et pour combien de temps ? Si vous

voulez rencontrer un groupe de travailleurs, quand est-ce possible ? Ont-ils des pauses ou peuvent-ils seulement vous rencontrer à la fin de leur journée de travail ? Ont-ils des jours de congé ?

**Outils de communication** : Vous pouvez décider qu'il est préférable de parler « en privé » avec les travailleurs. Vous pouvez décider d'une approche plus publique. Vous devrez choisir les approches les plus appropriées. Vous pouvez décider que vous avez besoin de soutien pour vous aider à expliquer votre regroupement aux travailleurs, comme un pamphlet ou un bulletin de nouvelles. Vous pouvez trouver des approches créatives pour l'utilisation de téléphones cellulaires ou même du téléphone de l'employeur.

**Questions mobilisatrices** : Plusieurs regroupements fuient lorsque les travailleurs sont confrontés à un problème sérieux et immédiat. Attirer les travailleurs dans le regroupement en s'occupant de leurs vraies préoccupations est une stratégie utile. Des précautions s'imposent toutefois. Votre stratégie doit inclure comment construire sur le problème et ensuite, comment conserver l'intérêt des travailleurs lorsque le problème ou la crise se résorbe.

### Étape 3 : Planifier les détails pratiques

Porter attention aux détails pratiques et s'assurer d'une administration saine peuvent sembler des activités ennuyantes mais elles peuvent faire la différence. Cela ne signifie pas qu'on ne puisse pas recruter efficacement sans bureau ou secrétariat. Cela signifie plutôt que vous devez être bien organisé vous même ! Utilisez la liste de préparation ci-dessous pour vous aider à vous regrouper.

#### Planification des détails pratiques pour le recrutement

- **Avons-nous ? / Sommes-nous ?**
- **Quand**
- **Fixé une date de début**
- **Assuré d'avoir le temps nécessaire disponible**
- **Fixé une période de temps pour la première phase**
- **Fixé une période de temps pour l'ensemble du projet/ de la campagne si approprié**
- **Décidé quand évaluer le progrès**
- **Qui**
- **Établir l'équipe de recrutement**
- **Conclure des ententes claires avec les recruteurs : qui fera quoi ? et quand ?**

#### Décider qui est responsable de :

- **Encadrer le processus**
- **Faire des rapports**
- **Produire le matériel de recrutement**



- **S'assurer que des formulaires d'affiliation et des cartes sont disponibles**
- **S'occuper des entrées de données et du classement des dossiers**
- **Organiser les réunions**
- **Organiser le transport**
- **S'occuper de l'argent et des paiements**

### 3. Étapes dans le processus de recrutement : La mise en œuvre

Les activités à exécuter doivent être rigoureusement passées en revue en se posant les questions suivantes:

#### **Qui ? Quoi ? Où ? Quand ? Comment ? Pourquoi ?**

Vous avez déjà décidé de votre stratégie et de votre approche. Vous avez fait tous les arrangements pratiques préalables. Vous devriez maintenant être prêts à commencer le processus de recrutement. Il y a deux points importants à garder en tête :

- Les étapes ne se succèdent pas de manière linéaire : la recherche n'est jamais interrompue ; les arrangements logistiques peuvent changer en cours de route ; la stratégie doit être révisée, et ainsi de suite.
- Les choses ne se déroulent pas toujours comme prévues. Soyez à l'écoute des événements pour réévaluer votre plan d'action au besoin.

#### Étape 4 : Approcher les travailleurs

- **Êtes-vous préparés ?**
- **Avant de commencer à recruter, interrogez-vous sur les qualités, les attributs et les compétences dont vous avez besoin pour réussir le recrutement des travailleurs.**
- **Quelles sont vos forces et vos faiblesses ?**
- **Quelles sont les qualités, les attributs et les compétences des organisateurs / recruteurs**

"Est-ce que je..." ?

- Parle la langue des travailleurs
- Comprends et respecte la culture et le parcours des travailleurs
- Connais les problèmes auxquels ils font face
- Éprouve de l'empathie à leur égard
- Fais preuve de respect envers les travailleurs
- Suis honnête et digne de confiance

- Travaille fort et avec engagement
- Agis indépendamment et de manière impartiale
- Agis de manière juste et démocratique
- Ai confiance et fais preuve de courage
- Suis patient et persévérant
- Ai-je une approche sympathique
- Sais comment écouter et communiquer

### Expérience : les qualités d'un organisateur

#### ➤ À propos des organisateurs d'un syndicat existant

« ...ils doivent savoir diriger les opérations et doivent jouer un rôle de leader au sein du groupe, ou être des personnes qui sont très respectées. Il est important que les personnes-contacts soient éloquentes, capables d'éduquer les autres directeurs d'opérations et qu'elles soient considérées comme sérieuses et honnêtes ».

