

RAPPORT D'ENQUÊTE

# COMPRENDRE LES TRANSPORTS INFORMELS EN AFRIQUE :

LES ÉVALUATIONS DE L'IMPACT  
SUR LA MAIN-D'ŒUVRE EN TANT  
QU'OUTILS POUR AMÉLIORER  
LA SITUATION DES TRAVAILLEUSES  
ET TRAVAILLEURS

**VREF**

VOLVO RESEARCH  
AND EDUCATIONAL  
FOUNDATIONS

**GLI**



**Préparé par le Global Labour Institute (GLI) de Manchester, avec le soutien de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) et du Programme de recherche sur la mobilité informelle et partagée dans les pays à revenu faible et intermédiaire de Volvo Research and Educational Foundations (VREF), le présent rapport s'appuie sur les travaux d'un projet d'envergure déployé en Afrique et soutenu par Union to Union, SEKO et Kommunal en Suède.**



La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) est une organisation mondiale démocratique dirigée par ses affiliés. Elle regroupe 740 syndicats de 150 pays et représente près de 16,5 millions de travailleuses et travailleurs de tous les secteurs des transports. L'ITF défend ardemment les droits des travailleurs des transports, l'égalité et la justice.



Le Global Labour Institute de Manchester est un organisme sans but lucratif qui appuie le mouvement syndical international par l'éducation et la recherche. Il est spécialisé dans l'éducation politique, l'organisation et la politique syndicale concernant les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle, l'égalité des genres, la crise climatique et la transition juste, ainsi que la conception et la gestion de programmes internationaux d'éducation des travailleurs.



Volvo Research and Educational Foundations (VREF) désigne le nom collectif sous lequel quatre fondations collaborent afin de financer la recherche et l'éducation dans les domaines des transports, de l'environnement et de l'énergie. L'objectif ultime est de renforcer l'accessibilité de tous les groupes, tout en réduisant de manière radicale l'incidence néfaste des transports sur l'environnement aux niveaux local et mondial.

Ce rapport a été préparé par Dave Spooner, du Global Labour Institute, basé à Manchester, au Royaume-Uni. [www.gli-manchester.net](http://www.gli-manchester.net).

[www.gli-manchester.net](http://www.gli-manchester.net)  
[gli-uk@global-labour.net](mailto:gli-uk@global-labour.net)

Novembre 2024

# SOMMAIRE

---

<b>RÉSUMÉ</b>	<b>4</b>
<b>FIGURES</b>	<b>16</b>
<b>GLOSSAIRE</b>	<b>17</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>21</b>
Méthode d'analyse	23
<b>CONTEXTE</b>	<b>27</b>
<b>MÉTHODOLOGIE DES ÉVALUATIONS DE L'IMPACT SUR LA MAIN-D'ŒUVRE</b>	<b>30</b>
Approche méthodologique	30
Composantes du projet	33
Limites et défis	44
<b>PRINCIPAUX CONSTATS ET ENSEIGNEMENTS TIRÉS</b>	<b>45</b>
La main-d'œuvre : métiers	45
La main-d'œuvre : données démographiques	47
Moyens de subsistance et relations de travail	51
Problèmes rencontrés par les travailleurs	67
Problèmes touchant spécifiquement les travailleuses	75
Organisation et représentation	77
Sensibilisation et attitudes à l'égard du BRT et de la réforme	81
<b>INCIDENCE</b>	<b>88</b>
<b>PRINCIPAUX PROBLÈMES IDENTIFIÉS ET RECOMMANDATIONS</b>	<b>96</b>
Instaurer la confiance et le respect	96
Renforcer les capacités des travailleurs, des propriétaires et des gouvernements	98
Répondre aux préoccupations immédiates	100
Améliorer la méthodologie des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre	102
Intégrer les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre	103
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>106</b>
<b>ANNEXE : Note sur les méthodes de recherche du GLI sur les travailleurs informels dans les systèmes de transport</b>	<b>109</b>
<b>REMERCIEMENTS</b>	<b>111</b>
<b>NOTES DE FIN</b>	<b>113</b>

---

# RÉSUMÉ

---

Depuis 2010, la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) et le Global Labour Institute (GLI) se penchent sur les questions de travail et d'emploi dans le secteur des transports informels et estiment urgent de comprendre l'impact actuel et potentiel des projets de bus à haut niveau de service (*bus rapid transit*, ou BRT) sur l'emploi. En conséquence, l'ITF a commandé au GLI la réalisation d'une série d'évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre à Nairobi (2017-18), Dakar (2019) et Abidjan (2022). Le GLI a également été chargé par l'Agence française de développement (AFD) à Kampala (2019-20) et par le Ghana Urban Mobility and Accessibility Project (GUMAP) à Accra (2021) de mener des études selon la même méthodologie.

Les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre partagent des caractéristiques essentielles :

- des méthodes de recherche participative,
- des outils de recherche innovants,
- une définition large et inclusive des « travailleurs des transports », incluant l'ensemble des travailleuses et travailleurs qui dépendent directement des transports informels pour leur subsistance,
- un partenariat avec des établissements universitaires locaux,
- un appui à un dialogue constructif et à la négociation entre les syndicats et les autorités des transports.
- Plus important encore, elles s'appuient sur le concours actif des syndicats et des associations de travailleurs représentant la main-d'œuvre des transports informels.

En 2024, Volvo Research and Educational Foundations (VREF), l'ITF et le GLI ont estimé opportun de dresser un bilan des enquêtes menées dans les cinq villes, de réaliser une compilation des conclusions et des propositions générales susceptibles d'avoir davantage d'intérêt et de pertinence à l'échelle internationale aux fins d'une réforme des transports publics, d'analyser et d'étayer la méthodologie de recherche participative qui a évolué au fil des projets, et d'identifier les possibilités d'intégrer les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre afin d'améliorer la situation des travailleuses et travailleurs dans le cadre des initiatives de réforme des transports publics.



Cartographie de Dakar

# MÉTHODOLOGIE DES ÉVALUATIONS DE L'IMPACT SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

Parmi les principales méthodes de recherche appliquées dans le cadre des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre, notons les enquêtes par questionnaire, les groupes de discussion et les entretiens approfondis avec les travailleurs des transports informels potentiellement concernés par la mise en service du bus à haut niveau de service.

Les syndicats et les associations de travailleurs se posent d'emblée comme des partenaires et des bénéficiaires actifs. Grâce à cette approche, il est plus probable que les travailleurs interrogés dans le cadre de la recherche sur le terrain, notamment les enquêtes par questionnaire à grande échelle, fassent suffisamment confiance aux chercheurs pour leur répondre avec davantage d'honnêteté et de précision que s'ils étaient interrogés par des chercheurs universitaires ou des consultants « externes ».

Ces organisations qui représentent les travailleurs des transports participent activement à la planification et à la mise en œuvre de chaque projet, avec le soutien de partenaires universitaires locaux.

Dans les cinq villes :

3 221 entretiens ont été réalisés dans le cadre d'**enquêtes par questionnaire** afin de recueillir des données sur les caractéristiques de la main-d'œuvre, les conditions de travail, les moyens de subsistance, les activités, la prise de conscience et les réactions à l'égard du BRT et des propositions de réforme.

**41 groupes de discussion** ont permis d'étudier les principales difficultés que rencontrent les participants dans leur travail, les problèmes auxquels est confronté le transport de passagers, la sensibilisation et l'information relative à la proposition de mise en service du BRT et/ou d'autres propositions de réforme, ainsi que leurs propres idées et suggestions d'amélioration.

**88 entretiens approfondis** ont été menés auprès de chauffeurs, de chauffeurs-proprétaires et de propriétaires de petites flottes de véhicules afin d'étayer par des exemples détaillés la nature micro-économique des exploitations, notamment les facteurs principaux qui affectent les moyens de subsistance, les frais de fonctionnement et les revenus.

Dans la mesure du possible, des ébauches de rapports d'enquête ont été présentées et débattues lors de séminaires rassemblant les syndicats, les associations, les partenaires universitaires, les autorités de transport et les représentants des gouvernements concernés, ainsi que de nombreux autres acteurs invités (tels que les établissements de crédit, les bailleurs de fonds et les ONG).

# PRINCIPAUX CONSTATS ET ENSEIGNEMENTS TIRÉS

**La main-d'œuvre informelle dans le transport de passagers exerce de multiples professions. De nombreuses personnes en dépendent pour vivre, et pas seulement les conducteurs ou les propriétaires de véhicules. Ces autres travailleurs sont souvent négligés lorsque l'on étudie l'impact des réformes sur l'emploi et l'économie, et rarement invités à participer aux consultations et enquêtes menées par les autorités de transport.**

L'écrasante majorité des travailleurs sont des hommes, même si des femmes exercent aussi comme conductrices et receveuses. La plupart des femmes qui dépendent directement de l'industrie pour vivre sont vendeuses dans les terminaux.

Malgré la croyance populaire selon laquelle la main-d'œuvre est principalement constituée de jeunes, les enquêtes ont révélé un large éventail d'âges. De même, malgré l'idée répandue selon laquelle les travailleurs de l'économie informelle ne sont pas instruits, la plupart ont suivi des études secondaires. Les travailleurs, en particulier les chauffeurs, qui ont suivi une formation professionnelle sont peu nombreux. La plupart des travailleurs évoluent dans ce secteur depuis de nombreuses années.

L'économie des transports informels est régie par le fameux « **système d'objectifs** », dans lequel la majorité des chauffeurs sont employés de manière informelle par les propriétaires de véhicules. Les chauffeurs paient une redevance journalière ou hebdomadaire au propriétaire du véhicule et tirent leurs revenus de ce qui reste après déduction de la redevance et des autres dépenses. Le système d'objectifs a de graves répercussions pour les chauffeurs et les passagers, les chauffeurs étant incités à travailler de longues heures et à conduire de manière agressive et dangereuse pour atteindre leurs objectifs quotidiens.

Il est souvent difficile de déterminer qui est le propriétaire des véhicules. Dans certaines villes, on croit généralement que les grandes flottes appartiennent à des personnes ayant de

puissants intérêts politiques et commerciaux. De nombreux équipages de taxi et personnels de station ne savent pas à qui appartiennent les taxis qu'ils exploitent. Les paiements correspondant aux objectifs sont souvent versés aux agents ou mandataires des propriétaires, plutôt qu'aux propriétaires eux-mêmes, et la véritable propriété est ainsi tenue secrète.

Les investissements des propriétaires de grandes flottes peuvent fléchir en raison d'une rentabilité médiocre, alors que dans le même temps, de petits opérateurs et chauffeurs pénètrent le marché en plus grand nombre. Les chauffeurs-proprétaires et les propriétaires de petites flottes peuvent s'assurer un revenu modeste, mais beaucoup ne sont pas en mesure de couvrir le coût réel de l'entretien ou de l'amortissement, de sorte que, concrètement, ils conduisent leurs véhicules jusqu'à ce qu'ils soient hors d'usage. Néanmoins, de nombreux chauffeurs employés de manière informelle dans le cadre du système d'objectifs aspirent à devenir propriétaires.

Nombre de chauffeurs-proprétaires et propriétaires de petites flottes sont endettés, leurs véhicules ayant été achetés grâce à un prêt auprès de banques ou de concessionnaires, souvent à des taux d'intérêt très élevés. Certains chauffeurs qui n'ont pas accès à des prêts formels achètent leurs propres véhicules par le biais du « work and pay », une forme de contrat de location-vente entre le chauffeur et l'ancien propriétaire (ou un autre prêteur informel). Le conducteur effectue un premier versement important et le complément est remboursé à un taux d'intérêt très élevé.

Les enquêtes par questionnaire comprennent des questions destinées à évaluer le **revenu net type** des travailleurs dans différentes professions. Les données qui en résultent présentent des limites importantes. De nombreux travailleurs n'ont aucune idée de leurs propres comptes ou ne font pas la distinction entre leurs dépenses personnelles et les dépenses professionnelles quotidiennes nécessaires. De plus, dans le cadre d'un bref entretien dans la rue, il est possible que la personne interrogée ne fasse pas suffisamment confiance à l'enquêteur et hésite à lui donner un exemple précis de revenus et de dépenses type.

En outre, les revenus et les dépenses peuvent varier considérablement d'un jour à l'autre. Les perturbations météorologiques, les manifestations publiques, les troubles politiques, les pannes et autres sont autant de facteurs susceptibles d'affecter les revenus de manière significative.

Malgré ces limites, les enquêtes par questionnaire permettent d'obtenir une évaluation approximative des revenus journaliers nets. La plupart des travailleurs des transports informels gagnent moins que ceux de l'économie formelle, bien qu'il y ait des exceptions, notamment parmi les travailleurs qualifiés du secteur des services, tels que les mécaniciens. Dans tous les cas, les revenus déclarés varient énormément. On constate des différences de revenus flagrantes entre hommes et femmes.

Les difficultés rencontrées pour obtenir une image précise des moyens de subsistance par le biais des seules enquêtes par questionnaire ont incité à proposer à un petit échantillon de travailleurs des entretiens approfondis plus longs. Ces entretiens sont destinés à analyser les modèles de revenus et de dépenses de manière plus détaillée, bien que les profils ainsi dressés aient, au mieux, une valeur illustrative et ne permettent donc pas de tirer des conclusions catégoriques.

Pour les conducteurs relevant du système d'objectifs, le principal poste de frais de fonctionnement est le carburant, suivi de près par la redevance elle-même. Les autres coûts importants comprennent les paiements des autres employés (receveurs et chauffeurs suppléants), les pots-de-vin à la police, les frais de terminaux et l'entretien.

Les revenus journaliers type varient considérablement entre les propriétaires de flottes, les chauffeurs-propriétaires et les chauffeurs relevant du système d'objectifs, en fonction d'une série de paramètres, notamment les itinéraires empruntés, la taille et l'état du véhicule, et le nombre d'heures travaillées.

Dans la majorité des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre, la rentabilité des activités n'a pas été mesurée, de sorte que ces évaluations se limitent à des estimations des frais de fonctionnement et des revenus. Toutefois, à Kampala, on s'est efforcé d'estimer la rentabilité des chauffeurs-propriétaires et des propriétaires de petites flottes. (Les moyens de subsistance ou la rentabilité des propriétaires de grandes flottes n'ont pas fait l'objet d'estimations). Bien que très limités, ces exemples montrent que le secteur est extrêmement précaire et qu'il suffit de peu de choses pour qu'un chauffeur ou un chauffeur-propriétaire travaille à perte. La rentabilité peut varier considérablement d'un jour à l'autre. Il suffit d'un orage, de mesures de répression policière ou d'une panne mécanique pour qu'un chauffeur-propriétaire soit acculé à s'endetter. En revanche, quand tout va bien, le chauffeur peut tirer un bon revenu de son activité. La plupart des propriétaires n'ont aucune idée de la rentabilité de leur entreprise.

## Problèmes rencontrés par les travailleurs

Lorsqu'on leur a demandé d'indiquer les principaux problèmes rencontrés sur le lieu de travail, la réponse la plus fréquente était, et de loin, le **harcèlement policier**. Il semble que ce soit une caractéristique du secteur, quelle que soit la ville. La police est accusée de corruption, d'arrestations arbitraires, d'extorsion et de brutalité.

L'économie des transports informels est dominée par **l'insécurité et la précarité du travail**. Très peu de travailleurs bénéficient d'un contrat. Les revenus peuvent subir d'importantes fluctuations en fonction de divers facteurs externes, tels que les conditions météorologiques, les embouteillages, les manifestations publiques, les mesures drastiques en termes de réglementation ou le niveau de harcèlement policier. La fluctuation des coûts – en particulier l'augmentation soudaine du

prix du carburant – peut avoir des conséquences dramatiques sur les moyens de subsistance.

La **protection sociale est faible voire inexistante** – aucune disposition, par exemple, en matière de retraite, de maladie ou de maternité. De nombreux travailleurs dépendent d'organisations d'entraide informelles et de fonds d'aide sociale. L'ampleur de l'insécurité a été révélée de manière spectaculaire lors de la pandémie de Covid-19, qui a eu un effet désastreux pour les travailleurs du secteur des transports informels.

Les **horaires de travail extrêmes** sont l'une des caractéristiques majeures de la vie professionnelle dans le secteur des transports informels, conséquence directe du système d'objectifs. Les travailleurs qui s'acquittent d'objectifs élevés aux propriétaires de véhicules doivent accumuler assez d'heures de travail pour régler l'objectif visé, avant de pouvoir commencer à gagner de l'argent pour eux-mêmes. Les longues journées de travail entraînent d'autres problèmes majeurs : conduite agressive, accidents, consommation de drogues et d'alcool pour rester éveillé, et autres problèmes de santé, ainsi que des conséquences en termes de responsabilités familiales et de vie sociale.

Les équipages des véhicules et les employés des terminaux connaissent un **environnement de travail très médiocre**. La pollution due aux véhicules obsolètes et mal entretenus est à l'origine d'une très mauvaise qualité de l'air. Les terminaux sont très peu protégés de la pluie, du soleil et de la poussière. L'absence d'installations sanitaires adéquates est un problème particulièrement important, surtout pour les femmes. Les travailleurs des services, tels que les vendeurs de nourriture et les mécaniciens, se plaignent de la cherté ou de l'indisponibilité de l'eau et de l'électricité, ainsi que de l'absence d'espaces de travail sécurisés.

Il existe un mouvement sous-jacent de ressentiment et de frustration face à ce qui est perçu comme un **manque de respect** pour les travailleurs des transports, que ce soit parmi les passagers, les autorités ou les médias. Ils sont souvent dépeints comme des criminels et des gangsters.

Il ne fait aucun doute que les **niveaux de criminalité sont élevés** dans et autour des transports informels, en particulier les petits

larcins et le manque général de sécurité des personnes. Le fait de transporter des espèces rend les conducteurs particulièrement vulnérables à la criminalité violente. Il existe également des problèmes plus structurels liés au crime organisé et aux organisations criminelles, parfois exacerbés ou renforcés par la corruption de la police. Beaucoup croient également que certaines activités illégales sont liées à des hommes politiques puissants et à d'autres personnes détentrices d'autorité.

Les travailleurs mentionnent de nombreux **problèmes de santé et de sécurité**, étroitement liés aux mauvaises conditions de travail, à l'insécurité de l'emploi, à la qualité des équipements et aux longues journées de travail qui génèrent de la fatigue. La conduite agressive et le mauvais état des routes sont fréquemment à l'origine d'accidents. On relève également des problèmes de toxicomanie et d'alcoolisme, conséquence des heures de travail excessives.

## Problèmes touchant spécifiquement les travailleuses

Les femmes qui tentent d'accéder à des emplois plus lucratifs et plus sûrs, par exemple membre d'équipage d'un véhicule, sont victimes de **discrimination généralisée** et les hommes sont généralement majoritaires sur les aires de service en bord de route. Il existe encore de fortes barrières culturelles et comportementales à l'encontre des femmes dans le secteur, ainsi que de l'hostilité de la part des propriétaires de véhicules, des passagers et des collègues de travail. Le manque de possibilités de formation, le défaut d'hygiène sur le lieu de travail et l'absence de protection sociale, comme un congé maternité rémunéré, touchent les femmes de manière disproportionnée.

La principale préoccupation de nombreuses femmes qui essaient de se lancer dans le secteur, comme au travail, est le **harcèlement sexuel généralisé** – de la part des propriétaires de véhicules, des autres travailleurs du secteur des transports et des passagers. Les travailleuses se plaignent d'être obligées d'« endurer » le harcèlement et les demandes de relations sexuelles pour conserver leur emploi.

## Organisation et représentation

Pour ceux qui ne sont pas familiers de l'industrie des transports informels, un terminal de bus ou une station de moto-taxi peut sembler chaotique et désorganisé, mais ces lieux de travail sont très organisés, avec des règles et des procédures qui sont claires pour tous ceux qui y travaillent. Les formes de gestion et d'organisation du lieu de travail varient considérablement d'une ville à l'autre, mais elles sont souvent chapeautées par un syndicat ou une association, dont les membres peuvent être aussi bien des travailleurs que des propriétaires de véhicules.

Il existe des différences majeures entre les syndicats, leurs rôles dans la gestion opérationnelle du transport de passagers et leurs relations avec les associations de travailleurs et de propriétaires. Certaines de ces différences sont enracinées dans leur passé colonial et post-colonial respectif, francophone et anglophone, qui ont façonné le droit du travail, les structures et la culture syndicales, ainsi que les relations entre les syndicats et les partis politiques.

Dans certains cas, les syndicats sont confrontés à des conflits d'intérêts majeurs. Certains sont responsables de la gestion et de l'exploitation des itinéraires et des gares routières et imposent la discipline à la main-d'œuvre. Les syndicats tirent leurs revenus de la perception de redevances, et non de cotisations payées volontairement. Il peut s'agir d'une activité très lucrative. D'autre part, les syndicats défendent et promeuvent les intérêts de leurs membres par le biais de la concertation et de la négociation collective avec les autorités dans le but d'améliorer les moyens de subsistance et les conditions de travail. Ces conflits d'intérêts peuvent susciter un très fort mécontentement parmi les travailleurs.

## Sensibilisation et attitudes à l'égard du BRT et de la réforme

À l'exception d'Accra, où une version du BRT avait déjà été mise en service et était donc bien connue, dans chaque ville une question portait sur la connaissance du BRT par les personnes interrogées. À Nairobi et à Abidjan, la grande majorité n'avait pas entendu parler du BRT ; dans les autres villes, le système de bus était mieux connu.

La plupart des travailleurs interrogés sont opposés à la mise en service du BRT. Dans chaque ville, les groupes de discussion ont été invités à discuter des raisons pour lesquelles le BRT était ou non une bonne idée, et comment ce système de bus pourrait affecter leur travail. Sans surprise, les réactions négatives à la perspective du BRT s'expliquent le plus souvent par la **crainte d'une perte potentielle d'emplois et de moyens de subsistance**.

Les travailleurs se plaignent également de l'absence de véritable consultation, du manque de respect pour l'expérience et les connaissances des travailleurs de l'économie informelle dans le secteur des transports publics, et de leur mise à l'écart du développement de projets et d'idées d'amélioration.

Le degré de cynisme est très élevé quant à la compétence et à la capacité du gouvernement à mener à bien tout projet majeur d'amélioration des transports publics, compte tenu de l'ampleur de la corruption et des preuves historiques des échecs passés. On soupçonne également que le BRT ne profitera qu'aux passagers les plus aisés, ou qu'il a vocation à chasser les pauvres de la rue.

D'un autre côté, certaines personnes interrogées et des participants aux groupes de discussion ont mis l'accent sur ce qui, selon eux, peut être mis au crédit du BRT, à savoir le développement économique du pays, l'amélioration du système de transport et la réduction des embouteillages, l'amélioration de la qualité de l'emploi et la contribution à un environnement plus sûr et plus sain.

## Attitudes à l'égard des politiques et propositions de réforme

La première évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre à Nairobi et les études ultérieures à Dakar et à Abidjan portaient principalement sur les conséquences potentielles du BRT, mais les études menées à Kampala et à Accra étaient plus vastes, s'intéressant aux attitudes et à la sensibilisation à l'égard de certaines des autres mesures de réforme et d'amélioration des transports publics envisagées par les autorités.

La majorité des travailleurs interrogés estiment qu'il est très difficile d'envisager un système de transport public qui fonctionnerait selon un modèle commercial différent des activités classiques de « fill and run » (qui consiste à ne faire partir le véhicule qu'une fois rempli) axé

sur le système d'objectifs avec de nombreux propriétaires de véhicules en concurrence.

Les travailleurs sont majoritairement hostiles à l'idée de **services réguliers**, craignant une baisse de leur activité et de leurs revenus. Bien qu'il leur ait été expliqué que cette solution pourrait se traduire par un revenu fixe stable (salaire) et une réduction des heures de travail, la grande majorité pense qu'il serait plus difficile d'atteindre leur objectif quotidien pour les propriétaires et que cela conduirait à des journées de travail encore plus longues.

Beaucoup pensent que la **réorganisation des services en sociétés d'exploitation** serait discriminatoire à leur égard et n'emploierait que des personnes qu'ils connaissent déjà, ou réserverait les emplois aux membres de leur famille. Certains pensent que les entreprises (ou

le gouvernement) seraient incapables de gérer le système de transport public.

Le personnel roulant est majoritairement opposé à l'idée de passer au paiement **sans numéraire**, inquiet de voir les passagers profiter du système pour les escroquer et craignant de perdre des emplois de receveurs. Ils craignent également de ne pas disposer des liquidités nécessaires pour couvrir les dépenses essentielles, telles que les pots-de-vin à la police et les réparations. Les travailleurs des services et des gares sont unanimement opposés au système.

Une grande majorité des personnes interrogées reconnaissent la nécessité de **moderniser la flotte** et de remplacer les véhicules obsolètes et polluants. La plupart pensent que le gouvernement devrait financer les nouveaux véhicules ou dédommager les propriétaires pour la mise à la casse des anciens véhicules.

Crieur (taxi)



# IMPACT

Les entretiens avec certains décideurs, chercheurs et représentants de l'industrie concernés par la réforme des transports publics révèlent un changement notable dans les discussions politiques de ces dernières années, un intérêt croissant pour la compréhension de la dynamique interne du secteur, et une meilleure reconnaissance du fait que la réforme des transports urbains sans l'implication des parties prenantes de l'économie informelle a toutes les chances d'échouer.

Il est difficile de juger de la contribution des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre à cette évolution du « climat général », mais elles ont eu une influence certaine.

Les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre ont également permis de mieux comprendre le fonctionnement du secteur : relations de travail, modèles économiques, écosystèmes micro-économiques et organisation interne.

L'évaluation détaillée des répercussions directes sur les moyens de subsistance et les conditions de travail dépasse le cadre de la présente étude. Néanmoins, certains éléments indiquent que l'attention accordée à la main-d'œuvre par les évaluations, notamment lorsque les rapports et les activités de suivi ont été couverts par

les médias locaux, a conduit à certaines améliorations – dans le comportement de la police, par exemple. La voix des travailleurs s'est certainement renforcée, mais les progrès en matière de moyens de subsistance et de conditions de travail sont lents.

Les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre, en particulier les séminaires au cours desquels les rapports d'enquête sont présentés et discutés, constituent une occasion majeure pour les associations et les syndicats participants, les autorités de transport et les autres parties prenantes de se rencontrer – parfois pour la première fois. Cela ouvre la voie à des possibilités de discussion, de consultation et de négociation à plus long terme. Elles permettent également d'améliorer la capacité organisationnelle et de renforcer le pouvoir de négociation des syndicats et des associations qui participent directement à l'enquête.

Néanmoins, la capacité des syndicats et des associations à tirer le meilleur parti de ces opportunités reste très faible dans certaines villes, notamment lorsque les travailleurs sont affiliés à des dizaines d'organisations concurrentes.

# PRINCIPAUX PROBLÈMES IDENTIFIÉS ET RECOMMANDATIONS

## Instaurer la confiance et le respect

De manière générale, le manque de confiance des travailleurs quant à la capacité, à l'aptitude ou à l'intégrité des autorités responsables de la planification, de la réglementation et de la mise en œuvre des transports est un problème majeur dans l'ensemble de l'industrie. Peu d'autorités en charge des transports disposent des connaissances ou de l'expérience requises pour comprendre l'impact social, économique ou politique sur la main-d'œuvre informelle des décisions qu'elles prennent en matière de planification et de réglementation,

ce qui peut accentuer la méfiance de la main-d'œuvre quant à la capacité du gouvernement à gérer ou à réglementer l'industrie des transports de même que vis-à-vis des propositions de réforme. Les travailleurs ne constatent aucun signe attestant de tentatives sérieuses de la part des autorités en vue de résoudre les problèmes majeurs auxquels la main-d'œuvre informelle des transports est confrontée. Aucune possibilité sérieuse ne s'offre aux représentants de la main-d'œuvre afin d'en apprendre davantage et de discuter autour d'idées, ni de participer à l'élaboration de propositions de réforme.

Lorsque la consultation intervient, c'est souvent avec les employeurs (les propriétaires des véhicules) et/ou quand les plans ont déjà été décidés ou que leur mise en œuvre a déjà débuté, ce qui ajoute à la frustration et à la méfiance des travailleurs et de leurs représentants.

Atteindre le niveau de confiance essentiel en vue de parvenir à une réforme qui inclue les travailleurs et qui soit appuyée par ces derniers suppose de mener les consultations et les négociations dès les premiers stades de la planification et de l'élaboration des projets, sur la base d'un mandat et de procédures convenus.

En 2015, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté la Recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (R204). Cette recommandation fournit un

cadre politique utile aux gouvernements et aux autorités de transport qui envisagent de réformer les services, y compris des recommandations spécifiques sur la nécessité d'impliquer les travailleurs et les employeurs/propriétaires dans la planification. Dans le cadre de la réforme des transports publics informels, les planificateurs et les autorités devraient élaborer et développer des lignes directrices spécifiques sur la mise en œuvre de la R204.

## Renforcer les capacités au profit de la main-d'œuvre, des propriétaires et des gouvernements

Il est nécessaire de renforcer les capacités des organisations constituantes, tant des travailleurs que des employeurs informels (propriétaires), afin de leur permettre de former et d'informer leurs membres, de représenter démocratiquement leurs intérêts, de participer à l'élaboration des politiques et de prendre pleinement part aux négociations avec les autorités de transport. Les agences gouvernementales et les autorités chargées des transports ont également besoin de capacités accrues afin de mieux comprendre le secteur et de dialoguer de manière constructive avec les organisations de travailleurs et d'employeurs.

On note également un besoin urgent de soutenir le développement de l'unité et de la responsabilité démocratique des organisations représentatives. Le fait que les représentants des travailleurs et des propriétaires soient ainsi scindés en de multiples associations et syndicats rivaux complique de façon importante leur engagement dans une négociation cohérente et articulée avec les autorités de transport. Les syndicats, les associations de travailleurs et les organisations de propriétaires ont besoin d'investissements à long terme dans le développement organisationnel, la responsabilité démocratique, la résolution des conflits ainsi que la médiation, adaptés aux circonstances politiques et sociales locales.

## Répondre aux préoccupations immédiates

Il est essentiel que les autorités des transports prennent conscience et reconnaissent les problèmes majeurs immédiats identifiés par les travailleurs du secteur informel du transport de voyageurs et mettent en place des structures et des procédures capables de mener des consultations et des négociations sérieuses en vue d'identifier des solutions. Les principales actions à réaliser incluent :

- Identifier et mettre en œuvre des alternatives au système d'objectifs, y compris l'emploi formel dans les secteurs public, privé ou coopératif ou par le biais de formes de travail indépendant.
- Mettre en place un système d'enregistrement efficace et complet des propriétaires de véhicules, en particulier dans le contexte des systèmes de transports informels où l'identité du véritable propriétaire est dissimulée ou délibérément brouillée.
- S'assurer de la suppression, par les autorités des transports, des obstacles empêchant les femmes d'accéder à un emploi de qualité dans les transports et la garantie de conditions de travail exemptes de violence et de harcèlement.
- Mettre au point des programmes de formation au profit des travailleurs, non seulement la formation des conducteurs aux nouveaux services de bus tels que le BRT mais aussi des possibilités plus larges de formation et d'apprentissage pour l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur, avec des possibilités spécifiques de formation et d'emploi pour les femmes dans le but d'éliminer la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes.
- Mettre fin au harcèlement policier et aux pratiques d'extorsion. Ces mesures devraient inclure la reconnaissance de l'ampleur du problème par les gouvernements et les autorités des transports, la coordination de la politique et de la réglementation entre les services de sécurité et les autorités des transports et l'établissement de procédures de négociation aux côtés des syndicats et associations représentatifs en vue d'identifier des solutions pratiques.

- Améliorer les conditions de travail. Il s'agirait notamment de procéder à des améliorations pratiques du lieu de travail, y compris les installations sanitaires, les abris, le drainage, les aires de repos et de restauration et autres installations.
- Assurer un espace de travail sûr et sécurisé pour les travailleurs des services, ainsi que l'accès à des services (électricité et eau), des outils et des équipements à un prix raisonnable leur permettant de travailler en toute sécurité.
- Fournir un accès à des capitaux abordables pour l'électrification et la mise à niveau des véhicules, et identifier les sources de prêts abordables ou de subventions qui contribueront à la réfection des véhicules dans le cadre du processus de réforme et de protection de l'environnement.
- Étendre les programmes de protection sociale soutenus par l'État ou, en l'absence de dispositifs adéquats au niveau de l'État, soutenir les organisations de travailleurs qui organisent des services informels de protection sociale pour étendre et améliorer la prestation.

## Améliorer la méthodologie des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre

Il est possible d'approfondir notre compréhension en procédant à une méta-analyse statistique plus avancée des données recueillies dans le cadre des évaluations déjà entreprises.

Une évaluation plus détaillée et plus rigoureuse de la méthodologie pourrait être réalisée par le biais d'une discussion élargie impliquant les chercheurs des instituts de recherche qui ont joué un rôle important dans chaque ville, les experts en recherche internationale et les représentants des syndicats, des associations et des autorités de transport concernés.

Une telle évaluation pourrait passer en revue de plus amples améliorations techniques, telles que la triangulation des résultats de recherches provenant d'autres sources afin de valider et vérifier les données, ou l'élaboration d'analyses coûts-bénéfices d'un investissement potentiel en faveur d'une réforme.

## **Intégrer les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre**

Il est nécessaire d'étudier comment adapter et développer la méthodologie de l'évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre en vue d'une application plus large dans le cadre des procédures et des politiques des autorités municipales, des gouvernements nationaux, des banques multilatérales de développement et d'autres parties prenantes internationales, lorsque ces acteurs examinent des propositions relatives aux grands projets dans le domaine des transports publics, comme condition préalable à l'octroi de prêts ou de subventions.

Il est essentiel que la planification des projets de réforme des transports publics informels comprenne des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre, mais l'aptitude et la capacité des agences gouvernementales à mener ces évaluations d'impact seules sont limitées.

Les syndicats et les associations de travailleurs, qui sont en mesure de gagner la confiance et le soutien des travailleurs de l'industrie, sont les mieux placés pour travailler aux côtés des autorités et des instituts de recherche afin d'entreprendre des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre.

L'extension, le développement et l'intégration de ces évaluations supposent un engagement à plus long terme à soutenir financièrement un programme en Afrique ou dans plusieurs régions de manière à renforcer les capacités des syndicats et des associations.

Ce type de programme devrait fournir une formation et un soutien aux syndicats et associations, aux chercheurs universitaires et aux autorités des transports de certains pays où de grands projets de réforme des transports ou d'infrastructure sont programmés, de manière à leur permettre de réaliser des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre en s'appuyant sur l'expérience des organisations qui ont déjà participé.

Il devrait également permettre aux organisations participantes de discuter et d'échanger des idées politiques, d'examiner les progrès pratiques sur les questions immédiates identifiées lors des évaluations, de publier des rapports et des guides politiques sur la réforme et la transition juste de l'industrie des transports informels, et de contribuer à l'apprentissage émergent avec d'autres organisations, telles que le Programme international de recherche VREF, le Groupe de travail sur le transport parallèle de l'Union internationale des transports publics (UITP), le Réseau de transport public de Cities Climate Leadership Group (C40) et l'OIT.

# FIGURES

<b>Figure 1</b>	Taux Forex historiques	<b>25</b>
<b>Figure 2</b>	Gains moyens par heure des salariés	<b>26</b>
<b>Figure 3</b>	Questionnaires, groupes de discussion et entretiens approfondis réalisés	<b>36</b>
<b>Figure 4</b>	Exemple d'entretien approfondi, chauffeur à Kampala	<b>41</b>
<b>Figure 5</b>	Données démographiques sur le lieu de travail	<b>48</b>
<b>Figure 6</b>	Montants de l'objectif journalier type	<b>52</b>
<b>Figure 7</b>	Gains nets journaliers des personnels des stations de taxi minibus et des services (données du questionnaire)	<b>55</b>
<b>Figure 8</b>	Gains moyens par jour des salariés	<b>55</b>
<b>Figure 9</b>	Revenu net journalier à Abidjan (données du questionnaire)	<b>57</b>
<b>Figure 10</b>	Exemples illustratifs des frais de fonctionnement journaliers des minibus (entretiens approfondis)	<b>58</b>
<b>Figure 11</b>	Exemples illustratifs des frais de fonctionnement journaliers des motos-taxis (entretiens approfondis)	<b>59</b>
<b>Figure 12</b>	Exemples de gains nets journaliers pour les chauffeurs de minibus et d'autobus (tirés des données des entretiens approfondis)	<b>60</b>
<b>Figure 13</b>	Comparatif des recettes tarifaires journalières déclarées (à partir des données tirées des entretiens approfondis)	<b>61</b>
<b>Figure 14</b>	Exemples de gains nets journaliers pour les chauffeurs de taxi collectif	<b>62</b>
<b>Figure 15</b>	Exemples de gains nets journaliers pour les conducteurs de moto-taxi (tirés des données des entretiens approfondis)	<b>63</b>
<b>Figure 16</b>	Exemple illustratif de la rentabilité des chauffeurs de minibus (février 2020)	<b>64</b>
<b>Figure 17</b>	Répondants au questionnaire citant le harcèlement policier comme problème au travail	<b>67</b>
<b>Figure 18</b>	Sensibilisation au BRT	<b>82</b>
<b>Figure 19</b>	Attitudes envers le BRT	<b>82</b>
<b>Figure 20</b>	Sensibilisation au BRT et Attitudes envers le BRT ; Nairobi 2017–2018	<b>83</b>
<b>Figure 21</b>	Attitudes des équipages de tro-tro face aux réformes proposées à Accra	<b>86</b>

# GLOSSAIRE

## Terminologie de l'industrie des transports informels

---

**Abakuma ekondo (Kampala)** — préposé à l'immobilisation de véhicules

**Apprenti (Abidjan)** — receveur

**Boda-boda (Kampala)** — moto-taxi

**Call-boy (Nairobi)** — crieur dans un terminal

**Car Rapide (Dakar)** — minibus (20-30 places)

**Chapa** — minibus

**Chargeur (Abidjan)** — régulateur

**Coxeur (Abidjan)** — crieur dans un terminal

**Daily sales (Accra)** — montant de l'objectif

**Drone (Kampala)** — minibus 12 places Toyota Hiace

**Embauche (Abidjan)** — chauffeur suppléant

**Ferrailleur (Abidjan)** — revendeur de pièces détachées d'occasion

**Floater (Accra)** — véhicule opérant à l'extérieur d'un terminal

**Gbâkâ (Abidjan)** — minibus

**Gnambros (Abidjan)** — crieurs/truands

**Guichetier (Abidjan)** — échangeur d'argent

**Kamagera (Nairobi)** — crieur dans un terminal

**Mananbas (Nairobi)** — crieur dans un terminal

**Matatu (Nairobi)** — bus

**Mate (Accra)** — receveur

**Mudjero (Maputo)** — crieur dans un terminal

**Ndiaga Ndiayes (Dakar)** — bus (35-45 places)

**Objectif** — commission journalière versée au propriétaire du véhicule

**Okada (Accra)** — moto-taxi

**Parallélisme (Abidjan)** — mécanicien chargé de l'équilibrage/alignement des roues

**Piggaseti (Nairobi)** — chauffeur de siège (faux passager)

**Radarman (Nairobi)** — guetteur (pour avertir de la présence de la police)

**Squad driver (Nairobi)** — chauffeur suppléant

**Taxi (Kampala)** — minibus

**Tout (Nairobi)** — crieur dans un terminal

**Tro-tro (Accra)** — minibus

**Turnboys (Kampala)** — réparateurs de pneus

**VTC** — voiture de Transport avec Chauffeur

**Vulcanisateurs (Abidjan)** — réparateurs de pneus

**Wôro-wôro (Abidjan)** — taxi collectif

**Zomugaga (Kampala)** — montant de l'objectif

# ORGANISATIONS

---

<b>ACAT-CE</b>	Associação dos Conductores, Auxiliares de Transportes Colectivos e Escolares, Mozambique
<b>ADEFO</b>	Associação de Defesa Dos Motoristas, Cobradores, Fiscais e organizadores dos parques, Mozambique
<b>AFD</b>	Agence Française de Développement
<b>AFTU</b>	Association de Financement des Professionnels du Transport Urbain (compagnie de bus de Dakar)
<b>AMUGA</b>	Autorité de la Mobilité Urbaine dans le Grand Abidjan
<b>ATGWU</b>	Amalgamated Transport and General Workers' Union (Ouganda)
<b>C40</b>	Cities Climate Leadership Group
<b>CETUD</b>	Conseil Exécutif des Transports Urbains de Dakar (autorité des transports de Dakar)
<b>CNOCP-CI</b>	Conseil National des Organisations de Conducteurs Professionnels de Côte d'Ivoire
<b>COOPEC</b>	Coopérative d'épargne et de crédit
<b>DBSA</b>	Banque de Développement d'Afrique australe
<b>FES</b>	Friedrich-Ebert-Stiftung
<b>GCTA</b>	Ghana Co-operative Transport Association
<b>GPRTU</b>	Ghana Private Road Transport Union
<b>GUMAP</b>	Projet de mobilité urbaine et d'accessibilité au Ghana
<b>KAMBE</b>	Kampala Metropolitan Boda Boda Entrepreneurs (association regroupant les entrepreneurs de boda-boda de Kampala)
<b>KCCA</b>	Kampala Capital City Authority (autorité municipale de Kampala)
<b>KOTSA</b>	Kampala Operational Taxi Stages Association
<b>KTRN</b>	Réseau de recherche sur les transports du Kenya
<b>MLGRD</b>	Ministère des collectivités locales et du développement rural (Ghana).
<b>MWU</b>	Matatu Workers Union (Kenya)
<b>OIT</b>	Organisation internationale du Travail
<b>OMT</b>	Observatório da Mobilidade e de Transportes de Moçambique

---

<b>PROTOA</b>	Progressive Transport Owners' Association (Ghana)
<b>PUTON</b>	Public Transport Operators' Union (Kenya)
<b>SATTS</b>	Syndicat Autonome des Travailleurs du Transport du Sénégal
<b>SDTTR</b>	Syndicat Démocratique des Travailleurs du Transport Routier (Sénégal)
<b>SINTRAT</b>	Sindicato Nacional do Trabalhadores dos Transportes Rodoviário e Assistência Técnica, Mozambique
<b>SOTRA</b>	Société des Transports Abidjanais (compagnie de bus d'Abidjan)
<b>SSATP</b>	Programme de politiques de transport en Afrique
<b>TAWU</b>	Transport Workers' Union of Kenya
<b>U2U</b>	Union to Union
<b>UDTS</b>	Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal
<b>UITP</b>	Union internationale des transports publics
<b>URS</b>	Union des Routiers du Sénégal
<b>UTOF</b>	Uganda Taxi Operators Federation
<b>WIEGO</b>	Femmes dans l'emploi informel : globalisation et organisation

---

Gare routière de Kampala



# INTRODUCTION

Dans les pays à revenu faible, et particulièrement en Afrique subsaharienne, les transports urbains de passagers sont dominés par l'économie informelle. Ils emploient directement des millions de personnes dans un large éventail d'emplois essentiels – très souvent dans des conditions de travail précaires, mal rémunérées et dangereuses. Il est urgent de réformer les transports de passagers dans ces villes afin de remédier aux problèmes aigus que représentent le changement climatique, les embouteillages et l'inefficacité et d'améliorer les moyens de subsistance et les conditions de travail de la main-d'œuvre.