#### ➤ Qui peut être abordé ?

Il est nécessaire de trouver une porte d'entrée, une façon d'aborder les travailleurs. La façon la plus courante est par le biais d'une personne-contact. Lorsque c'est possible, trouvez quelqu'un qui puisse vous présenter à une personne-contact, qui soit proche du groupe ciblé. Cela peut ouvrir des portes et permettre de contrer la peur et la méfiance. Cette personne-contact doit être connue et respectée par les travailleurs qui la connaissent, et qui a la confiance de ceux-ci. Elle peut être un leader officiel ou non officiel d'un groupe ou d'une association de travailleurs, ou bien un leader dans leur communauté.

Cependant, les leaders d'un groupe ou d'une association peuvent, à l'inverse, être exactement ceux dont les travailleurs ont peur ou auxquels ils ne font pas confiance. Dans ce cas, vous avez un problème. Si vous ignorez le leader, il peut vous devenir hostile et ruiner vos efforts de regroupement. Si vous travaillez avec le leader, les travailleurs peuvent rejeter vos tentatives. Il n'y a pas de réponse simple à ce problème. Soyez conscient de cette éventualité et soyez prêt à changer votre stratégie.

Parfois, vous devez construire votre liste de personnes-contacts à partir de rien. Vous devez alors approcher un travailleur ou un groupe de travailleurs sans avoir été présenté. Si vous devez procéder ainsi, assurez-vous d'avoir préalablement observé ce groupe et pris connaissance de sa situation avant de choisir le travailleur ou le groupe de travailleurs à approcher.

« IL EST PLUS FACILE DE RECRUTER SON SEMBLABLE ».

#### ➤ Où et quand ?

Il est souvent préférable de discuter avec vos personnes-contacts à l'extérieur du lieu de travail. La tenue d'une rencontre sociale informelle dans un centre communautaire, dans un lieu de culte ou dans

autre espace de rassemblement peut être un bon point de départ. Vous pouvez visiter ces gens à domicile ou les inviter chez vous ou à votre bureau.

Vous devrez évaluer si les travailleurs sont vulnérables à la pression d'autorités, de criminels, d'employeurs, d'époux. Il sera peut-être préférable de rencontrer vos personnes-contacts secrètement et de vous lancer lentement et prudemment dans le recrutement de nouveaux membres.

Si rien n'empêche un recrutement ouvert, trouvez des lieux de rassemblement ; trouvez des moments de repos ou de relâche pour aller visiter les travailleurs et groupes de travailleurs sur leurs lieux de travail.

### ➤ **Quoi dire ?**

Voici un exemple de la manière dont une discussion avec une nouvelle personne contact ou avec groupe de travailleurs peut être menée. **ONE TO ONE TALK**

1. Saluez et présentez-vous, en mettant l'accent sur vos titres de compétences.
2. Expliquez brièvement d'où vous venez et précisez que vous êtes sur place pour expliquer ce qu'est votre regroupement et comment il peut le/la/les assister.
3. Si le travailleur/personne-contact est en désaccord, vous devriez gentiment essayer de le convaincre de discuter avec vous. Si c'est impossible, soyez sensible et jugez du moment opportun pour dire « merci de m'avoir accordé de votre temps » et pour vous éloigner. Vous pourrez toujours l'attirer un peu plus tard.
4. S'il ou si elle accepte de discuter, commencez par donner une vue d'ensemble de votre regroupement:
  - **Qu'est-ce que votre regroupement (Syndicat) ?**
  - **Quel est son objectif ?**
  - **Qui sont les membres ?**
  - **Où opère-t-il ?**
  - **Comment est-il dirigé, incluant qui sont les leaders, quelle démocratie ?**

### **5. Expliquez pourquoi les travailleurs ont besoin d'un tel regroupement :**

- Pour construire une unité, une solidarité et **un pouvoir**.

*Si nous voulons vraiment RENFORCER NOTRE POUVOIR ? Une stratégie de RENFORCEMENT DU POUVOIR transforme les ressources dont vous disposez en un pouvoir dont vous avez besoin pour obtenir le changement que vous voulez. « Ainsi, s'organiser c'est faire en sorte de développer nos ressources ou de réduire les leurs, de façon à ce que chacun ait besoin de l'autre et que nous puissions négocier le changement ensemble ».*

- Pour permettre d'affronter collectivement leurs problèmes et d'affirmer leurs exigences.