Il est de plus en plus largement admis que l'on ne peut simplement remplacer le secteur des transports informels à grands coups d'investissements dans des projets d'infrastructure de transport à grande échelle, tels que les bus à haut niveau de service (BRT) : ces transports continueront à fournir des services essentiels, de manière parallèle ou intégrée à d'autres modes de transport. Pour cela, des réformes novatrices et progressives s'imposent en vue d'assurer une réforme des transports informels qui conserve et améliore l'emploi, renforce les services de transport et réduit les émissions nocives.

On constate toutefois des obstacles importants, en particulier la méfiance ou l'opposition à la réforme de la part des travailleurs et d'autres acteurs de l'économie des transports informels, qui sont rarement associés à des consultations ou des négociations sérieuses concernant la planification des transports. Lorsque des consultations sont engagées, elles se limitent très souvent à obtenir le soutien des « opérateurs » informels, en général des représentants des propriétaires de véhicules ou des titulaires de licences d'exploitation d'itinéraires.

En outre, la réforme de l'économie des transports informels exige de bien comprendre le fonctionnement de l'économie dans la pratique : les transactions et les chaînes de valeur, les frais de fonctionnement et les recettes, les relations de travail, la rentabilité, la dette, la disponibilité des investissements en capital et d'autres facteurs qui se combinent pour former un écosystème économique et politique complexe dont dépendent des millions de personnes pour assurer leur subsistance. Elle exige également de bien comprendre les questions et les problèmes auxquels la main-d'œuvre est actuellement confrontée, notamment les conditions de travail, la précarité des moyens de subsistance et l'impact des conflits et de la criminalité.

Depuis 2017, le Global Labour Institute (GLI) s'est associé à des partenaires universitaires locaux pour réaliser des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre à Nairobi, à Kampala, à Dakar, à Abidjan et à Accra, qui permettent une compréhension sans égale des relations et conditions de travail dans le secteur des transports informels de passagers, rendue possible grâce à l'engagement et à la participation actifs des travailleurs et des organisations qui les représentent. Ces évaluations ont permis de comprendre en détail les activités, l'économie et l'organisation des transports informels et ont exploré les liens entre les conditions de travail et la viabilité des mesures visant à accroître l'efficacité et la décarbonation des transports publics.

Les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre ont été commandées par la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) lors de la phase de conception des projets BRT à Nairobi, Dakar et Abidjan. Les mêmes approche et méthodologie ont été adaptées aux fins des enquêtes menées à Kampala, à la demande de

l'Agence française de développement (AFD) en soutien du gouvernement ougandais et de la Kampala Capital City Authority, et à Accra, à la demande de Transitec Consulting Engineers en soutien du Ghana Urban Mobility and Accessibility Project (GUMAP)<sup>1</sup>.

En 2024, le GLI s'est associé à l'ITF ainsi qu'à Volvo Research and Educational Foundations (VREF) afin de réaliser une analyse et une synthèse des conclusions et des méthodologies tirées des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre menées dans les cinq villes. Le présent rapport propose une synthèse des principaux constats, des enseignements tirés et des recommandations à l'intention des acteurs sectoriels, des planificateurs des transports et des décideurs concernés par des réformes plus larges (n'incluant pas uniquement le BRT). Il comprend un examen ainsi qu'un guide pratique de la méthodologie, accordant une attention particulière aux aspects novateurs de la participation des syndicats et des associations tout au long du processus de recherche, ainsi qu'au développement des outils de recherche.

Nous concluons par des recommandations relatives aux mesures pratiques à prendre afin de réformer et d'intégrer les services de transport parallèle. Ces recommandations se fondent sur l'inclusion des représentants des travailleurs dans la planification et la réglementation des transports ; le développement de l'approche des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre aux fins de l'enquête sur la mobilité informelle et partagée, en particulier dans le droit fil du nouveau programme de recherche de VREF ; et certains éléments d'action pour l'application de l'approche et de la méthodologie des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre dans les procédures et politiques adoptées par les autorités municipales, les gouvernements nationaux, les banques multilatérales de développement et d'autres parties prenantes internationales.



Conducteur d'okada à Accra

# MÉTHODE D'ANALYSE

L'analyse se fonde sur les rapports des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre dont elle synthétise les constatations, les recommandations et les propositions générales susceptibles d'avoir davantage d'intérêt et de pertinence à l'échelle internationale dans la perspective d'une réforme des transports publics. Ainsi, les données statistiques provenant des enquêtes menées dans chaque ville ont été agrégées, dans la mesure du possible, afin de pouvoir comparer le profil démographique de la main-d'œuvre et les moyens de subsistance, et les données qualitatives tirées des discussions de groupes et des entretiens ont été recueillies et synthétisées.

La recherche documentaire a été complétée par 11 entretiens :

04.06.2024

**Simon Saddier**, Spécialiste senior des transports urbains, Banque mondiale/SSATP

11.06.2024

**Dr Anne Kamau**, Université de Nairobi

14.06.2024

**Dan Mihadi**, Secrétaire général, Transport Workers Union of Kenya

15.07.24

**Maikel Lieuw-Kie-Song**, Spécialiste senior des investissements à haute intensité de main-d'œuvre, OIT Genève

23.07.2024

**Dr Barry Knight**, Chercheur en sciences sociales et statisticien, CENTRIS<sup>2</sup>

24.07.2024

**Professeur Roger Behrens**, Centre d'études sur les transports, Université du Cap

31.07.2024

**Georges Bianco Darido**, Spécialiste en chef des transports urbains, Banque mondiale

09.08.2024

**Bayla Sow**, Secrétaire régional adjoint pour l'Afrique, ITF

19.08.2024

**Emmanuel Dommergues**, Responsable du Département de gouvernance, UITP

28.08.2024

**Louise Ribet**, Responsable senior, Public Transport Network, C40

05.09.2024

**Joaquin Romero de Tejada**, Observatório da Mobilidade e de Transportes de Moçambique

Chaque entretien a été réalisé et enregistré sur Zoom (à l'exception de l'entretien mené avec Barry Knight), sur une période de 30 à 60 minutes, transcrit à l'aide d'otter.ai, puis édité.

Les questions variaient selon les domaines d'intérêt précis des personnes interrogées, mais comprenaient :

**Comment l'évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre réalisée à [ville] a-t-elle contribué à :**

01. votre compréhension de l'économie des transports informels ?
02. vos politiques de réforme des transports et projets au sein de la ville, y compris le bus à haut niveau de service ?
03. votre interaction et vos négociations avec les autorités de transport ?
04. l'amélioration de vos relations avec les travailleurs des transports informels ?
05. l'amélioration des capacités ou de la force du syndicat ?

**Comment l'évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre réalisée à [ville] a-t-elle contribué à / aux :**

01. la compréhension de l'économie et de l'organisation des transports informels ?
02. discussions politiques relatives à la réforme des transports urbains ?
03. la mise en œuvre pratique des projets de transport ?
04. l'interaction et les négociations avec les travailleurs des transports ?

**Comment les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre ont-elles contribué à/aux :**

01. la compréhension de l'économie et de l'organisation des transports informels ?
02. politiques et aux programmes relatifs à la réforme des transports urbains ?
03. l'inclusion des représentants des travailleurs (syndicats et associations) dans la planification et la mise en œuvre de la réforme des transports ?

04. À votre connaissance, quelle a été l'incidence, le cas échéant, sur les autorités de transport dans les villes concernées ?
05. L'approche et la méthodologie de recherche ont évolué avec chaque évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre, mais la participation active des syndicats et des associations de transport reste centrale. Comment amélioreriez-vous la méthodologie afin de renforcer l'impact ?
06. Comment l'approche pourrait-elle, selon vous, être appliquée dans le cadre des procédures et des politiques des autorités de transport et d'autres parties prenantes importantes ?

## « Transports informels »

Tout au long du rapport, nous faisons référence à l'économie des « transports informels » plutôt qu'aux termes alternatifs « transport parallèle » ou « transport populaire » dans le souci d'éviter toute confusion avec la notion de « transport parallèle » qui, dans certaines circonstances, inclut le transport de passagers dans l'économie formelle. De même, la notion de « transport populaire » peut avoir une signification ambiguë. Elle reflète la prédominance des transports informels dans de nombreux pays à revenu faible et intermédiaire, leur caractère abordable et leur nature flexible, ainsi que le fait qu'ils emploient plusieurs millions de personnes<sup>3</sup>. Mais elle peut aussi impliquer une caractérisation positive d'un secteur en proie à de nombreux problèmes tels que les conditions de travail effroyables, la piètre qualité des services aux passagers, les dommages à l'environnement ainsi que la criminalité et la corruption généralisées. L'expression « transports informels » est elle aussi problématique car elle englobe des aspects très divers du transport. Néanmoins, il est préférable d'employer la notion d'économie des « transports informels » dès lors que nous nous intéressons avant tout à l'informalité dans le contexte de l'emploi, qui est bien définie<sup>4</sup>.

## Réforme et « formalisation »

L'emploi du terme « formalisation » a été évité en privilégiant la notion de « réforme » des transports informels. Il existe différentes définitions et approches de la formalisation, qui peuvent prêter à confusion, bien que les autorités de transport et les travailleurs du secteur informel reconnaissent la nécessité d'une réforme urgente des transports informels de passagers.

Du point de vue de la plupart des autorités et des planificateurs des transports, la « formalisation » est synonyme de « professionnalisation », de « corporatisation » ou de « normalisation » des transports publics, l'accent étant mis sur la consolidation de la propriété des véhicules, le passage du système traditionnel du « fill-and-run » (ne faire partir le véhicule qu'une fois rempli) à un système de services réguliers et l'introduction des nouvelles technologies. Les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre ont montré que la plupart des travailleuses et travailleurs ont beaucoup de mal à envisager un tel système de transports publics et qu'une majorité d'entre eux se montrent à tout le moins méfiants à l'égard de ces propositions, par crainte de perdre leurs moyens de subsistance.

Du point de vue des travailleurs et des syndicats, une « formalisation » positive implique une réforme qui conduit à de meilleurs services de transport tout en améliorant les moyens de subsistance, les conditions de travail et le respect des droits du travail.

## Conversion de devises

Tout au long de ce rapport, les montants en dollars américains équivalant aux monnaies locales sont calculés en fonction des taux de change historiques au moment de l'enquête sur le terrain (voir figure 1).

Taux Forex historiques		
Ville	Date de l'enquête	1,00 USD
Nairobi	Novembre 2018	0,0098 KES
Kampala	Janvier 2020	0,00027 UGX
Accra	Avril 2021	0,17 GHS
Abidjan	Mai 2022	0,0016 XOF
Dakar	Septembre 2019	0,0016 XOF

Figure 1 : Taux Forex historiques<sup>5</sup>

## Estimations comparatives des moyens de subsistance

La section consacrée aux relations de travail et aux moyens de subsistance contient des tableaux comparatifs des coûts estimés ou indicatifs, des recettes et des revenus nets entre les villes, présentés dans la devise locale et convertis en dollars des États-Unis (taux historique). Idéalement, ces valeurs devraient être ajustées pour tenir compte des différences de coût de la vie et/ou de revenu moyen entre les villes, mais aucune des cinq villes ne dispose de données fiables et immédiatement disponibles concernant le coût de la vie.

Les statistiques de l'OIT sur les gains horaires des salariés dressent une comparaison utile (voir figure 2), bien que les données disponibles concernent uniquement l'ensemble du pays, et non des villes spécifiques, ainsi que les personnes ayant une relation de travail formelle (c'est-à-dire les « salariés »), excluant les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle. Néanmoins, ces données peuvent constituer un point de référence utile lorsqu'il s'agit de comparer les données relatives aux moyens de subsistance dans le présent rapport.

### Gains moyens par heure des salariés

		Total		Hommes		Femmes	
			\$USD		\$USD		\$USD
<b>Côte d'Ivoire</b>	2019	1 046 XOF	1,67	1 117 XOF	1,79	817 XOF	1,31
<b>Ghana</b>	2022	12,76 GHS	2,21	14,56 GHS	2,52	9,27 GHS	1,60
<b>Kenya</b>	2019	100,10 KES	0,98	103,15 KES	1,01	94,77 KES	0,93
<b>Sénégal</b>	2019	479 XOF	0,77	520 XOF	0,83	391 XOF	0,63
<b>Ouganda</b>	2021	3 512 UGX	0,95	4 116 UGX	1,11	2 126 UGX	0,57

Figure 2 : Gains moyens par heure des salariés<sup>6</sup>

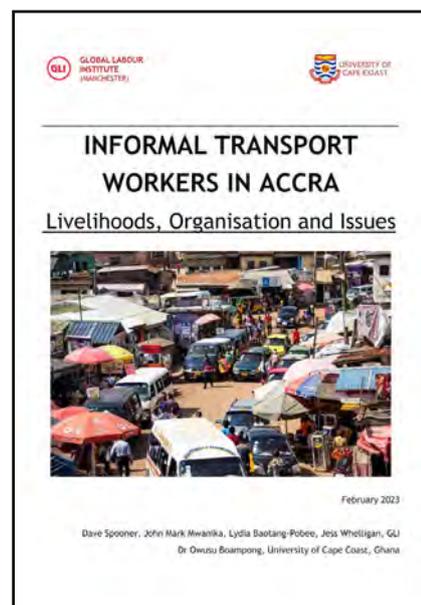
# CONTEXTE

Depuis 2010, le Global Labour Institute (GLI) travaille en étroite collaboration avec la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) sur les questions de travail et d'emploi dans l'industrie des transports informels. Les premiers travaux conjoints GLI/ITF ont notamment porté sur une étude documentaire sur le thème *Transport Workers in the Urban Informal Economy : Livelihood Profile (2011)*<sup>7</sup> and a *Baseline Survey on Precarious Labour and Decent Work (2012)*<sup>8</sup>.

Ces recherches ont conduit au lancement du Projet sur les travailleurs des transports informels de l'ITF (2013-2016)<sup>9</sup>, qui a aidé les syndicats affiliés à l'ITF en Amérique latine, en Asie et en Afrique à explorer des politiques et des initiatives pratiques en vue d'une représentation et d'une organisation efficaces de la main-d'œuvre des transports informels.

Ce projet a mis en évidence l'urgente nécessité de comprendre l'impact actuel, et éventuellement futur, des projets de bus à haut niveau de service sur l'emploi, en particulier dans le secteur des transports informels. En conséquence, l'ITF a chargé le GLI de mener une série d'évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre à Nairobi (2017-18)<sup>10</sup>, Dakar (2019)<sup>11</sup> et Abidjan (2022)<sup>12</sup>, en partenariat avec des universités locales.

Dans le sillage des enquêtes menées à Nairobi et à Dakar, l'Agence française de développement (AFD) a mandaté le GLI afin d'apporter son soutien au gouvernement ougandais ainsi qu'à la Kampala Capital City Authority en procédant à des enquêtes sur l'économie des transports informels à Kampala (2019-2020)<sup>13</sup>, sur la base de la même approche et de la même méthodologie. Ces études avaient vocation à permettre de mieux comprendre comment améliorer et professionnaliser les services de transport de manière progressive, comment réduire la pollution, maximiser les perspectives d'emploi décent, rehausser les normes du travail et intégrer les services informels dans les plans en faveur d'une nouvelle réglementation et d'une nouvelle infrastructure des transports, à l'image du BRT.



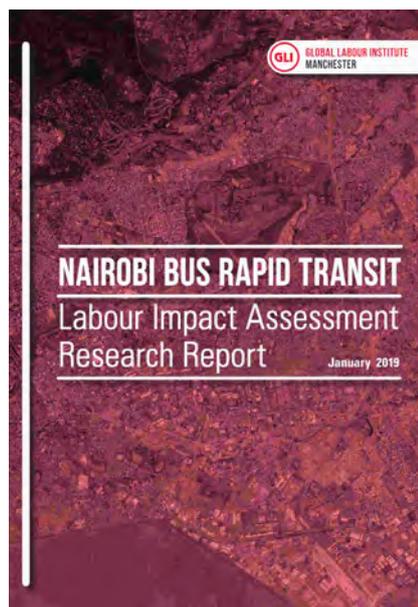
De même, le GLI a été mandaté par Transitec Consulting Engineers afin de contribuer au Ghana Urban Mobility and Accessibility Project (GUMAP) du ministère des Collectivités locales et du développement rural à travers une enquête sur la main-d'œuvre des transports informels à Accra (2021)<sup>14</sup>.

En 2024, le GLI a également été chargé par la Banque mondiale et la Metropolitan Transport Agency de Maputo d'entreprendre une enquête d'évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre à Maputo, dans le cadre d'une étude sur la part de marché et la valeur des activités d'autobus et de chapa actuellement autorisées à opérer sur le tronç commun et les lignes de rabattement du futur BRT. Le rapport devrait être finalisé à l'hiver 2024.

Le choix de l'approche et des méthodes appliquées pour chacune de ces évaluations tient au fait que le transport urbain de passagers est dominé par l'économie informelle dans les pays à revenu faible et intermédiaire (PRF-PRI), en particulier en Afrique subsaharienne, et que des millions de personnes occupant des emplois divers dépendent de ce secteur pour leur subsistance – très souvent dans des conditions de travail précaires, mal rémunérées et dangereuses. Il est urgent de réformer les transports de passagers dans ces villes afin de remédier aux problèmes aigus que représentent les émissions des transports, les embouteillages et l'inefficacité et d'améliorer les moyens de subsistance et les conditions de travail de la main-d'œuvre.

Il est de plus en plus largement admis que l'on ne peut simplement remplacer le secteur des transports informels à grands coups d'investissements dans des projets d'infrastructure de transport à grande échelle, tels que le BRT : ces transports continueront à fournir des services essentiels, de manière parallèle ou intégrée à d'autres modes de transport. Pour cela, des réformes novatrices et progressives s'imposent en vue d'assurer une réforme des transports informels qui conserve et améliore l'emploi, améliore les services de transport et la sécurité et réduit les émissions nocives.

On constate toutefois des obstacles importants, en particulier la méfiance ou l'opposition à la réforme de la part des travailleurs de l'économie des transports informels, qui sont rarement associés à des consultations ou des négociations sérieuses concernant la planification des transports. Lorsque des consultations sont engagées, elles se limitent très souvent à obtenir le soutien des « opérateurs » informels, en général des représentants des propriétaires de véhicules ou des titulaires de licences d'exploitation d'itinéraires.



En outre, la réforme de l'économie des transports informels exige de bien comprendre le fonctionnement de l'économie dans la pratique, c'est-à-dire la complexité des transactions et des chaînes de valeur, les frais de fonctionnement et les recettes, les relations de travail, la rentabilité, la dette, la disponibilité des investissements en capital et d'autres facteurs qui se combinent pour former un écosystème économique complexe dont dépendent des millions de personnes pour assurer leur subsistance. Elle exige également de bien comprendre les questions et les problèmes auxquels la main-d'œuvre est actuellement confrontée, à l'instar des conditions de travail, de la précarité des moyens de subsistance et de l'impact des conflits et de la criminalité.

Les autorités locales ou nationales recueillent très peu de données adéquates sur l'économie des transports informels. Dès lors, les réformes programmées dans le domaine des transports publics ne reposent que rarement sur une compréhension détaillée du système concerné.

Les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre comptent parmi les rares mécanismes, sinon les seuls, à refléter les perspectives des travailleuses et travailleurs évoluant au niveau des gares routières, des aires de service des véhicules ou dans la rue, sur la base de leurs propres expériences et de leur connaissance approfondie du secteur, et ce grâce à la participation des syndicats et des associations de travailleurs représentant la main-d'œuvre des transports informels tout au long du processus d'enquête, et à leur implication active dans le cadre des enquêtes par questionnaire, des groupes de discussion et des entretiens approfondis.

Les évaluations partagent des caractéristiques communes essentielles : méthodes de recherche participative, outils de recherche innovants, définition large et inclusive des « travailleurs des transports » pour inclure toutes celles et ceux qui dépendent directement des transports informels pour leur subsistance, partenariat avec les instituts universitaires locaux et appui à un dialogue constructif et à la négociation entre les syndicats et les autorités de transport.

La méthodologie, les conclusions et les recommandations issues des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre ont suscité un intérêt considérable de la part de divers acteurs internationaux impliqués dans la réforme des transports publics, notamment la Banque mondiale, le Programme de politiques de transport en Afrique (SSATP), la Banque africaine de Développement, l'Union internationale des transports publics (UITP), l'Organisation internationale du Travail, ainsi que des réseaux universitaires et d'ONG concernés par la politique des transports, le développement social et le changement climatique.

Les affiliés de l'ITF ont utilisé les conclusions des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre pour dialoguer avec les autorités des transports et présenter des propositions de réforme émanant des syndicats. Les lancements publics des rapports des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre ont également suscité un vif intérêt auprès des médias.

Il est aujourd'hui nécessaire et opportun de dresser un bilan des enquêtes menées dans les cinq villes, de réaliser une compilation des conclusions et des propositions générales susceptibles d'avoir davantage d'intérêt et de pertinence à l'échelle internationale aux fins d'une réforme des transports publics, d'analyser et d'étayer la méthodologie de recherche participative qui a évolué au fil des projets, et d'identifier les possibilités d'intégrer les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre afin d'améliorer les conditions des travailleurs dans le cadre des initiatives de réforme des transports publics.

# MÉTHODOLOGIE DES ÉVALUATIONS DE L'IMPACT SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

---

## APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

En 2013, l'ITF a lancé un nouveau projet coordonné par le GLI afin d'étudier l'organisation des travailleurs dans l'économie des transports informels, qui a atteint avec succès la main-d'œuvre des transports informels par l'intermédiaire de syndicats affiliés à l'ITF en Afrique, en Asie et en Amérique latine.

Ce projet s'est appuyé sur l'expérience acquise par le personnel du GLI dans le cadre de projets de recherche et de développement menés avec des syndicats, des associations et des ONG auprès des travailleurs d'autres secteurs de l'économie informelle dans les années 1990, notamment la vente ambulante et sur les marchés. Il a été entrepris aux côtés de StreetNet International, du réseau Femmes dans l'emploi informel : globalisation et organisation (WIEGO)<sup>15</sup> et des affiliés de la Fédération internationale des associations pour l'éducation des travailleurs (FIAET)<sup>16</sup>.

Le projet a introduit des méthodes expérimentales innovantes, y compris le travail avec et par l'intermédiaire de « syndicats mentors », ainsi qu'un état des lieux initial (« cartographie ») des lieux de travail des transports informels par les syndicats dans plusieurs villes. Cette approche a non seulement tiré parti de l'expérience et des capacités syndicales existantes, et a efficacement utilisé les ressources, mais elle a aussi fait naître

de nouvelles compétences et perspectives politiques au sein des syndicats-mentors et des organisations parrainées. À l'évidence, elle pouvait constituer une solide méthodologie et méritait d'être développée plus avant<sup>17</sup>.

Le projet a également amené l'ITF à reconnaître que l'introduction de systèmes de bus à haut niveau de service était susceptible d'avoir des implications majeures pour les travailleurs des transports de nombreuses villes. Manifestement, les affiliés de l'ITF étaient très peu nombreux à avoir connaissance du BRT ou de ses potentielles retombées et aucun n'avait été consulté par les autorités de planification des transports.

En 2015, l'ITF a décidé d'un plan aux côtés du GLI afin d'explorer les implications du BRT pour les syndicats et les travailleurs en Afrique.

Avec le soutien financier de l'agence suédoise de coopération au développement syndical (Union to Union), ces efforts ont conduit à la première évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre commandée par l'ITF à Nairobi, déployée aux côtés des syndicats locaux des transports en 2017-2018, suivie de Dakar en 2019 et Abidjan en 2022. Consécutivement à l'enquête menée à Nairobi, le GLI a été chargé de la même mission par l'Agence française de développement (AFD) à Kampala en 2019, puis par Transitec pour le compte du Ghana Urban Mobility and Accessibility Project à Accra en 2021.

La méthodologie repose sur les principes de la recherche participative (« ... les modes de conception, méthodes et cadres de recherche qui utilisent l'enquête systématique en associant directement les personnes touchées par une question à l'étude à des fins d'action ou de changement, en impliquant des personnes qui ne sont pas nécessairement formées à la recherche mais appartiennent à la communauté ou représentent les intérêts des personnes visées par la recherche... »<sup>18</sup>) et les valeurs du syndicalisme démocratique. Les syndicats, les coopératives et les autres associations de membres qui organisent et représentent les travailleurs de l'économie des transports informels participent activement au processus de recherche, de la conception initiale au travail de terrain, en passant par l'établissement de rapports et l'évaluation.

**« L'aspect participatif, c'est ce qu'il y a de mieux car ces personnes sont des experts. Pour recueillir une expertise, c'est eux que nous devons consulter. J'ai plein d'idées, mais ce n'est pas moi qui mène les opérations. Je ne vis pas là-bas. Ils savent tout, ces gens-là. Nous devrions vraiment écouter ce qu'ils ont à dire. »**

Emmanuel Dommergues,  
UITP, 19 août 2024

**« Assurer le dialogue avec les travailleurs et une représentation significative devrait être l'épine dorsale de tout processus de transition juste dans le secteur des transports. L'application d'une approche participative ne permet pas seulement d'assurer l'équité. Le processus contribue également à faire accepter de nouveaux projets de transport, à définir des points de résistance potentiels et des solutions à ceux-ci, et assure ainsi un développement plus efficace des nouveaux projets de transport ou des plans de transition. »**

Correspondance,  
Louise Ribet, C40, 28 août 2024

Cette approche est le fruit de relations à long terme entre l'ITF et ses syndicats affiliés, et de l'inclusion des syndicats et des associations de travailleurs en tant que partenaires actifs et bénéficiaires des évaluations, dès le départ. Grâce à cette approche, il est plus probable que les travailleurs interrogés dans le cadre de l'enquête menée par le GLI et les syndicats sur le terrain, notamment les enquêtes par questionnaire à grande échelle, ou lors des groupes de discussion, fassent suffisamment confiance aux chercheurs pour leur répondre avec davantage d'honnêteté et de précision que s'ils étaient interrogés par des chercheurs universitaires ou des consultants « externes ».

Roger Behrens, directeur du Centre for Transport Studies de l'Université du Cap, décrit par exemple l'expérience des doctorants interrogeant les chauffeurs de taxi minibus au Cap afin d'obtenir des informations précises sur leurs conditions de travail et leurs revenus.

**« Lorsque nous interrogeons les chauffeurs au sujet de leur objectif pour la journée et des recettes tarifaires journalières, d'une part, et du montant qui leur revient effectivement, d'autre part, nous obtenons une réponse. Et lorsque nous posons la question aux propriétaires, nous obtenons une réponse complètement différente. Peu à peu, nous avons compris que les chauffeurs jouaient un jeu permanent, car ils avaient tout intérêt à ce que les propriétaires ne sachent pas ce que leur rapportait réellement l'activité et c'est pour cela qu'ils signalaient systématiquement des montants inférieurs. »**

Entretien, Roger Behrens,  
Université du Cap, 24 juillet 2024

**« Ce qui m'a frappé, c'est que vous ayez pu commencer à quantifier certaines de ces informations financières d'une manière qui n'avait jamais été possible auparavant. Je me suis vraiment demandé comment vous aviez fait, alors que ceux qui vous avaient précédé en avaient été incapables ? Et ma théorie serait que vous abordez ces personnes en vous présentant comme des intermédiaires désintéressés, soucieux de leur bien-être et qui doivent pour cela connaître les montants exacts, et vous êtes capables de développer une relation de confiance avec elles. C'est pour cela que vous avez obtenu des réponses probablement plus proches de la réalité. »**

Entretien, Roger Behrens,  
Université du Cap, 24 juillet 2024

Le statisticien Barry Knight a passé en revue les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre (voir annexe : Méthodes de recherche du GLI sur les travailleurs informels dans les systèmes de transport, 26 août 2024) et identifié les cinq caractéristiques suivantes de la méthode :

**01. Rigoureusement empirique** : analyse statistique des données quantitatives recueillies lors des enquêtes et analyse qualitative des entretiens et des groupes de discussion afin de donner une image aussi complète que possible selon les intervalles de confiance déterminés.

**02. Participative** : travailler en étroite collaboration avec les travailleurs, les associations de travailleurs et les syndicats concernés pour établir une compréhension « ascendante » des complexités de la micro-économie organique des services de transports informels dans les villes, tout en veillant à ce que les acteurs qui fournissent des services de transport soient inclus et aient voix au chapitre.

**03. Fondée sur des valeurs** : faire preuve de respect à l'égard de toutes les personnes actuellement impliquées dans les transports et considérer l'économie informelle comme faisant partie intégrante du fonctionnement des sociétés.

**04. Axée sur l'action** : l'enquête se situe dans le contexte de nouveaux investissements dans les infrastructures et a vocation à appuyer ce processus en incluant et en respectant les points de vue de l'ensemble des intervenants en procédant à des discussions ciblées au sujet des recommandations, en suivi de l'enquête.

**05. Une équipe mixte** : du fait des caractéristiques qui précèdent, l'équipe chargée de l'enquête doit être composée de personnes d'horizons très différents. Elle doit inclure des experts techniques tels que des analystes de données, des personnes qui connaissent bien les systèmes de transport, des personnes connectées au monde des syndicats, et des personnes locales qui sont impliquées dans l'économie des transports informels.

# COMPOSANTES DU PROJET

---

**1.** 

**Contacts  
préliminaires avec  
les syndicats locaux  
et les associations**

**2.** 

**Identification des  
partenaires de  
recherche locaux**

**3.** 

**Préparation  
des outils de  
recherche**

**4.** 

**Nomination  
des équipes de  
bénévoles afin de  
conduire l'enquête**

**5.** 

**Atelier de  
formation**

**6.** 

**Travail sur le terrain**

- Enquête par questionnaire
- Discussions en groupe
- Entretiens approfondis
- Entretiens avec les parties prenantes
- Saisie des données

**7.** 

**Validation des  
estimations,  
gestion et analyse  
des données**

**8.** 

**Préparation  
du rapport**

**9.** 

**Séminaire de  
présentation  
du rapport**

**10.** 

**Retour  
d'informations  
et suivi**

**La méthodologie a évolué au fur et à mesure du travail déployé dans les cinq villes, mais les principaux éléments ont été maintenus du début à la fin.**

## Contacts préliminaires avec les syndicats locaux et les associations

Avant toute évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre, il est essentiel que les syndicats et associations participants soient pleinement consultés et associés afin de s'assurer qu'ils s'approprient les objectifs, les activités et les résultats escomptés de la recherche, et que ceux-ci soient adéquats et directement pertinents au regard de leurs priorités de développement. Cela implique des discussions avec et entre les dirigeants syndicaux à propos de leur stratégie d'organisation des travailleurs, de leurs relations actuelles et futures avec les autorités de transport et de la sensibilisation et des politiques en matière de BRT et de réforme des services.

Dans certaines circonstances, un travail préliminaire est nécessaire pour instaurer la confiance et la coopération entre les syndicats rivaux et/ou entre les syndicats et les associations non syndicales ou d'autres organisations de travailleurs basées sur l'adhésion au sein de l'industrie.

Il convient de noter que certaines organisations comptant des membres dans l'économie informelle peuvent être reconnues ou officiellement enregistrées en tant que syndicats, mais sont très différentes de ces derniers au sens plus traditionnel du terme, notamment lorsqu'elles jouent un rôle majeur dans la propriété ou la gestion d'activités informelles de transport. Dans le même temps, certaines

organisations démocratiques sont enregistrées en tant qu'ONG, en tant que coopératives ou en tant qu'associations bénévoles totalement informelles qui organisent et représentent des travailleurs, et assument dès lors clairement le rôle d'un syndicat, mais la loi ou le mouvement syndical lui-même les empêchent d'être reconnues en tant que tel et elles n'ont pas connaissance de leur droit de créer un syndicat ou d'y adhérer, ou choisissent délibérément de rester indépendantes<sup>19</sup>.

Dans ce contexte, il est important de comprendre le paysage organisationnel de l'économie informelle des transports d'une ville avant de commencer à analyser l'impact sur la main-d'œuvre, et de veiller à ce que les syndicats et associations clés soient inclus d'emblée. Dans certains cas, par exemple, les syndicats et/ou associations non affiliés à l'ITF sont invités à participer aux côtés des affiliés de l'ITF au niveau local.

Les avantages potentiels des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre doivent être clairement établis et compris par les dirigeants du syndicat et/ou de l'association, notamment en reconnaissant qu'il est bien plus probable qu'un dialogue constructif et des négociations se tiennent avec les autorités au sujet de l'introduction du BRT – ou d'autres propositions de réforme des services – lorsque les syndicats et les associations ont une compréhension détaillée et documentée « ascendante » de la main-d'œuvre et de l'économie informelles, en particulier des principales questions affectant leurs moyens de subsistance ainsi que leurs relations et conditions de travail.



Réunion de planification avec les syndicats à Dakar

## Identification des partenaires de recherche académique locaux

Dans les pays concernés, peu de syndicats disposent des ressources ou de la capacité interne pour entreprendre des recherches de haut niveau, mais il est important que les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre soient menées avec suffisamment de rigueur académique pour fournir une base solide aux politiques de réforme, et qu'elles soient crédibles auprès des décideurs et des planificateurs des transports. Dans chacun des cas, les syndicats

travaillent en partenariat avec des chercheurs universitaires locaux qui apportent conseils et assistance à la conception d'outils de recherche, à la formation des équipes chargées de l'enquête et à la gestion et l'analyse des données (voir ci-dessous). Ces partenariats peuvent également assurer un soutien à long terme, le renforcement des capacités et l'accès à des forums de recherche et des enceintes politiques<sup>20</sup>.

## Travail sur le terrain

Le travail sur le terrain est entrepris par une petite équipe en étroite collaboration avec le ou les syndicats et/ou la ou les associations participant(e)s, habituellement composée du coordonnateur et d'un chercheur du GLI, d'un organisateur recruté localement (normalement désigné par le syndicat), du chercheur universitaire/de l'analyste de données et (si nécessaire) d'un interprète. Les principales méthodes de travail sur le terrain sont les enquêtes par questionnaire, les groupes de discussion et les entretiens approfondis, généralement réalisés sur une période de trois semaines. Au total, 3 221 questionnaires, 41 groupes de discussion et 88 entretiens approfondis ont été réalisés dans six villes, dont Maputo (voir figure 3).

### Questionnaires, groupes de discussion et entretiens approfondis réalisés

	Questionnaires complétés	Nombre de groupes de discussion	Nombre d'entretiens approfondis
Nairobi	607	9	8
Kampala	790	9	9
Dakar	181	3	9
Abidjan	529	9	27
Accra	239	6	20
Maputo	875	5	15
<b>Total</b>	<b>3 221</b>	<b>41</b>	<b>88</b>

Figure 3 : Questionnaires, groupes de discussion et entretiens approfondis réalisés

Avant d'entreprendre le travail sur le terrain, une série d'**outils de recherche** est préparée, incluant des ébauches du questionnaire, la base d'échantillonnage de l'enquête par questionnaire (nombres, catégories, lieux des travailleurs à interroger), un programme d'ateliers de formation, des lignes directrices pour les groupes de discussion et les participants ciblés pour ces discussions (professions et lieux) et des modèles de feuille de calcul sur lesquels s'appuyer pour mener les entretiens approfondis. Les femmes sont délibérément surreprésentées dans la base d'échantillonnage de l'enquête par questionnaire afin d'être mieux à même de recueillir le maximum d'informations sur les femmes dans l'industrie des transports informels.

Les syndicats/associations désignent une **équipe** de six ou huit personnes **en charge de l'enquête par questionnaire**. Il s'agit de membres du personnel syndical/associatif, de représentants ou de militants ayant des connaissances ou une expérience directe du travail dans l'industrie, et dotés de compétences en communication interpersonnelle et en lecture et écriture suffisantes pour entreprendre l'enquête. Les membres de l'équipe qui travaillent dans l'industrie perçoivent une indemnité journalière pour compenser la perte de revenus.



Équipe d'enquête de Kampala

Au début du travail sur le terrain, les membres de l'équipe chargée de l'enquête par questionnaire participent à un **atelier de formation** sur deux jours qui comprend une discussion sur les buts et objectifs de l'évaluation, une introduction et un examen détaillé du projet de questionnaire et de la base d'échantillonnage, et une formation à la conduite des entretiens eux-mêmes. Mais surtout, l'atelier comprend des enquêtes pilotes qui permettent à l'équipe de tester les questionnaires dans les rues et au niveau des terminaux, de rendre compte, de réviser les questionnaires au besoin puis de répéter le processus.

L'atelier est immédiatement suivi de l'**enquête par questionnaire**, généralement menée sur six à huit jours ; à la fin de chaque journée, l'équipe travaille alors par paires et retourne les questionnaires complétés au coordonnateur et à l'analyste de données, qui vérifient la qualité des comptes rendus et dirigent une discussion sur les questions ou les problèmes qui se posent chaque jour.

La conception des questionnaires a été développée et adaptée au fur et à mesure du déroulement de l'enquête dans les six villes, et modifiée pour répondre aux diverses conditions et exigences détaillées du cahier des charges, mais les éléments de base restent identiques :



Atelier de formation sur le terrain à Dakar

- **Caractéristiques de la main-d'œuvre**, y compris le genre, l'âge, le niveau d'instruction, la formation professionnelle, l'emploi actuel, l'appartenance à des organisations (syndicats, associations, etc.), l'expérience (nombre d'années) dans l'industrie et la profession actuelle. Dans les enquêtes ultérieures, une question a été ajoutée afin de déterminer si les travailleurs étaient des migrants internes ou externes.
- **Conditions de travail**, y compris des questions spécifiques sur les horaires de travail et la santé et la sécurité, ainsi que des questions ouvertes sur les problèmes rencontrés au travail. Les enquêtes ultérieures ont également interrogé sur ce que les répondants appréciaient concernant leur travail.
- **Moyens de subsistance**. On demande à toutes les personnes interrogées de fournir une estimation de leurs revenus et dépenses type, mais avec des niveaux de détail variables. Les questions spécifiquement adressées aux chauffeurs portent sur la propriété du véhicule,

les niveaux d'endettement, l'âge du véhicule, les itinéraires exploités, la longueur des itinéraires, le nombre de trajets assurés chaque jour, les montants dépensés en carburant et les recettes liées à la perception des droits de transport. Les chauffeurs qui travaillent sur la base du système d'objectifs sont invités à indiquer le montant de l'objectif journalier<sup>21</sup>.