- Pour fournir un soutien dans les moments difficiles.

**6. Démontrez comment cela fonctionne en pratique. Donnez des exemples concrets :**

- Comment vous pouvez régler un problème important pour ce groupe de travailleurs.

- Des succès et des accomplissements de votre regroupement (Syndicat).

- Des succès et des accomplissements de regroupements (syndicats) similaires.

**7. Demandez s'il y a des questions ou des préoccupations et assurez-vous d'avoir le temps de les écouter et d'y répondre.**

**8. Invitez le/la/les à se joindre à vous si cela semble approprié.**

**9. Assurez-vous de pouvoir donner suite à cette discussion.**

**10. Donnez votre numéro de téléphone et notez celui du travailleur.**

**11. Donnez de l'information écrite comme un pamphlet ou un bulletin de nouvelles.**

➤ **Comment le dire : La bonne approche :**

- Soyez amical mais professionnel.
- Soyez respectueux et calme.
- Soyez bref, clair et concis. Ne donnez pas trop de détails dès le départ.
- Ne cessez pas d'interagir avec le travailleur au fil de la conversation. Laissez place aux commentaires et aux questions. Respectez les connaissances et l'expérience des travailleurs.
- Écoutez les commentaires et les questions des travailleurs et faites de votre mieux pour y répondre.
- Assurez-vous d'avoir suffisamment de temps et de ne pas paraître pressé.
- Faites sentir au travailleur que ses préoccupations sont légitimes et importantes.
- Soyez connaisseur sans être arrogant.

**La mauvaise approche :**(erreurs fréquentes)

**Il ne faut pas :**

Promettre ce que vous ne pouvez pas accomplir.

Exagérer les accomplissements du regroupement.

Être malhonnête.

Fixer une date de rencontre sans s'y rendre.

Ignorer ou négliger les préoccupations des travailleurs.

Étaler vos connaissances ou faire preuve d'arrogance.

Menacer.

Perdre votre sang-froid.

Être impatient.

Contredire votre propos par un langage corporel irrespectueux.

Faire des remarques sexistes, harceler ou traiter une femme inéquitablement.

Prendre une position patronale et faire des généralisations en catégorisant « eux » et « nous ».

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

#### Questions et préoccupations fréquentes des travailleurs

Soyez prêt à répondre aux questions ci-dessous. Faites de votre mieux pour y répondre. Prenez le temps de vous y préparer. N'ayez pas peur d'avouer ne pas savoir, ou de préciser qu'il n'y a pas une seule et bonne réponse. Ne soyez ni évasif ou malhonnête. Dans certains cas, vous pouvez demander aux travailleurs ce qu'ils en pensent et développer une discussion autour de la question.

- **Pourquoi devrais-je joindre un regroupement ?**
- **Qu'est-ce que le regroupement peut faire pour moi ?**
- **Comment pouvez-vous résoudre mes problèmes ?**
- **Ceci est mon problème maintenant – pouvez-vous le résoudre ?**
- **Que pouvez-vous faire que je ne puisse pas faire moi-même ?**
- **Comment pouvez-vous m'aider à faire plus d'argent/ vendre davantage/ faire mieux que mes rivaux ?**
- **Combien devrais-je payer ?**
- **Pourquoi devrais-je payer une cotisation ?**
- **Comment mon argent sera-t-il utilisé ?**
- **Comment pourrais-je savoir que vous ne volerez pas ni n'utiliserez mon argent incorrectement**
- **Comment trouverais-je le temps de participer à un regroupement ?**
- **Qui sont les leaders ? Comment puis-je leur faire confiance ?**

## Étape 5 : La réunion de recrutement

Tout au long du parcours, vous tiendrez plusieurs réunions. Elles commenceront peut-être avec un ou deux participants seulement, puis s'élargiront en un noyau de personnes qui vous aideront à en recruter davantage. Idéalement, vous tiendrez des réunions avec un plus grand nombre de travailleurs pour :

- **Expliquer le regroupement.**
- **Discuter des problèmes et des préoccupations.**
- **Explorer les solutions possibles et le rôle que ce regroupement peut jouer.**
- **Partager les expériences d'autres travailleurs de l'économie informelle.**
- **Établir un plan pour aborder un problème particulier.**
- **Faire le rapport des succès.**
- **Faire le rapport des progrès.**
- **Stimuler l'engagement des travailleurs et des leaders dans le processus de recrutement.**

### Tenir une réunion de recrutement efficace

#### Avant la réunion

Avec vos personnes-contacts, optez pour le meilleur endroit et le meilleur moment pour tenir la réunion.