- **Sensibilisation et attitudes à l'égard du BRT et des propositions de réforme**. On demande à toutes les personnes interrogées si elles ont connaissance du BRT et dans quelle mesure, selon elles, ce nouveau système pourrait les affecter. Dans les enquêtes menées ultérieurement, les questions ont été étendues pour couvrir d'autres propositions communes de réforme émanant des planificateurs des transports, telles que l'introduction de services réguliers, la consolidation de la propriété en de nouvelles sociétés et la perception sans numéraire des droits de transport. Tous les questionnaires incluaient des questions finales d'ordre général visant à recueillir les points de



Enquête par questionnaire menée à Kampala auprès des chauffeurs de boda-boda

vue au sujet des services de transports publics actuels et des suggestions d'amélioration.

Toutes les enquêtes par questionnaire ont été réalisées manuellement sur papier, à l'exception d'Abidjan où il a été décidé d'expérimenter des **questionnaires numérisés** sur tablettes, réduisant ainsi de manière considérable le temps et les ressources nécessaires à la saisie et à l'analyse des données. Ce dispositif a en effet permis de compléter un grand nombre de questionnaires et de saisir les données dans un laps de temps relativement court. Malheureusement, les résultats ont été moins satisfaisants, en particulier pour les questions qualitatives ouvertes, pour lesquelles les enquêteurs avaient tendance à réduire les réponses à quelques mots, contrairement à la prise de notes manuelle qui laisse suffisamment de temps et de place pour saisir des réponses nuancées ou détaillées et (très important) pour ajouter de brèves citations.

Au cours de la même période, chaque évaluation comprend six à neuf **discussions de groupe**, généralement d'une durée d'une à deux heures chacune. En règle générale, ces discussions impliquent entre huit et seize personnes évoluant au sein d'une même catégorie professionnelle (équipages de véhicules, personnel des terminaux, travailleurs des services) et/ou sur un même lieu de travail ; des groupes de discussion supplémentaires sont organisés pour les travailleuses. Pour chaque projet, les discussions sont menées par un animateur expérimenté, travaillant à partir de lignes directrices rédigées à l'avance, mais modifiées en fonction des conditions et des questions spécifiques mises en avant dans le mandat.

Chaque groupe étudie les principales difficultés que rencontrent les participants dans leur travail, les problèmes auxquels est confronté le transport de passagers, la sensibilisation et l'information relative à la proposition de mise en service du BRT et/ou d'autres propositions de réforme, ainsi que leurs propres idées et suggestions d'amélioration.



Groupe de discussion à Dakar

Le lieu est sélectionné avec soin : il doit être à proximité du lieu de travail des participants, ne pas être trop formel ou intimidant (par exemple, dans un café plutôt que dans un hôtel cher ou une institution formelle). Les participants se voient offrir une modeste indemnité afin de compenser la perte de revenus (par exemple, l'équivalent d'une demi-journée de travail type).

Certains groupes de discussion portent spécifiquement sur la sensibilisation et les attitudes à l'égard du BRT. Pour ce faire, l'animateur propose une présentation du BRT sur PowerPoint ou au moyen de cartes flash couvrant ses principales composantes (voies dédiées, gares routières, mode de fonctionnement « équipement agent seul », billetterie hors véhicule, service régulier, etc.), en utilisant des photos du système en service à Dar es Salaam pour illustrer sa présentation, et les plans prévus pour la ville (si connus).

La présentation est suivie d'une discussion sur les implications pour le système de transport municipal, sur les éventuelles répercussions du BRT sur les moyens de subsistance et les conditions de travail, et sur le degré de confiance des participants quant à la capacité des autorités de mettre en œuvre avec succès un projet de BRT.

Dès lors que l'enquête par questionnaire et les discussions de groupe ne permettent pas d'obtenir une analyse détaillée des moyens de subsistance, des relations de travail et de la micro-économie, les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre ont développé une méthodologie autour d'**entretiens approfondis** avec les chauffeurs (tant les chauffeurs travaillant sur la base du système d'objectif que les chauffeurs-proprétaires) et les propriétaires de flotte. Il s'agit d'entretiens individuels, d'une durée d'environ une heure chacun, dont l'objectif est d'étayer par des exemples illustratifs les frais de fonctionnement et les revenus au cours d'une journée « type ». La figure 4 présente un exemple d'entretien approfondi mené avec un chauffeur à Kampala

Les personnes interrogées sont des personnes volontaires sélectionnées par les membres du syndicat ou de l'association, avec lesquelles il a été convenu que toute information serait traitée dans la plus stricte confidentialité et qu'elles ne seraient pas identifiées par leur véritable nom. Cette méthode de sélection présente un risque de biais évident. Un syndicat ou une association qui souhaite mettre en évidence la faiblesse des revenus dans le cadre d'une campagne en faveur de meilleures conditions, par exemple, pourra

ainsi désigner des personnes dont les moyens de subsistance sont particulièrement précaires. Les personnes interrogées, quant à elles, pourraient être plus disposées à fournir des renseignements fiables et exacts si elles ont la certitude que le syndicat ou l'association a approuvé l'enquête et que leur anonymat sera préservé.

Une petite indemnité leur est versée afin de compenser la perte de revenus, bien que les entretiens aient souvent lieu lors des pauses en milieu de journée, auquel cas il n'est pas nécessaire de dédommager la personne. Les entretiens se déroulent dans des endroits calmes et isolés à proximité du lieu de travail (généralement un bureau ou une chambre d'hôtel).

<b>Exemple d'entretien approfondi (chauffeur à Kampala)</b>		
Nom et date : Julius, 23/01/2020		
<b>Itinéraire</b>	Entebbe	
<b>Station</b>	Entebbe	
<b>Nombre de sièges</b>	14 sièges	
<b>Âge du véhicule</b>	2 ans	
<b>Jours de travail par an</b>	353 jours	
<b>Km parcourus par jour</b>	280 km	
<b>Coût du carburant par km</b>	353,63 par km	
<b>Coûts annuels en UGX</b>	<b>UGX par jour</b>	<b>UGX par an</b>
Objectif (par jour/an)	85 000	30 005 000
Carburant (par jour/an)	99 015	34 952 295
Receveur (par jour/an)	40 000	14 120 000
Receveur suppléant (par jour/an)		
Chauffeur suppléant (par jour/an)		
Réparations en cas de panne (par mois)		
Entretien courant (par semaine/an)		
Lavage du véhicule (par jour, tous les deux jours/an)	10 000	1 040 000
Pots-de-vin versés à la police (par mois/an)	40 000	480 000
Amendes (par an)	200 000	200 000
Crieurs (par jour/an)	8 000	2 824 000
Garde de nuit (par jour/an)	2 000	706 000
Guides au niveau des stations (par jour/an)		
Abakuma Ekondo (par jour/an)	1 000	353 000
Pots-de-vin versés aux guides au niveau des stations (par jour/an)	8 000	2 824 000
<b>Total des Coûts annuels</b>		<b>87 504 295</b>
<b>Revenu annuel</b>		
<b>Tarifs passagers (par jour/année)</b>	<b>300 000</b>	<b>105 900 000</b>
<b>Revenu annuel après déduction des dépenses</b>		<b>18 395 705</b>
<b>Revenu net journalier</b>		<b>52 112</b>

Figure 4 : Exemple d'entretien approfondi, chauffeur à Kampala

Les entretiens sont structurés autour d'un modèle de feuille de calcul. Les premières questions visent à identifier les principaux facteurs qui influent sur les revenus et les frais de fonctionnement : le type/modèle de véhicule, les lignes exploitées et les terminaux où le chauffeur est basé, le nombre de voyages aller-retour par jour, le tarif, le nombre de passagers, l'âge du véhicule, le nombre de jours ouvrables par an et la distance moyenne parcourue chaque jour.

Les questions suivantes portent sur les principaux frais de fonctionnement généralement supportés par les chauffeurs (ou les conducteurs de moto-taxi), y compris l'objectif journalier (hormis pour les chauffeurs-proprétaires), le carburant, le receveur, les chauffeurs suppléants, les réparations en cas de panne, les frais d'entretien courant, le nettoyage, les pots-de-vin et amendes versés à la police, les assurances et les frais de stationnement/gardiennage de nuit, ainsi que les diverses redevances dont les chauffeurs sont tenus de s'acquitter, par exemple en faveur de la direction et du personnel des terminaux, du fonds d'aide sociale ou des autorités chargées de délivrer les autorisations, qui bien entendu varient d'une ville à l'autre.

Le chauffeur est ensuite invité à renseigner un montant de recettes tarifaires au cours d'une journée de travail type.

Le modèle destiné aux propriétaires de véhicules (chauffeurs-proprétaires ou propriétaires de petites flottes) diffère légèrement et comprend des questions sur le prix d'achat du/des véhicule(s), les conditions de prêt (le cas échéant), les taux d'intérêt et les remboursements hebdomadaires ou mensuels.

Lorsque tous les chiffres sont saisis dans la feuille de calcul, on obtient une estimation du revenu net. Les chiffres sont ensuite passés au crible, surtout si le revenu net estimé qui en résulte est clairement surprenant – comme une perte ou un profit particulièrement important – et chaque élément est examiné et discuté, jusqu'à ce que la personne interrogée estime qu'il correspond à la réalité.

Le travail sur le terrain est étayé par des **entretiens avec les parties prenantes**, menés avec diverses organisations, selon les circonstances, mais il peut inclure des autorités locales chargées de la planification des transports ou de la délivrance de licences, des

dirigeants de syndicats et d'associations, des fournisseurs de véhicules, des établissements de crédit, des ONG intéressées et des organismes de recherche.

## Gestion et analyse des données

En règle générale, l'analyste de données se charge lui-même de la saisie des données du questionnaire mais d'autres personnes peuvent également assumer cette fonction (généralement des étudiants de troisième cycle) si elles disposent d'une expérience en matière de préparation, de processus et de procédures de saisie des données. La saisie est réalisée au moyen du logiciel SPSS, sous la supervision de l'analyste de données. Le traitement des données commence par la sérialisation des questionnaires reçus au moyen de numéros d'identification uniques, suivie du codage des questions ouvertes. Ces processus sont supervisés par le superviseur de l'enquête.

Une fois les données saisies, celles-ci sont nettoyées : vérification des détails des points d'échantillonnage, des dates, des données manquantes ou incorrectes et des liens entre les questions connexes. La première étape de la vérification consistait à revenir en arrière et à vérifier les données des questionnaires complétés. D'autres contrôles sont réalisés en effectuant des fréquences pour chaque variable et dans le cas de questions liées, notamment des tableaux croisés.

L'analyse des données quantitatives est effectuée à l'aide de SPSS, ce qui implique la génération de statistiques descriptives sous forme de pourcentages, de graphiques, de tableaux de fréquence et de tableaux croisés utilisant des pourcentages valides. Les réponses ouvertes sont codées pour générer des données nominales et ordinales. En outre, les réponses textuelles sont consignées dans une feuille de calcul, et les citations utilisées pour compléter ou illustrer les statistiques descriptives. Les données, qui sont la propriété de GLI ou détenues par GLI en accord avec les organismes de mise en service, sont stockées sous forme analogique et électronique.

Un rapporteur assiste à chaque groupe de discussion pour prendre des notes détaillées de l'échange. En plus d'utiliser le modèle de feuille de calcul pour analyser les frais de fonctionnement et les revenus, la personne

menant l'entretien approfondi et les autres parties prenantes prennent également des notes sur les commentaires et la discussion menée. Toutes ces notes, y compris les citations directes, sont compilées avec les réponses ouvertes au questionnaire et intégrées dans le rapport final.

## Séminaires de présentation du rapport

Un projet de rapport issu de l'enquête est présenté et débattu avec les représentants des syndicats et des associations. Dans la plupart des cas, cette étape est immédiatement suivie d'un séminaire de présentation du rapport auquel participent les syndicats, les associations, les partenaires universitaires, les autorités de transport et les représentants du gouvernement concernés, ainsi que de nombreux autres acteurs invités (tels que les établissements de crédit, les bailleurs de fonds et les ONG). Ces séminaires offrent des occasions importantes, non seulement de passer en revue les résultats de l'enquête mais aussi de faciliter les contacts et les discussions entre les syndicats, les associations et les autorités.

## Suivi

Chaque évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre est réalisée conformément au programme de soutien et de renforcement des capacités à long terme mené par l'ITF au profit des syndicats affiliés qui participent à l'enquête.

Au niveau local, cela peut notamment se traduire par la formation des organisateurs syndicaux et le soutien à la consultation, à la négociation et au dialogue avec les parties prenantes des transports. Dans certaines villes, des partenariats ont ainsi été noués avec des organismes de soutien (notamment le soutien financier et logistique des bureaux locaux de la Friedrich-Ebert-Stiftung) et des chercheurs universitaires locaux ont apporté un soutien continu.

Des représentants des syndicats et des associations participent également aux séminaires stratégiques régionaux de l'ITF-Afrique, généralement organisés sur une base annuelle (interrompus durant la pandémie) afin de comparer les expériences en matière de BRT et d'initiatives de réforme, de discuter des résultats des évaluations d'impact sur la main-d'œuvre et de déterminer les priorités en matière d'organisation et de représentation.



Séminaire de présentation du rapport à Nairobi

# LIMITES ET DÉFIS

On constate dans certains endroits un sentiment de lassitude à l'égard des enquêtes en général, là où se déploient en un même lieu de multiples projets de recherche compilant des données relatives aux activités locales. À Accra, par exemple, certains travailleurs approchés par les enquêteurs s'étaient dans un premier temps montrés réticents à « s'ouvrir » et à se soumettre à l'entretien, déclarant avoir déjà participé à un certain nombre d'enquêtes du même type, sans en voir aucun bénéfice.

Des frictions peuvent apparaître entre les travailleurs du secteur informel, en particulier entre les chauffeurs de minibus et les conducteurs de moto-taxi. À Accra, par exemple, les chauffeurs d'okada estiment que certains chauffeurs de tro-tro se comportent de manière abusive en cherchant délibérément à les renverser et ils ont donc hésité à s'engager auprès des enquêteurs du secteur des tro-tros.

Les enquêteurs doivent constamment s'adapter aux rythmes de travail des chauffeurs, si bien que le temps nécessaire pour compléter les questionnaires s'avère souvent plus long que prévu. Dans certains cas, les chauffeurs quittent le terminal avant la fin du questionnaire car leur autobus est plein, et les enquêteurs doivent alors attendre que le chauffeur revienne pour terminer l'entretien. Dans le cas des chauffeurs appelés « floating drivers » (c'est-à-dire les chauffeurs qui ne sont rattachés à aucun terminal en particulier et se déplacent en permanence), les enquêteurs doivent parfois rejoindre ces chauffeurs dans leur véhicule et mener l'entretien pendant que ceux-ci conduisent.

Les contraintes de temps auxquelles sont soumis les répondants ainsi que les distractions quotidiennes liées à l'environnement de travail expliquent que certains questionnaires n'aient été remplis que partiellement.

Les enquêtes par questionnaire comprenaient des questions destinées à évaluer le revenu net type des travailleurs dans différentes professions du secteur des transports informels de passagers. Les données obtenues présentent des limites importantes. De nombreux travailleurs n'ont aucune idée de leurs propres comptes ou ne font pas la distinction entre leurs dépenses personnelles (comme la nourriture, les frais de scolarité ou le logement) et les dépenses professionnelles quotidiennes nécessaires (comme les frais journaliers, le carburant ou les pots-de-vin). Du fait de ces difficultés, les premières tentatives d'analyse des revenus nets journaliers à partir des enquêtes par questionnaire à Nairobi et à Dakar ont été abandonnées. Les enquêtes menées par la suite ont amélioré de manière suffisante la formulation de la question pour justifier une analyse, bien que le problème ait inévitablement persisté dans une certaine mesure.

Plus généralement, lors d'un bref entretien dans la rue, il peut arriver que la personne interrogée ne fasse pas suffisamment confiance à l'enquêteur et hésite à lui donner un exemple précis de revenus et de dépenses type.

En outre, les revenus et les dépenses peuvent varier considérablement d'un jour à l'autre. Les perturbations météorologiques, les événements publics, les troubles politiques, les pannes et autres sont autant de facteurs susceptibles d'affecter les revenus de manière significative<sup>22</sup>. Les activités de transport ne représentent pas nécessairement la seule source de revenus pour un travailleur ou un propriétaire de véhicule, qui peut également diriger une autre entreprise ou exercer une autre profession à temps partiel, comme vendeur au marché ou revendeur de pièces détachées.

# PRINCIPAUX CONSTATS ET ENSEIGNEMENTS TIRÉS

---

## LA MAIN-D'ŒUVRE : MÉTIERS

**La multitude des professions exercées au sein de l'industrie informelle du transport urbain de voyageurs est telle que de nombreuses autres personnes en dépendent pour vivre, et pas seulement les chauffeurs ou les propriétaires de véhicules. Ces autres travailleurs sont souvent négligés lorsque l'on étudie l'impact des réformes sur l'emploi et l'économie, et rarement invités à participer aux consultations et enquêtes menées par les autorités de transport.**

Les professions documentées à Nairobi, Dakar, Kampala, Accra et Abidjan relèvent de trois catégories distinctes :

### **Personnels de bord**

- Les chauffeurs d'autobus, de minibus et de taxi, ainsi que les conducteurs de moto-taxi, sont employés sur la base du « système d'objectifs », en vertu duquel ils sont tenus de payer au propriétaire du véhicule une commission journalière, ainsi que d'autres dépenses de fonctionnement, y compris le carburant.
- Les chauffeurs-propriétaires, qui peuvent être propriétaires de leur véhicule de plein droit, peuvent avoir des crédits en cours ou avoir racheté le véhicule à son précédent propriétaire qu'ils remboursent par versements échelonnés.
- Les chauffeurs suppléants (« embauchés » à Abidjan, « squad drivers » à Nairobi), rémunérés par le chauffeur principal pour conduire le véhicule pendant les périodes de repos ou lorsque le chauffeur a d'autres obligations.
- Les receveurs des autobus ou des minibus (« apprentis » à Abidjan, « mates » à Accra), rémunérés par le chauffeur sous forme de redevance journalière ou en proportion du revenu net après déduction des dépenses de fonctionnement et chargés d'encaisser le paiement des titres de transport, de traiter avec les passagers et d'aider le chauffeur dans d'autres tâches si nécessaire. Un receveur peut passer plusieurs années à travailler avec le même chauffeur, parfois un membre de la famille, apprenant ainsi à exploiter le véhicule avec l'intention de devenir un jour lui-même chauffeur.
- Les receveurs suppléants.

## Personnels des gares<sup>23</sup>

- Les crieurs (« coxeurs » à Abidjan, « mananbas », « tous », « call-boys » ou « kamagera » à Nairobi) agissent comme des rabatteurs pour inciter les voyageurs à monter à bord des autobus ou minibus.
- Les régulateurs (« chargeurs » à Abidjan) assurent l'organisation du départ et de l'arrivée des véhicules à la gare.
- Les responsables des gares (« chefs de gare » à Abidjan), employés par les propriétaires de gare ou les représentants du syndicat des transports lorsqu'un syndicat est responsable des activités menées au niveau de la gare.
- Les représentants syndicaux (« agent syndical » ou « délégué » à Abidjan).
- Les changeurs/prêteurs d'argent (« guichetiers » à Abidjan) changent des devises ou prêtent de l'argent moyennant des frais raisonnables.
- Les superviseurs des toilettes publiques.
- Les agents d'assurance, représentant généralement des compagnies d'assurance.
- Le personnel administratif – travailleurs membres du bureau syndical local, tels que trésorier, secrétaire général, responsable du recrutement, etc.
- Les vendeurs – en particulier ceux qui vendent de la nourriture au personnel de la gare et aux usagers.
- Les marchands ambulants – passent de véhicule en véhicule pour vendre leurs produits aux usagers.
- Les nettoyeurs de véhicules, balayeurs et agents de nettoyage.
- Les chargeurs.
- Les porteurs.
- Les « chauffeurs de siège » (« piggaseti » à Nairobi) – généralement des étudiants à qui l'on verse un petit pourboire ou qui bénéficient d'un trajet gratuit pour occuper temporairement un siège et donner l'impression aux éventuels passagers que le bus est sur le point de partir.
- Les réparateurs de rétroviseurs (Nairobi), fournissent et installent des rétroviseurs latéraux dans les autobus, en particulier dans les rues et les gares très fréquentées où ces rétroviseurs sont fréquemment l'objet de casse.

- Les vendeurs de téléphones/données mobiles.
- Les gardiens et agents de sécurité.

## Personnels des services

Les travailleurs des services sont basés au niveau des gares ou dans d'autres endroits à proximité des gares ou des principaux itinéraires.

- Les électriciens.
- Les mécaniciens : réparent les véhicules sur place en cas de panne ou d'accident, ou assurent l'entretien régulier.
- Les peintres.
- Les techniciens de systèmes audio.
- Les réparateurs de pneus (« vulcanisateurs » à Abidjan, « turnboys » à Kampala) : réparent les pneus ou les roues en cas de crevaison ou changent les pneus.
- Les vendeurs de pièces détachées (« ferrailleurs » à Abidjan).
- Les ferronniers.
- Les soudeurs : assemblent des pièces de métal ou de plastique à l'aide de procédés simples (gaz, pâte à souder).
- Les carrossiers : restaurent la carrosserie des véhicules.
- Les calligraphes : spécialistes du lettrage des véhicules.
- Les artistes graphiques (« décorateurs » à Abidjan).
- Les mécaniciens chargés de l'équilibrage/alignement des roues (« parallélisme » à Abidjan).
- Les réparateurs de radiateur.
- Les vitriers : remplacent ou réparent les pare-brise et les vitres cassés.
- Les selliers-garnisseurs : fabriquent ou réparent la sellerie des véhicules.
- Les guetteurs (« radarmen » à Nairobi) : avertissent les conducteurs de la présence de la police.
- Les « préposés à l'immobilisation de véhicules » (« abakuma ekondo » à Kampala) : empêchent les taxis minibus qui ne sont pas enregistrés auprès d'une gare du centre-ville de prendre et de déposer des passagers en immobilisant le véhicule au moyen d'un sabot, qui sera retiré contre paiement d'une amende.

# LA MAIN-D'ŒUVRE : DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

L'enquête menée dans chacune des villes cibles incluait des questions relatives aux données démographiques de la main-d'œuvre, notamment le genre, l'âge, l'éducation, la formation et la durée de l'emploi.

Sans surprise, les hommes représentent l'écrasante majorité des travailleurs du secteur informel du transport de voyageurs, bien que des femmes exercent la fonction de receveuses dans les services de cars rapides et de Ndiaga Ndiayes à Dakar et de conductrices d'okada à Accra. La plupart des femmes qui dépendent directement de l'industrie pour vivre sont vendeuses dans les terminaux, principalement de nourriture.

Malgré la croyance populaire selon laquelle la main-d'œuvre est principalement constituée de jeunes, les enquêtes ont révélé un large éventail d'âges. La plupart des travailleurs sont âgés d'au moins 25 ans. À Dakar, par exemple, 90 % des travailleurs interrogés avaient plus de 25 ans, 53 répondants (31 %) avaient entre 25 et 34 ans et 58 (34 %) entre 35 et 44 ans. À Kampala, 82 % des répondants étaient âgés de plus de 25 ans, 318 répondants (43 %) de 25 à 39 ans, et 288 (39 %) de plus de 40 ans.

De même, malgré l'idée répandue selon laquelle les travailleurs de l'économie informelle ne sont pas instruits, la majorité des travailleurs de la plupart des villes ont suivi des études secondaires, à l'exception de Dakar où une proportion importante (40 %) n'étaient pas scolarisés et à peine 25 % avaient atteint l'enseignement secondaire intermédiaire ou supérieur, et d'Abidjan où la plupart des travailleurs n'avaient pas suivi d'études

secondaires ou supérieures et 28 % des femmes n'avaient jamais été scolarisées. Il se peut que ces différents niveaux d'instruction soient simplement le reflet des opportunités et du niveau d'instruction au sein de la société en général, et se retrouvent par conséquent au sein de la main-d'œuvre du secteur.

Peu de travailleurs, en particulier les chauffeurs, avaient suivi une formation professionnelle quelconque, bien que 96 % des chauffeurs et mécaniciens des matatus à Nairobi aient affirmé avoir reçu une formation. À Accra, aucun chauffeur n'avait suivi de formation.

La plupart des travailleurs évoluent dans l'industrie depuis de nombreuses années, à l'exception de la main-d'œuvre des matatus à Nairobi et des conducteurs de moto-taxi à Kampala et à Accra.

À Accra, l'enquête par questionnaire comprenait une question sur les origines des travailleurs. Celle-ci a révélé qu'une grande majorité (82 %) des travailleurs interrogés (91 % des chauffeurs de taxi, 91 % des travailleurs des services, 88 % des conducteurs d'okada) étaient des migrants internes, originaires d'autres régions du Ghana, et que la plupart d'entre eux (56 %) s'étaient établis à Accra au cours des 20 dernières années. Nombre de ces travailleurs sont obligés de rapatrier une part substantielle de leurs revenus à leur famille ainsi qu'à leur communauté dans leur ville ou village d'origine. Il a par exemple été rapporté que de nombreux « mates » (receveurs) dormaient dans leur véhicule afin d'économiser de l'argent, plutôt que de payer la location d'un logement. Les travailleuses migrantes sont plus exposées à la discrimination et au harcèlement sexuel.

## NAIROBI Main d'œuvre des matatus (bus)

### Genre

**19 %** des répondants étaient des femmes, principalement des vendeuses.

### Âge

**13 %** avaient moins de 25 ans.  
**60 %** avaient entre 25 et 39 ans.

### Éducation

Près de **60 %** d'entre eux avaient terminé leurs études secondaires et **19 %** étaient diplômés de l'enseignement supérieur.

### Formation

Dans l'ensemble, plus de **40 %** avaient reçu une formation professionnelle sous une forme ou une autre. **96 %** des chauffeurs et des mécaniciens déclaraient avoir suivi une formation.

### Ancienneté dans l'emploi

La plupart des travailleurs (**52 %**) occupaient leur emploi actuel depuis quatre ans ou moins. Plus de **80 %** occupaient leur emploi actuel depuis moins de 10 ans.

## DAKAR Main-d'œuvre des cars rapides et Ndiaga Ndiayes

**13 %** des équipages de véhicules étaient des femmes, la quasi-totalité des receveurs. Les autres femmes du secteur étaient presque toutes des vendeuses.

Large éventail d'âge. Plus de **90 %** des personnes interrogées étaient âgées de 25 ans ou plus.

Une part importante d'entre elles (**40 %**) était non instruite et à peine **25 %** avaient atteint l'enseignement secondaire intermédiaire ou supérieur.

**17 %** ont déclaré avoir reçu une formation professionnelle quelconque et seul un très petit nombre ont suivi des formations dans le domaine de la conduite.

L'emploi à long terme était prédominant, **75 %** des travailleurs ayant plus de cinq ans d'expérience et **16 %** au moins 20 ans.

## KAMPALA Équipages de taxi (minibus) (chauffeurs et receveurs)

### Genre

Les chauffeurs étaient presque exclusivement des hommes. Un petit nombre de femmes exerçant comme receveuses.

### Âge

**82 %** avaient 25 ans ou plus, et **39 %** avaient 40 ans ou plus.

### Éducation

La majorité (**68 %**) avaient suivi des études secondaires ou supérieures. Près de **10 %** étaient diplômés de l'université.

### Formation

La plupart (**90 %**) n'avaient bénéficié d'aucune formation supplémentaire depuis qu'ils avaient quitté l'école ou l'université. Seuls **6 %** avaient reçu une formation à la conduite ou à la sécurité routière.

### Ancienneté dans l'emploi

La majorité travaillaient dans l'industrie du taxi depuis dix ans ou plus. **27 %** travaillaient dans l'industrie depuis plus de 20 ans.

## KAMPALA Chauffeurs de boda-boda (moto-taxi)

Presque exclusivement des hommes.

La majorité (**65 %**) avait entre 25 et 39 ans, et **22 %** plus de 40 ans.

La majorité (**64 %**) avaient suivi des études secondaires ou supérieures. **6 %** étaient diplômés de l'université.

Moins de **5 %** avaient reçu une formation de quelque nature que ce soit. Moins de **2 %** avaient reçu une formation à la conduite de motocyclettes.

Plus de **60 %** travaillaient dans l'industrie du boda-boda depuis quatre à dix ans et **20 %** y travaillaient depuis plus de dix ans.

## ACCRA Équipages de tro-tro

### Genre

Presque exclusivement des hommes.

### Âge

Large éventail d'âge. Plus de **50 %** des membres d'équipages étaient âgés de 25 à 49 ans.

### Éducation

**62 %** avaient terminé le collège, **14 %** le lycée et **3 %** l'université.

### Formation

Très peu de répondants (moins de **14 %**) ont déclaré avoir bénéficié d'autres formes de formation, et aucun n'a déclaré avoir reçu de formation à la conduite.

### Ancienneté dans l'emploi

**73 %** travaillaient dans l'industrie des transports depuis plus de cinq ans et **55 %** depuis plus de dix ans. Toutefois, **83 %** des conducteurs d'okada travaillaient depuis moins de cinq ans tandis que **71 %** des chauffeurs de taxi travaillaient depuis plus de 15 ans.

## ACCRA Chauffeurs de taxi

Tous les chauffeurs de taxi étaient des hommes.

Large éventail d'âge. Plus de **60 %** des chauffeurs étaient âgés de 25 à 49 ans.

**59 %** avaient terminé le collège, **18 %** le lycée et **6 %** l'université.

Très peu de répondants (moins de **14 %**) ont déclaré avoir bénéficié d'autres formes de formation, et aucun n'a déclaré avoir reçu de formation à la conduite.

**73 %** travaillaient dans l'industrie des transports depuis plus de cinq ans et **55 %** depuis plus de dix ans. Toutefois, **83 %** des conducteurs d'okada travaillaient depuis moins de cinq ans tandis que **71 %** des chauffeurs de taxi travaillaient depuis plus de 15 ans.

## ACCRA Conducteurs d'okada

### Genre

**86 %** des conducteurs d'okada étaient des hommes.

### Âge

Large éventail d'âge, bien que les jeunes soient légèrement plus nombreux. Plus de **70 %** des chauffeurs étaient âgés de 25 à 49 ans.

### Éducation

**42 %** avaient terminé le collège, **28 %** le lycée et **3 %** l'université.

### Formation

Très peu de répondants (moins de **14 %**) ont déclaré avoir bénéficié d'autres formes de formation, et aucun n'a déclaré avoir reçu de formation à la conduite.

### Ancienneté dans l'emploi

**73 %** travaillaient dans l'industrie des transports depuis plus de cinq ans et **55 %** depuis plus de dix ans. Toutefois, **83 %** des conducteurs d'okada travaillaient depuis moins de cinq ans tandis que **71 %** des chauffeurs de taxi travaillaient depuis plus de 15 ans.

## ABIDJAN Main-d'œuvre des wôro-wôros et des gbākàs

**15 %** de tous les personnels étaient des femmes, et la quasi-totalité des femmes des vendeuses.

Les femmes et les hommes étaient de tous âges, la majorité ayant entre 25 et 50 ans.

La plupart n'avaient pas suivi d'études secondaires ou supérieures. **28 %** des femmes n'avaient jamais été scolarisées.

—

**48 %** travaillaient dans le secteur depuis moins de 10 ans et **49 %** depuis 10 à 50 ans, mais aucune femme ne travaillait dans le secteur depuis plus de 19 ans.



Sellier-garnisseur à Accra

# MOYENS DE SUBSISTANCE ET RELATIONS DE TRAVAIL

## Le système d'objectifs

En Afrique subsaharienne (et dans d'autres régions des pays à revenu faible et intermédiaire), l'économie des transports informels est régie par le fameux « système d'objectifs », dans lequel la majorité des chauffeurs sont employés de manière informelle par les propriétaires de véhicules.

Les chauffeurs paient une redevance journalière ou hebdomadaire (« zomugaga » à Kampala, « daily sales » à Accra) au propriétaire du véhicule qu'ils conduisent et tirent leurs revenus de ce qui reste des recettes générées par le transport de passagers après déduction de la redevance et des autres dépenses, telles que le paiement d'un receveur et l'achat de carburant. Telle est la relation qui lie communément les propriétaires de véhicules aux chauffeurs dans l'industrie des transports informels. Voir la figure 6 pour une illustration des montants des objectifs type.

Le système d'objectifs a de graves répercussions pour les chauffeurs et les passagers, les chauffeurs étant incités à travailler de longues heures et à conduire de manière agressive et dangereuse pour atteindre leurs objectifs quotidiens.

Le système d'objectifs domine également l'industrie des motos-taxis. À Kampala, la plupart des conducteurs de boda-boda ne conduisent pas leur propre moto mais reversent un objectif journalier aux propriétaires, qui se monte généralement à 10 000 UGX (2,70 USD) par jour. Ils sont parfois propriétaires de flottes importantes et très rentables. Mais les conducteurs se plaignent du fait que beaucoup d'entre eux se soustraient à leurs responsabilités.

**« Nous manquons de moyens financiers pour posséder nos propres motos, la plupart des conducteurs conduisent des motos pour leurs patrons, ce qui réduit leurs revenus. »**

Responsables de stations de boda-boda, 2020, Kampala

**« Les propriétaires de boda-boda qui sont nos patrons ne se soucient pas des problèmes que nous rencontrons sur la route. Seul l'argent les intéresse et en cas d'accident ou d'arrestation par la police, ils parviennent toujours à sauver leurs motos et les confient à d'autres conducteurs pour leur rapporter de l'argent... Nous ne devrions pas utiliser les boda-bodas des propriétaires ; nous devrions plutôt coopérer au sein de nos propres associations pour obtenir nos propres boda-bodas et ainsi améliorer notre condition. »**

Responsables de stations de boda-boda, 2020, Kampala

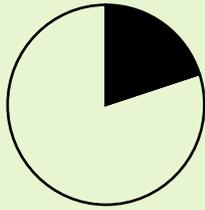
Figure 6 : Montants de l'objectif journalier type

---

## ABIDJAN

### Gbâkâs

20 % du montant des titres de transport reversé au titre de l'objectif



Objectif type 20 000 XOF 32 \$  
Montant des titres de transport journalier type 100 000 XOF 160 \$

---

## DAKAR

### Cars rapides

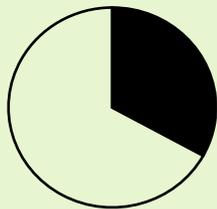
Objectif type 15 000 XOF 24 \$  
Montant des titres de transport journalier type n/a

---

## ABIDJAN

### Wôros-Wôros

33 % du montant des titres de transport reversé au titre de l'objectif



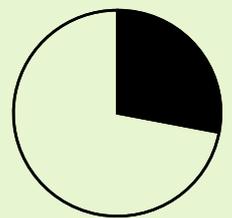
Objectif type 13 000 XOF 21 \$  
Montant des titres de transport journalier type 40 000 XOF 64 \$

---

## KAMPALA

### Taxis minibus

28 % du montant des titres de transport reversé au titre de l'objectif



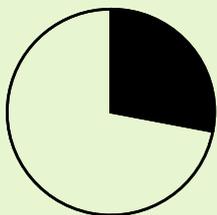
Objectif type 85 000 UGX 23 \$  
Montant des titres de transport journalier type 300 000 UGX 81 \$

---

## ACCRA

### Taxis collectifs

28 % du montant des titres de transport reversé au titre de l'objectif



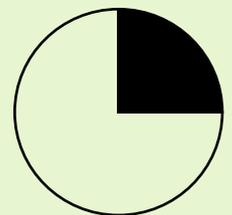
Objectif type 70 GHS 12 \$  
Montant des titres de transport journalier type 250 GHS 43 \$

---

## NAIROBI

### Anciens matatus 14 places

25 % du montant des titres de transport reversé au titre de l'objectif



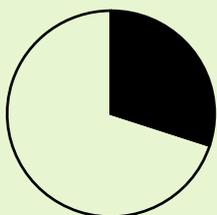
Objectif type 2 500 KES 25 \$  
Montant des titres de transport journalier type 10 000 KES 98 \$

---

## ACCRA

### Tro-tros

30 % du montant des titres de transport reversé au titre de l'objectif



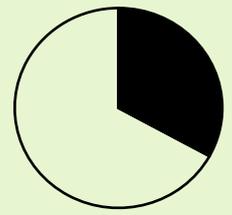
Objectif type 150 GHS 26 \$  
Montant des titres de transport journalier type 500 GHS 87 \$

---

## NAIROBI

### Nouveaux matatus 33 places

33 % du montant des titres de transport reversé au titre de l'objectif



Objectif type 5 000 KES 49 \$  
Montant des titres de transport journalier type 15 000 KES 147 \$

---

## Propriété des véhicules

Dans certaines villes, notamment à Nairobi et à Kampala, les travailleurs des taxis minibus (matatus) et les professionnels du transport croient généralement que les grandes flottes appartiennent à des personnes ayant de puissants intérêts politiques et commerciaux. De nombreux équipages de taxi et personnels de station ne savent pas à qui appartiennent les taxis qu'ils exploitent. Les paiements correspondant aux objectifs sont souvent versés aux agents ou mandataires des propriétaires, plutôt qu'aux propriétaires eux-mêmes, et la véritable propriété est ainsi tenue secrète, ce qui pose un problème majeur pour comprendre le secteur du point de vue de la propriété des flottes de véhicule et pour identifier les représentants des propriétaires. Cette pratique présente également de graves implications pour les travailleurs eux-mêmes, dès lors que la propriété de véhicules par des membres des forces de police ou par des fonctionnaires puissants peut conduire à un mépris des règlements mettant en danger les équipages. Les plaintes des travailleurs ou de leurs organisations peuvent également conduire à davantage de harcèlement.

Néanmoins, à Kampala par exemple, la propriété de taxis minibus évolue peu à peu. Fondamentalement, du fait de la présence de véhicules en surnombre, il est difficile, voire impossible, de réaliser un bénéfice. Les discussions menées dans cette ville suggèrent un fléchissement des investissements des propriétaires de grandes flottes en raison d'une rentabilité médiocre, alors que dans le même temps, des petits opérateurs et chauffeurs plus nombreux pénètrent le marché.

Les entretiens révèlent que les chauffeurs-proprétaires et les propriétaires de petites flottes à Kampala achètent des véhicules et peuvent s'assurer un revenu modeste, mais beaucoup ne sont pas en mesure de couvrir le coût réel de l'entretien ou de l'amortissement, de sorte que, concrètement, ils conduisent leurs véhicules jusqu'à ce qu'ils soient hors d'usage.

Ailleurs, alors que la plupart des véhicules sont exploités par des chauffeurs relevant du système d'objectifs, les chauffeurs-proprétaires représentent une minorité (12 % à Accra, 22 % à Abidjan, par exemple). À Accra, 29 % des conducteurs de tro-tro, de taxi ou d'okada ont

déclaré posséder leur propre véhicule, les chauffeurs de taxi affichant les taux de propriété les plus élevés (51 %) et les conducteurs de tro-tro les plus faibles (12 %). Dans cette ville, la quasi-totalité des propriétaires de véhicules (95 %) ne possèdent qu'un véhicule.

## Financement et endettement

De nombreux chauffeurs employés de manière informelle dans le cadre du système d'objectifs aspirent à devenir propriétaires.

Si un propriétaire potentiel ne dispose pas du capital nécessaire pour acquérir un véhicule, il a la possibilité de contracter un crédit auprès de banques ou de concessionnaires de véhicules, souvent assorti de taux d'intérêt très élevés, ou auprès d'amis, de membres de la famille ou de coopératives informelles d'épargne et de crédit. Ainsi, 34 % des chauffeurs travaillant à Accra qui possèdent leur propre véhicule l'ont acquis par le biais d'un crédit, et la majorité des emprunteurs remboursent encore leur prêt. La plupart des crédits ont été contractés auprès d'une banque (48 %) ou d'amis ou de membres de la famille (44 %). Un chauffeur-proprétaire de gbâkâ à Abidjan acquitte ainsi un million de XOF chaque année (1 650 USD) pour rembourser son crédit. À Nairobi, les chauffeurs-proprétaires ont déclaré des prêts en cours à hauteur de 300 000 KES (2 900 USD) pour un ancien matatu de 14 places et 2 600 000 KES (25 500 USD) pour un nouveau matatu de 33 places, remboursables sur une période de deux à trois ans avec chacun un taux d'intérêt annuel de 10 %.