Informez-en les travailleurs au bon moment et expliquez-leur brièvement l'objectif de la réunion et combien de temps ils doivent prévoir.

Trouvez une façon appropriée de transmettre le message aux travailleurs.

Soyez clair quant à ce que vous voulez retirer de cette réunion et planifiez un agenda réaliste et intéressant. Faites-le circuler à l'avance si possible.

Décidez qui dirigera la réunion, qui prendra les notes et qui parlera sur les questions qui seront abordées.

Prévoyez du temps pour les questions et discussions. Préparez le matériel que vous voulez utiliser au cours de la réunion.

### **Pendant la réunion**

Expliquez l'objectif de la réunion et les différents points de l'agenda.

Dirigez fermement la réunion de manière à gérer les problèmes, parvenir à des conclusions et terminer à temps.

Dirigez la réunion démocratiquement pour entendre toutes les voix, particulièrement celles des femmes travailleuses.

Résumez les décisions et entendez-vous sur les prochaines étapes.

Prenez des notes à la réunion et assurez-vous qu'elles sont complètes.

### **Lorsque les réunions ne sont pas possibles**

« Les travailleurs ont tendance à être individualistes et ont peu ou pas de temps pour les réunions de groupe. La raison c'est qu'ils vont perdre des revenus ou des recettes quotidiennes quand ils participent aux réunions en dehors de leurs lieux de travail ».

« Les travailleurs ne sont pas intéressés par des réunions, c'est seulement l'argent qui les intéresse ».

L'outil de communication le plus puissant pour les regroupements démocratiques des travailleurs, c'est la réunion. Mais les travailleurs de l'économie informelle ont souvent des difficultés à participer aux réunions. Pour les travailleurs autonomes, le temps perdu dans des réunions signifie moins de temps de travail, et donc moins d'argent gagné ! Pour les autres, la durée du travail peut les empêcher de participer.

Pour les travailleuses de l'économie informelle, il peut y avoir d'autres barrières additionnelles telles que les responsabilités ménagères et des enfants, la crainte pour leur sécurité, les exigences religieuses ou culturelles et ainsi de suite.

Si les travailleurs ne peuvent pas venir à vous dans le cadre d'une réunion, alors vous devez trouver des voies et moyens d'aller vers eux. Transmettre les informations aux travailleurs individuellement, et recevoir leur rétroaction sur des problèmes est extrêmement difficile. Cela demande des ressources et de l'imagination. Ci-dessous quelques idées :

- **Mobilisez des équipes de volontaires pour vous assister à visiter les travailleurs dans leurs maisons.**
- **Envoyez des messages en suivant les réseaux informels de communication.**
- **Visitez les travailleurs dans les endroits où ils socialisent.**
- **Si possible, envoyez des messages réguliers aux téléphones cellulaires/mobiles.**

- **Etablissez un réseau des « leaders » au sein de la communauté ou dans des lieux de travail qui peuvent transmettre les messages et recevoir les rétroactions des travailleurs.**
- **Communiquez régulièrement au moyen de pamphlets.**

## Défis

Quand vous essayez de recruter les femmes travailleuses, vous pouvez rencontrer des difficultés. Vous devez prendre note des circonstances particulières entourant les femmes comme par exemple les exigences culturelles et sociales ou l'expérience organisationnelle. Certaines des barrières dans le recrutement des travailleuses sont :

- **Temps** Les femmes ont très peu de temps pour participer aux réunions et s'engager dans des activités de regroupement en raison des travaux ménagers et la surveillance des enfants. Les hommes ne contribuent pas souvent à parts égales !
- **Attitudes masculines traditionnelles** Les maris ou conjoints peuvent empêcher les femmes de s'affilier aux regroupements ou de participer à leurs activités.
- **Religion et culture** Celles-ci peuvent limiter la liberté des femmes à quitter leur maison ou leur voisinage ou même à échanger avec les hommes.
- **Confiance** Les femmes peuvent ne pas avoir confiance pour adhérer ou participer à des regroupements.
- **Crainte** Les femmes peuvent craindre de perdre leur gagne-pain si elles deviennent actives dans un regroupement ; les femmes ont peur de leurs maris, de la communauté et craignent pour leur sécurité.