Les observations réalisées à Accra ont révélé que les conducteurs commencent à acheter leur propre véhicule à leurs anciens propriétaires, qui admettent que les intérêts acquittés sur les prêts peuvent leur valoir un bénéfice supérieur à celui que leur procure l'utilisation du véhicule. Beaucoup achètent par le biais du « work and pay », une forme de contrat de location-vente entre le chauffeur et l'ancien propriétaire (ou un autre prêteur informel). Le chauffeur effectue un premier versement important, puis le complément est réparti sur une période de six mois à deux ans en étant assorti d'un montant équivalent à un taux d'intérêt très élevé, potentiellement de 100 % sur la période du prêt.

Dans certaines villes, comme Kampala, le crédit est contracté auprès de propriétaires de grandes flottes agissant comme intermédiaires – souvent des personnes influentes et puissantes dans l'industrie des transports, qui peuvent emprunter auprès des banques et prêter de l'argent en retour en y ajoutant des intérêts, plutôt que de posséder le véhicule directement et de travailler sur la base du système d'objectifs. Typiquement, un crédit de ce genre contracté à Kampala serait remboursé sur six à vingt-quatre mois à un taux d'intérêt compris entre 10 et 40 %.

Dans certains endroits, l'acquisition d'un véhicule peut également être financée par l'intermédiaire d'organisations de microfinance à but non lucratif, comme la Women's World Banking Ghana, auquel cas le concessionnaire de véhicules reçoit directement les fonds de la banque et le véhicule est enregistré au nom de la banque jusqu'à ce que le conducteur solde son crédit dans les trois ans requis. Ce système a fait l'objet de critiques en raison de taux d'intérêt prétendument élevés.

Les nouveaux propriétaires sont nombreux à n'avoir que peu ou pas d'expérience réelle des affaires, mais sont attirés par le faible coût de l'entrée dans le secteur. Cependant, les marges bénéficiaires sont très minces, ce qui nuit à leur capacité de remboursement. Cela oblige le conducteur à travailler pendant de longues heures et à s'épargner le coût de

l'entretien régulier de son véhicule, ce qui réduit inévitablement sa durée de vie – généralement de cinq à huit ans. Des réparations ou des travaux d'entretien majeurs, tels que le remplacement des pneus, sont effectués à crédit, ce qui augmente la pression financière. Une des personnes interrogées à Nairobi, un ancien chauffeur qui avait réussi à réunir suffisamment de capitaux pour acheter un vieux matatu de 14 places, a expliqué dans le détail comment il s'est avéré impossible de réaliser des bénéfices, ce qui l'a contraint à abandonner son affaire.

À l'évidence, la différence de revenus entre un propriétaire disposant d'un capital suffisant pour acquérir une vaste flotte de véhicules neufs de 33 places (surtout s'il est en mesure de financer les véhicules sans contracter de crédit) et un individu qui emprunte suffisamment d'argent pour acheter un vieux matatu de 14 places est énorme.

Le manque d'accès à des crédits abordables constitue également un obstacle pour les motocyclistes qui souhaitent acquérir leurs propres motos.

**« Les organismes qui nous permettent d'acheter des boda-bodas à crédit nous imposent un taux d'intérêt très élevé. Un boda-boda acheté comptant coûte 4 500 000 shillings (1 215 USD) mais en l'achetant auprès de ces organismes, il nous revient à 8 500 000 shillings (2 295 USD), payables sur un an. »**

Chauffeurs de boda-boda, 2020, Kampala

## Moyens de subsistance

### Données des questionnaires

Malgré les limites posées (voir méthodologie), les enquêtes par questionnaire menées à Accra, Abidjan et Kampala ont permis d'aboutir à une évaluation approximative des revenus journaliers nets. En moyenne, à Accra, les chauffeurs de tro-tro gagnaient 58,91 GHS (10,19 USD), les receveurs 35,50 GHS (6,14 USD) et les chauffeurs de taxi 48,97 GHS (8,47 USD). À Abidjan, la moitié des membres d'équipage (gbâkâs et wôro-wôros) gagnent entre 10 000 et 20 000 XOF (16-32 USD).

Les conducteurs de moto-taxi gagnent nettement moins. À Kampala, le bénéfice net moyen pour un chauffeur de boda-boda était de 21 000 UGX (5,67 USD), tandis qu'à Accra, les chauffeurs d'okada gagnaient 39,44 GHS (6,82 USD).

À Kampala, le salaire net moyen des personnels des gares était de 24 750 UGX (6,68 USD), tandis qu'à Abidjan, 60 % de ces travailleurs gagnaient moins de 10 000 XOF (16 USD) par jour. Les travailleurs du secteur des services à Kampala gagnaient en moyenne 37 000 UGX (10 USD), tandis qu'à Abidjan, près de la moitié des travailleurs des services gagnaient moins de 10 000 XOF (16 USD). Voir la figure 7 pour une analyse des gains nets journaliers des personnels des stations de taxi minibus et des personnels des services à Kampala à partir des données du questionnaire, présentée à titre d'exemple.

La figure 8 fournit une comparaison très approximative avec les gains moyens des travailleurs de l'économie formelle, sur la base d'une journée type de huit heures, selon les estimations de l'OIT.

#### Gains nets journaliers des personnels des stations de taxi minibus et des services à Kampala

Shillings ougandais (UGX)	\$USD	Personnels des terminaux	Personnels des services
Moins de 10 000	2,70	12,9 %	14,9 %
10 000 – 15 000	2,70 – 4,05	15,9 %	9,8 %
16 000 – 20 000	4,32 – 5,40	12,9 %	14,0 %
21 000 – 25 000	5,67 – 6,75	5,3 %	5,1 %
26 000 – 30 000	7,02 – 8,10	26,5 %	17,2 %
31 000 – 35 000	8,37 – 9,45	4,5 %	4,7 %
36 000 – 40 000	9,72 – 10,80	6,8 %	8,4 %
Plus de 40 000	Plus de 10,80	15,2 %	26,0 %

Figure 7 : Gains nets journaliers des personnels des stations de taxi minibus et des services (données du questionnaire)

#### Gains moyens par jour des salariés (journée de huit heures) en \$USD

	Total	Hommes	Femmes
Côte d'Ivoire	13,39	14,30	10,46
Ghana	17,66	20,15	12,83
Ouganda	7,59	8,89	4,59

Figure 8 : Gains moyens par jour des salariés<sup>24</sup>



Mécaniciens à Kampala

Cela suggère que la plupart des travailleurs des transports informels gagnent moins que ceux de l'économie formelle, bien qu'il y ait des exceptions, notamment à Abidjan et au sein de la main-d'œuvre du secteur des services (on peut notamment supposer que tel est le cas des travailleurs qualifiés du secteur des services, tels que les mécaniciens).

Dans tous les cas, et surtout en ce qui concerne les personnels des gares et des services, les revenus déclarés varient énormément. On constate des différences de revenus flagrantes entre hommes et femmes. À Abidjan, par exemple, 62 % des travailleuses (principalement des vendeuses) gagnaient moins de 10 000 XOF (16 USD) par jour, contre 30 % des hommes.

**« Après la vente de la journée, leurs bénéfices varient de 3 000 à 4 000 XOF (4,80 à 6,40 USD). Aussi, celles qui sont impliquées dans le ramassage des ordures ont des revenus hebdomadaires de 8 000 FCFA (9,60 USD) tandis que les balayeurs ont un revenu mensuel de 30 000 FCFA (40,00 USD). »**

Vendeuse à Adjamé Texaco, Abidjan

L'analyse des réponses au questionnaire à Abidjan montre qu'une grande majorité des travailleurs gagnent moins de 30 USD par jour, et seulement une très faible proportion gagnent plus de 50 USD (voir figure 9). Comme il fallait peut-être s'y attendre, les personnels de bord sont nettement mieux rémunérés que les personnels des gares et des services.

Revenu net journalier à Abidjan		Personnels de bord		Personnels des gares		Personnels des services		Total	
Franc CFA (XOF)	\$USD								
Moins de 10 000	Moins de 16	29	13 %	64	63 %	92	51 %	185	36 %
10 000 – 19 000	16 – 30	115	51 %	17	17 %	36	20 %	168	33 %
20 000 – 29 000	32 – 46	61	27 %	5	5 %	15	8 %	81	16 %
30 000 – 39 000	48 – 62	19	8 %	8	8 %	12	7 %	39	8 %
40 000 – 49 000	64 – 78	1	0 %	0	0 %	2	1 %	3	1 %
50 000 – 59 000	80 – 94	0	0 %	0	0 %	13	7 %	13	3 %
60 000 – 69 000	96 – 110	1	0 %	3	3 %	1	1 %	5	1 %
70 000 – 79 000	112 – 126	0	0 %	0	0 %	1	1 %	1	0 %
80 000 – 89 000	128 – 142	0	0 %	0	0 %	1	1 %	1	0 %
90 000 – 99 000	144 – 158	0	0 %	1	1 %	0	0 %	1	0 %
Plus de 100 000	Plus de 160	0	0 %	3	3 %	8	4 %	11	2 %
<b>Total</b>		<b>226</b>	<b>100 %</b>	<b>101</b>	<b>100 %</b>	<b>181</b>	<b>100 %</b>	<b>508</b>	<b>100 %</b>

Figure 9 : Revenu net journalier à Abidjan (données tirées du questionnaire)

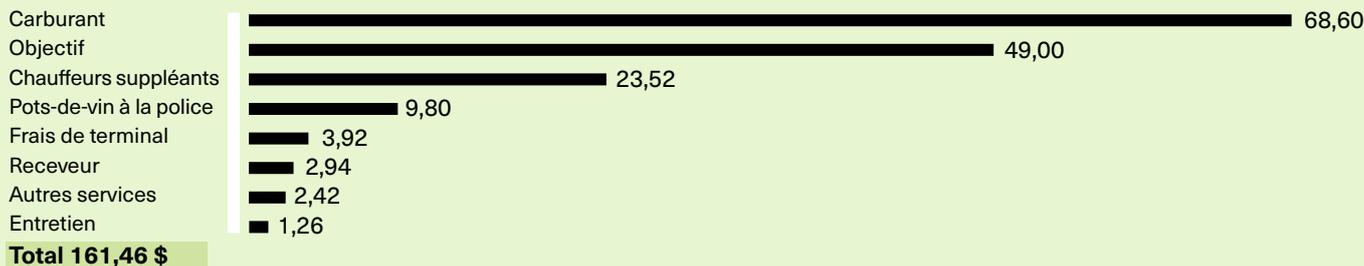
## Illustrations tirées des entretiens approfondis

Les difficultés rencontrées pour obtenir une image précise de la micro-économie du secteur informel du transport de voyageurs par le biais des seules enquêtes par questionnaire ont incité à proposer à un petit échantillon de travailleurs des entretiens approfondis plus longs. Ces entretiens sont destinés à analyser les modèles de revenus et de dépenses de manière plus détaillée, mais ils ne fournissent qu'un aperçu des moyens de subsistance et de la rentabilité de l'activité ; les profils ainsi dressés présentent, au mieux, une valeur illustrative, et ne permettent donc pas de tirer des conclusions catégoriques.

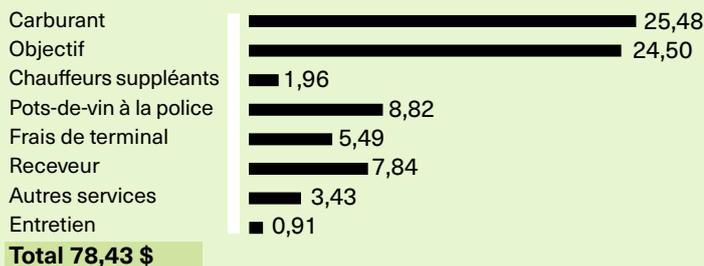
Sans surprise, dans chacune des cinq villes étudiées, le principal poste de **frais de fonctionnement** pour les conducteurs relevant du système d'objectifs est le carburant, suivi de près par la redevance elle-même. Les autres coûts importants comprennent les paiements des autres employés (receveurs et chauffeurs suppléants), les pots-de-vin à la police, les frais de terminaux et l'entretien. Voir figure 10.

Figure 10 : Exemples illustratifs des frais de fonctionnement journaliers des minibus en **\$USD** (entretiens approfondis)

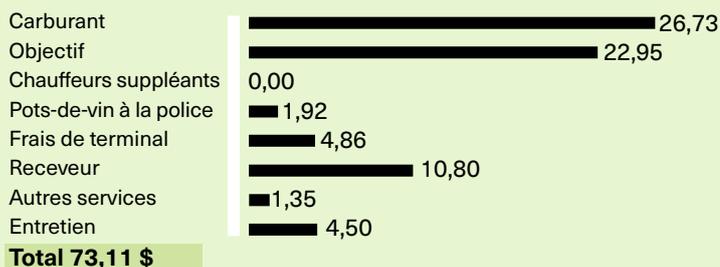
## NAIROBI Matatus 33 places



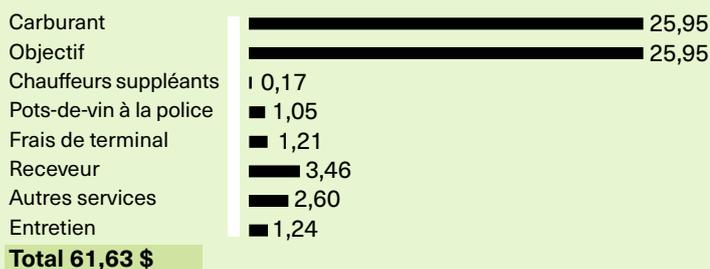
## NAIROBI Matatus 14 places



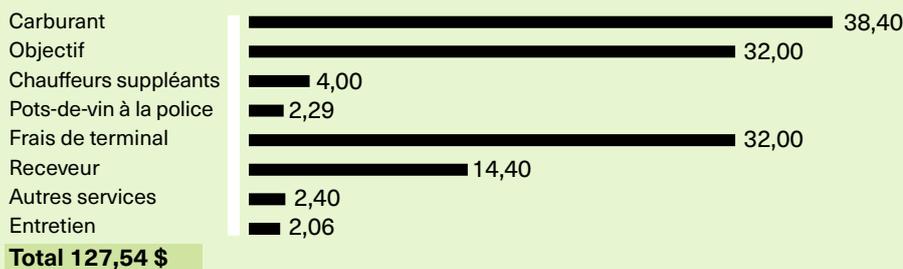
## KAMPALA Taxis 14 places



## ACCRA Tro-tros 14 places



## ABIDJAN Gbâkâs 18 places



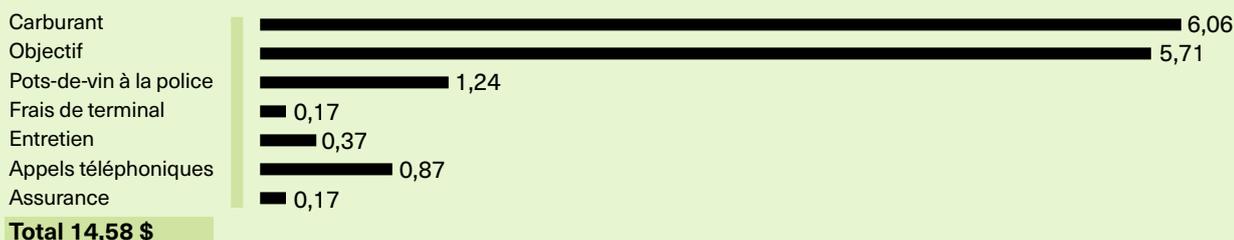
De même, comme le montre la figure 11, le carburant représente de loin le poste de dépenses le plus important pour un chauffeur de moto-taxi. Pour les conducteurs relevant du système d'objectifs, le second poste le plus important est la redevance elle-même. Les autres postes de dépenses sont proportionnellement faibles, mais quasiment identiques – pots-de-vin versés à la police, entretien, appels téléphoniques (coût du téléphone portable), assurance et frais de terminaux.

Figure 11 : Exemples illustratifs des frais de fonctionnement journaliers des motos-taxis en **\$USD** (entretiens approfondis)

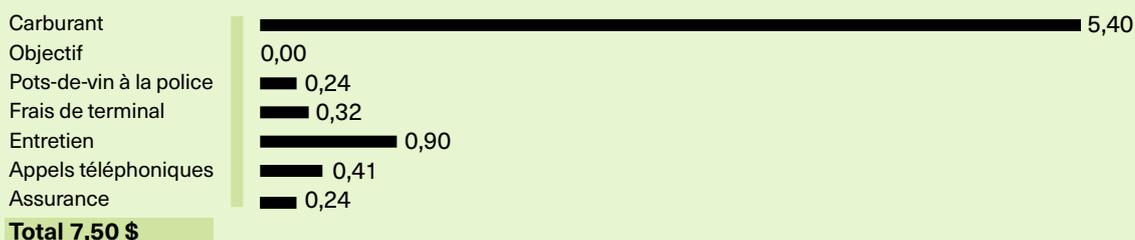
### **ACCRA** Chauffeur-proprétaire d'okada



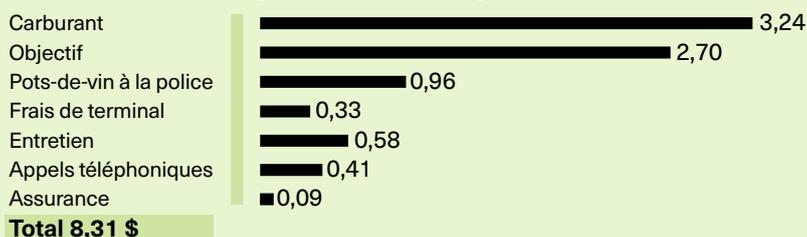
### **ACCRA** Chauffeur d'okada travaillant sur la base du système d'objectifs



### **KAMPALA** Chauffeur-proprétaire de boda-boda



### **KAMPALA** Chauffeur de boda-boda travaillant sur la base du système d'objectifs



Des estimations illustratives des gains journaliers type des conducteurs tirées des entretiens approfondis révèlent un large éventail de revenus bruts (recettes tarifaires) et de revenus nets entre les propriétaires de flotte, les chauffeurs-propriétaires et les chauffeurs relevant du système d'objectifs. Voir figure 12.

Figure 12 : Exemples de gains nets journaliers pour les chauffeurs de minibus et d'autobus (tirés des données des entretiens approfondis)

Exemples de gains nets journaliers pour les chauffeurs de minibus et d'autobus			\$USD
<b>Abidjan</b>	Propriétaire d'une flotte de gbâkâs	69 799 XOF	111,68
<b>Abidjan</b>	Propriétaire d'une flotte de gbâkâs	64 131 XOF	102,61
<b>Abidjan</b>	Chauffeur-propriétaire de gbâkâ	54 745 XOF	87,59
<b>Abidjan</b>	Propriétaire d'une flotte de gbâkâs	43 220 XOF	69,15
<b>Accra</b>	Propriétaire d'une flotte de tro-tros	346 GHS	59,86
<b>Nairobi</b>	Chauffeur-propriétaire de matatu	5 494 KES	53,84
<b>Accra</b>	Propriétaire d'une flotte de tro-tros	270 GHS	46,71
<b>Abidjan</b>	Chauffeur de gbâkâ travaillant sur la base du système d'objectifs	29 090 XOF	46,54
<b>Abidjan</b>	Chauffeur de gbâkâ travaillant sur la base du système d'objectifs	28 552 XOF	45,68
<b>Accra</b>	Chauffeur-propriétaire de woro-woro	193 GHS	33,39
<b>Abidjan</b>	Chauffeur de gbâkâ travaillant sur la base du système d'objectifs	20 125 XOF	32,20
<b>Accra</b>	Chauffeur de tro-tro travaillant sur la base du système d'objectifs	140 GHS	24,22
<b>Nairobi</b>	Chauffeur de matatu travaillant sur la base du système d'objectifs	2 318 KES	22,72
<b>Abidjan</b>	Chauffeur-propriétaire de gbâkâ	13 902 XOF	22,24
<b>Abidjan</b>	Chauffeur-propriétaire de gbâkâ	11 198 XOF	17,92
<b>Accra</b>	Chauffeur-propriétaire de tro-tro	83 GHS	14,36
<b>Kampala</b>	Chauffeur de taxi travaillant sur la base du système d'objectifs	50 074 UGX	13,52
<b>Accra</b>	Propriétaire d'une flotte de tro-tros	74 GHS	12,80
<b>Nairobi</b>	Chauffeur de matatu travaillant sur la base du système d'objectifs	1 126 KES	11,03
<b>Kampala</b>	Receveur de taxi drone	30,375 UGX	8,20
<b>Accra</b>	Chauffeur-propriétaire de tro-tro	45 GHS	7,79
<b>Abidjan</b>	Chauffeur de gbâkâ travaillant sur la base du système d'objectifs	4 515 XOF	7,22
<b>Kampala</b>	Propriétaire d'une flotte de taxis	17 533 UGX	4,73
<b>Kampala</b>	Chauffeur de taxi travaillant sur la base du système d'objectifs	14 150 UGX	3,82
<b>Kampala</b>	Propriétaire de taxi drone	10 271 UGX	2,77
<b>Kampala</b>	Chauffeur-propriétaire de taxi	6 452 UGX	1,74
<b>Nairobi</b>	Chauffeur-propriétaire de matatu	134 KES	1,32

Les recettes tarifaires journalières rapportées varient considérablement, en fonction d'une série de paramètres parmi lesquels les itinéraires exploités, la taille et l'état du véhicule, et le nombre d'heures travaillées (voir la figure 13). L'exactitude des chiffres dépend également de la capacité ou de la volonté des personnes interrogées de communiquer des estimations réalistes de leurs recettes tarifaires.