## Actions

- Observez la situation des femmes que vous avez l'intention d'approcher à savoir quelles sont les exigences religieuses et culturelles, le genre de travail et les heures qui y sont consacrées, l'expérience organisationnelle.
- Travaillez avec une personne qui est proche et a la confiance des femmes. Dans la plupart des cas, ce serait une femme.
- Obtenez le soutien des hommes leaders qui sont forts, respectés et à qui on fait confiance. Cela peut vous aider à développer la confiance des femmes, et les hommes peuvent alors travailler avec les maris ou conjoints réticents.
- Allez-y lentement et prudemment. Expliquez clairement. Ecoutez ! Laissez les femmes parler pour elles-mêmes et tirer leurs propres conclusions
- Expliquez les avantages pratiques d'appartenir au regroupement. Convincez-les en leur donnant des exemples concrets impliquant d'autres femmes.
- Essayez de rencontrer les femmes là où elles sont en sécurité. Ça peut être à un rassemblement déjà existant, à leur lieu de travail, dans leur maison (quand leurs maris sont absents mais seulement si vous êtes une femme !). Ce doit être dans un endroit où elles ne craignent pas d'être vues avec un (e) organisateur (trice).



- Trouvez le bon moment pour tenir des discussions et s'assurer que les enfants peuvent y être si nécessaire. Prévoyez les équipements nécessaires.
- La discussion doit être brève et directe.
- Travaillez avec les groupes des femmes si possible pour qu'elles puissent se soutenir les unes et les autres et développer la confiance.
- Montrez du respect pour la religion, la culture et la langue.
- Encouragez les femmes à sortir et à recruter d'autres femmes. Décidez ensemble sur les tâches à accomplir et qui en est responsable.
- Dans des séances mixtes de recrutement, assurez-vous que les problèmes qui préoccupent les femmes sont discutés ; encouragez les femmes à parler ; ce que les femmes disent est respecté et traité comme étant aussi important que ce que disent les hommes.

***Assurez-vous de ne pas :***

- Proposer de liaison amoureuse ou harceler sexuellement les femmes.
- Mettre les femmes en danger en révélant leurs intérêts en les organisant hâtivement.
- Les mettre en retard et qu'elles soient alors exposées à voyager dans des conditions d'insécurité ou arriver tardivement à la maison.
- Adopter une attitude supérieure ou leur parler avec autorité.
- Perdre patience lorsque les femmes prennent du temps pour parler ou hésitent à adhérer.
- Ignorer les femmes et ce qu'elles disent dans les séances mixtes de recrutement, ou ignorer les problèmes qui les préoccupent.

**4. Qu'est-ce qui suit ?**

**Il très important pour vous de maintenir le contact avec les nouveaux membres.**

Sinon, il est inutile de les persuader à rejoindre le regroupement et puis les abandonner ensuite. Visitez-les régulièrement. Organisez des réunions. Soulevez des questions et aidez-les à résoudre leurs problèmes. Donnez l'information régulière par le biais de pamphlets, de circulaires ou de bulletins de nouvelles, et/ou à travers les représentants élus et militants.

- **Amenez officiellement les membres dans les structures du regroupement, ou établissez les structures avec eux si votre regroupement est récent. Ceci vaudra dire organiser les élections pour les leaders et représentants.**
- **Offrez des séances de formations éducatives formelles et informelles. Apprenez à travers vos expériences et développez l'approche de votre propre regroupement pour le recrutement et**

**le regroupement des travailleurs. Attirez davantage de membres dans votre regroupement en vous occupant efficacement des problèmes qui leur tiennent à cœur.**

- **La publicité dans les revues, dans les journaux et les radios communautaires, de même que du matériel de promotion, sont parmi les pistes à explorer, en exploitant les résultats de la recherche et en tenant compte des engagements financiers et autres de l'organisation syndicale.**
- **"Informer" un auditoire, et "convaincre" ou "persuader" un auditoire n'est pas du tout le même travail, et chacun requiert les talents analytiques, d'écriture et de présentation distincts.**

Des rédacteurs de messages syndicaux sont généralement des journalistes expérimentés et très habiles venant de la presse écrite.

Un rédacteur de publicité avec des convictions syndicales apporterait une perspective intéressante à une stratégie de communication syndicale pour faciliter et booster le recrutement.

Je vous souhaite bon vent !

*Je vous remercie*