Figure 13 : Comparatif des recettes tarifaires journalières déclarées (à partir des données tirées des entretiens approfondis)

### Comparatif des recettes tarifaires journalières déclarées

		Fourchette en \$USD
<b>Gbâkâ (minibus)</b>	Abidjan	104,00 – 173,00
<b>Matatu (bus)</b>	Nairobi	100,00 – 150,00
<b>Tro-tro (minibus)</b>	Accra	61,00 – 88,00
<b>Taxi (minibus)</b>	Kampala	43,00 – 81,00
<b>Wôro-wôro (taxi collectif)</b>	Abidjan	48,00 – 80,00
<b>Taxi collectif</b>	Accra	35,00 – 61,00
<b>Okada (moto-taxi)</b>	Accra	17,00 – 21,00
<b>Boda-boda (moto-taxi)</b>	Kampala	7,00 – 11,00

## Propriétaires et chauffeurs de minibus et d'autobus

Les recettes journalières des chauffeurs de gbâkâ à Abidjan étaient de 65 000 à 108 000 XOF (104 à 173 USD) ; à Accra, de 353 à 508 GHS (61 à 88 USD) ; à Kampala, de 160 000 à 300 000 UGX (43 à 81 USD) et à Nairobi, de 10 000 à 15 000 KES (100 à 150 USD).

Parmi les propriétaires et conducteurs de minibus et d'autobus, un propriétaire de flotte peut gagner plus de 100 USD nets par jour, mais un chauffeur-propiétaire d'un véhicule relativement neuf ou de plus grande taille et en bon état peut également gagner un revenu substantiel.

À l'autre extrémité de la gamme des revenus se trouvent les personnes qui disposent de véhicules très anciens, les propriétaires lourdement endettés ou les conducteurs qui travaillent sur un nombre de jours nettement inférieur à l'année. Ainsi certains conducteurs engrangent très peu, voire pas du tout de revenus.

## Propriétaires et chauffeurs de taxi collectif

Les recettes journalières des chauffeurs de taxi collectif étaient de 200 à 350 GHS (35 à 61 USD) par jour à Accra et de 30 000 à 50 000 XOF (48 à 80 USD) à Abidjan.

Comme le montre la figure 14, les propriétaires de flotte de taxis collectifs à Abidjan et Accra peuvent gagner un revenu net substantiel. Une analyse des recettes et des dépenses d'un propriétaire d'une flotte de sept wôro-wôros à Abidjan suggère des gains supérieurs à 200 USD par jour. Le propriétaire enregistrant un revenu net de plus de 60 USD par jour possédait trois véhicules.

À l'autre bout du spectre, l'analyse portant sur quatre chauffeurs de wôro-wôro employés sur la base du système d'objectifs révèle des revenus déficitaires.

Figure 14 : Exemples de gains nets journaliers pour les chauffeurs de taxi collectif

### Exemples de gains nets journaliers pour les chauffeurs de taxi collectif

			\$USD
<b>Abidjan</b>	Propriétaire d'une flotte de wôro-wôros	125 317 XOF	200,51
<b>Abidjan</b>	Propriétaire d'une flotte de wôro-wôros	41 846 XOF	66,95
<b>Abidjan</b>	Chauffeur-propiétaire de wôro-wôro	22 059 XOF	35,29
<b>Abidjan</b>	Propriétaire d'une flotte de wôro-wôros	21 885 XOF	35,02
<b>Abidjan</b>	Chauffeur-propiétaire de wôro-wôro	18 388 XOF	29,42
<b>Abidjan</b>	Chauffeur-propiétaire de wôro-wôro	17 175 XOF	27,48
<b>Accra</b>	Propriétaire d'une flotte de taxis collectifs	110 GHS	19,03
<b>Accra</b>	Chauffeur-propiétaire d'un taxi collectif	104 GHS	17,99
<b>Abidjan</b>	Chauffeur-propiétaire de wôro-wôro	10 723 XOF	17,16
<b>Accra</b>	Chauffeur de taxi collectif travaillant sur la base du système d'objectifs	61 GHS	10,55
<b>Accra</b>	Chauffeur de taxi collectif travaillant sur la base du système d'objectifs	55 GHS	9,52
<b>Accra</b>	Chauffeur de taxi collectif travaillant sur la base du système d'objectifs	49 GHS	8,48
<b>Abidjan</b>	Chauffeur de wôro-wôro travaillant sur la base du système d'objectifs	3 345 XOF	5,35
<b>Abidjan</b>	Chauffeur de wôro-wôro travaillant sur la base du système d'objectifs	-192 XOF	-0,31
<b>Abidjan</b>	Chauffeur de wôro-wôro travaillant sur la base du système d'objectifs	-245 XOF	-0,39
<b>Abidjan</b>	Chauffeur de wôro-wôro travaillant sur la base du système d'objectifs	-1 334 XOF	-2,13
<b>Abidjan</b>	Chauffeur-propiétaire de wôro-wôro	-1 401 XOF	-2,24

## Propriétaires et conducteurs de moto-taxi

La figure 15 illustre les gains nets journaliers des propriétaires et des conducteurs de moto-taxi à Accra et à Kampala. À Kampala, les conducteurs de boda-boda affirment qu'ils perçoivent généralement entre 27 000 et 40 000 UGX (7 à 11 USD) par jour, en fonction du nombre d'heures et de jours travaillés, de l'emplacement de la station et de l'état du véhicule. À Accra, la plupart des conducteurs d'okada ont rapporté un revenu compris entre 100 et 120 GHS (17-21 USD).

Figure 15 : Exemples de gains nets journaliers pour les conducteurs de moto-taxi (tirés des données des entretiens approfondis)

Exemples de gains nets journaliers pour les conducteurs de moto-taxi			\$USD
Accra	Chauffeur-proprétaire	67 GHS	11,59
Accra	Chauffeur-proprétaire	66 GHS	11,42
Accra	Chauffeur-proprétaire	57 GHS	9,86
Accra	Chauffeur travaillant sur la base du système d'objectifs	40 GHS	6,92
Kampala	Chauffeur-proprétaire	13 851 UGX	3,74
Kampala	Chauffeur travaillant sur la base du système d'objectifs	13 207 UGX	3,57
Kampala	Chauffeur travaillant sur la base du système d'objectifs	12 250 UGX	3,31
Kampala	Chauffeur-proprétaire	8 803 UGX	2,38
Kampala	Chauffeur travaillant sur la base du système d'objectifs	7 972 UGX	2,15
Kampala	Chauffeur travaillant sur la base du système d'objectifs	6 675 UGX	1,80
Accra	Chauffeur travaillant sur la base du système d'objectifs	7 GHS	1,21
Kampala	Chauffeur travaillant sur la base du système d'objectifs	3 387 UGX	0,91
Kampala	Chauffeur travaillant sur la base du système d'objectifs	2,937 UGX	0,79
Kampala	Chauffeur travaillant sur la base du système d'objectifs	2 707 UGX	0,73
Kampala	Chauffeur travaillant sur la base du système d'objectifs	1,803 UGX	0,49
Kampala	Chauffeur travaillant sur la base du système d'objectifs	1,327 UGX	0,36
Kampala	Chauffeur travaillant sur la base du système d'objectifs	180 UGX	0,05
Kampala	Chauffeur travaillant sur la base du système d'objectifs	-240 UGX	-0,06
Kampala	Chauffeur travaillant sur la base du système d'objectifs	-967 UGX	-0,26

## Rentabilité

Dans la majorité des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre, la rentabilité des activités n'a pas été mesurée et ces évaluations se sont limitées à des estimations des frais de fonctionnement et des revenus. Toutefois, à Kampala, on s'est efforcé d'estimer la rentabilité d'un chauffeur-proprétaire de taxi (minibus), d'un propriétaire de taxi et d'un propriétaire de taxi « drone »<sup>25</sup>. Les moyens de subsistance

ou la rentabilité des propriétaires de grandes flottes n'ont pas fait l'objet d'estimations, bien que l'on ait appris que beaucoup se retiraient de l'activité en raison d'une rentabilité médiocre. De simples extrapolations à partir des exemples des propriétaires-conducteurs n'auraient pas tenu compte de l'accès probable à d'autres sources d'emprunt de capitaux, des relations lucratives avec les acteurs de pouvoir et d'influence et des possibilités d'éviter l'extorsion et la corruption (ou d'en tirer profit).

### Illustration de la rentabilité pour un chauffeur-proprétaire de taxi minibus à Kampala

Âge du taxi à l'achat (ans)	14	
Prix d'achat en UGX	20 000 000	
Prêt en UGX	10 000 000	
Durée du prêt (années)	6	
Intérêts	22,00 %	
Durée de vie opérationnelle (années)	6	
Tarifs passagers par jour	160 000	
Nombre de jours d'exploitation par an	340	
<b>Coûts en UGX</b>		<b>Total en UGX</b>
Capital dû (prix d'achat)		-20 000 000
Intérêts		-8 945 866
Carburant (par jour)	50 000	-102 000 000
Droits de chargement / guides (par jour)	18 000	-36 720 000
Pots-de-vin et amendes à la police (par semaine)	80 000	-24 960 000
Receveur (par jour)	12 000	-24 480 000
Réparations en cas de panne (par an)	2 400 000	-18 517 464
Entretien courant (par mois)	200 000	-14 400 000
Lavage du véhicule (par semaine)	30 000	-9 360 000
Crieurs (par jour)	5 000	-10 200 000
Parking/Gardiennage (par jour)	2 000	-4 080 000
Licence VSP (par an)	600 000	-3 600 000
Assurance au tiers (par an)	120 000	-480 000
<b>Total Coûts</b>		<b>-277 743 330</b>
<b>Tarifs passagers par jour</b>	<b>160 000</b>	<b>288 220 023</b>
<b>EBITDA</b>		<b>39 182 559</b>
<b>Revenu net</b>		<b>10 236 693</b>

<b>Investissement</b>	TRIF	38,80 %	Retour sur investissement	1,96
<b>Fonds propres</b>	TRI fonds propres	66,20 %	Rendement des fonds propres	2,02

Figure 16 : Exemple illustratif de la rentabilité des chauffeurs de minibus (février 2020)

Bien que très limités, les exemples illustrant la rentabilité de l'activité des chauffeurs de minibus (voir figure 16) montrent que le secteur est extrêmement précaire et qu'il suffit de peu de choses pour qu'un chauffeur ou un chauffeur-proprétaire travaille à perte. La rentabilité peut varier considérablement d'un jour à l'autre. Il suffit d'un orage, de mesures de répression policière ou d'une panne mécanique pour qu'un chauffeur soit acculé à s'endetter.

La pandémie de Covid-19 a eu des retombées dévastatrices en mettant effectivement à l'arrêt les transports publics, laissant les travailleurs sans revenu ou presque. L'OIT a estimé des pertes de revenu à hauteur de 81 % pour les travailleurs de l'économie informelle en Afrique<sup>26</sup>.

**« Vous vous rendez compte que dans l'économie informelle au Kenya – et dans de nombreuses régions d'Afrique de l'Est – ils vivent au jour le jour... et ne disposent d'aucun moyen de subsistance en raison des restrictions de mouvements – les moyens de subsistance ont été détruits, et à la fin de la journée, ils n'ont rien à manger. »**

Dan Mihadi, Secrétaire général, Transport and Allied Workers' Union, Kenya, 14 juin 2024<sup>27</sup>

En revanche, quand tout va bien, le chauffeur peut tirer un bon revenu de son activité. La plupart des chauffeurs-proprétaires n'ont aucune idée de la rentabilité de leur entreprise. Ils se contentent de survivre au jour le jour et espèrent que la journée du lendemain sera bonne. Beaucoup s'assurent d'autres sources potentielles de revenus. Dans le cas d'une journée particulièrement mauvaise, un chauffeur-proprétaire pourrait gagner de l'argent en tant que crieur ou en vendant des cartes de téléphone, ou retirer une partie de son épargne accumulée via le fonds d'aide sociale établi au niveau de la station, par exemple. Dans le pire



Chauffeur-proprétaire à Kampala

des cas, il devra emprunter plus d'argent à un prêteur et risquera de sombrer dans une spirale d'endettement.

Comme le montre la figure 16, le chauffeur-proprétaire a acheté un véhicule de quatorze ans pour 20 millions de shillings, avec une durée de vie de six années supplémentaires. Le chauffeur disposait d'un capital de 10 millions de shillings et a emprunté 10 millions supplémentaires à un taux d'intérêt de 22 %.

L'activité de taxi permet de générer un revenu journalier moyen (recettes tarifaires) de 160 000 shillings, en recul annuel de 5 % du fait de la dégradation progressive du véhicule qui devient dès lors moins attrayant pour les passagers au fil du temps. Le taxi peut fonctionner 340 jours par an, en tenant compte des jours perdus pour cause d'entretien ou de circonstances extérieures.

Comme il n'est pas économe en carburant, les frais de carburant sont élevés. Le véhicule est en mauvais état, et donc moins attrayant pour les passagers, et fait fréquemment l'objet d'amendes et de demandes de pots-de-vin de la part de la police. Il tombe en panne régulièrement, et s'avère donc très coûteux en termes de remise en état et de réparations.

Le chauffeur-proprétaire engrange un maigre bénéfice d'exploitation, mais néanmoins positif sur la durée de vie de son investissement. Cependant, ce bénéfice devrait couvrir à la fois les salaires et le capital investi. En affectant la totalité des bénéfices d'exploitation à la rémunération du capital (c'est-à-dire en épargnant le montant total de ces bénéfices sans se verser un salaire), le taux de rendement interne des fonds propres (TRI fonds propres<sup>28</sup>) serait vraisemblablement aussi élevé que 66,22 % à l'année. Toutefois, pour assurer sa survie et celle de sa famille, le chauffeur-proprétaire ne peut se permettre de se passer d'une part aussi importante de son revenu net. L'analyse financière démontre que lorsque le chauffeur-proprétaire dépense plus que le maigre montant de 4 674 shillings par jour calendaire, le taux de rendement tombe à zéro ou moins, et le capital initial du propriétaire est dévoré (même sans tenir compte de l'inflation).

Les pertes d'exploitation se produisent au cours de la dernière année d'exploitation, lorsque les recettes tarifaires en baisse deviennent insuffisantes pour couvrir les dépenses d'exploitation et le remboursement de l'encours du prêt. Sous le poids de ce lourd emprunt, le chauffeur-proprétaire n'a d'autre choix que de maintenir son activité. Pour subvenir à ses besoins et couvrir ses pertes, il est donc contraint de trouver des sources de revenus supplémentaires (ou de contracter un autre prêt).

# PROBLÈMES RENCONTRÉS PAR LES TRAVAILLEURS

## Harcèlement policier

Lorsqu'on leur a demandé d'indiquer les principaux problèmes rencontrés sur le lieu de travail, la réponse la plus fréquente était, et de loin, le problème du harcèlement policier. Il semble que ce soit une caractéristique du secteur, quelle que soit la ville. Voir figure 17.

### Répondants au questionnaire citant le harcèlement policier comme problème au travail

	Total Personnes interrogées	Répondants citant le harcèlement policier	
Conducteurs de moto-taxi à Accra	33	18	55,0 %
Nairobi (tous les travailleurs)	901	474	52,6 %
Équipages de tro-tro	114	41	36,0 %
Chauffeurs de taxi à Accra	34	8	24,0 %
Conducteurs de moto-taxi à Kampala	339	54	15,9 %
Dakar (tous les travailleurs)	288	32	11,1 %
Personnels des services à Accra	67	3	4,5 %

Figure 17 : Répondants au questionnaire citant le harcèlement policier comme problème au travail

La police est accusée de corruption, d'arrestations arbitraires, d'extorsion et de brutalité. Les conducteurs et les receveurs sont régulièrement arrêtés dans les rues pour des infractions mineures ou fantaisistes, et menacés d'arrestation, de lourdes amendes ou de saisie de leur véhicule. Ils n'ont alors d'autre choix que d'acquiescer le pot-de-vin.

**« Le problème, c'est la corruption, car une fois que l'agent de la circulation identifie quelque chose qui ne va pas avec votre taxi, il coupe simplement le moteur et se met de côté en attendant que vous lui annonciez le [expression en luganda désignant le pot-de-vin versé au bureau de la circulation lorsqu'une infraction est constatée] »**

Groupe de discussion avec les équipages de taxi, 2020, Kampala

**« La police perturbe notre activité en nous volant tout l'argent que nous gagnons même si tous nos documents sont en règle. »**

Groupe de discussion avec les chauffeurs de tro-tro et leurs receveurs, 2021, Accra

À Nairobi, les pots-de-vin et les amendes infligées par la police pèsent lourdement sur les revenus. Parmi les pots-de-vin, il y a ce que l'on nomme les « polite bribes » – des paiements quotidiens routiniers, souvent multiples, compris entre 200 et 400 KES ou plus (2-4 USD) : chaque matin, les policiers se déplacent le long des files d'attente de bus et collectent un petit pot-de-vin auprès de chaque chauffeur<sup>29</sup>, qui évitera par la suite à ce dernier de faire l'objet d'une arrestation ou de harcèlement. Les amendes intermittentes sont plus lourdes pour les infractions mineures à la circulation (comme le

fait de ne pas porter l'uniforme ou le macaron de licence qui convient, le non-respect d'un itinéraire de matatu), généralement entre 1 000 et 2 000 KES (10 à 20 USD) par semaine.

À Accra, les chauffeurs de tro-tro « floater » (chauffeurs non enregistrés/véhicules non immatriculés opérant en dehors des terminaux et des structures réglementaires des syndicats) sont activement encouragés et protégés par les policiers qui exigent des paiements routiniers pour chaque départ de « floater ». La police profite du statut techniquement illégal du secteur des okadas à Accra pour extorquer de l'argent aux chauffeurs ou exiger des courses gratuites.

**« La police profite de la non-légalisation de notre activité pour nous extorquer de l'argent sans motif. Ils profitent de nous pour se faire de l'argent. Et ce qui est aussi inquiétant, c'est qu'ils utilisent nos services sans nous payer. »**

Groupe de discussion avec les chauffeurs d'okada, 2021, Accra

À Abidjan, les chauffeurs de gbâkâ indiquent systématiquement se faire extorquer de façon régulière par la police, les paiements allant de 40 000 à 50 000 XOF (64-80 USD par mois)<sup>30</sup>.

Les travailleurs des services sont également victimes de harcèlement, d'arrestations et de confiscation de biens lors de descentes de police.

## Dangerosité et précarité du travail

L'économie des transports informels est dominée par l'insécurité et la précarité du travail, que la main-d'œuvre soit employée de façon informelle par les propriétaires des véhicules sur la base du système d'objectifs ou par d'autres travailleurs informels (comme les receveurs rémunérés par les chauffeurs), ou qu'elle exerce sous le statut de travailleurs indépendants (comme les vendeurs, les agents de nettoyage ou les mécaniciens).

Très peu de travailleurs bénéficient d'un contrat. À Dakar, seulement 6 % des répondants ont déclaré bénéficier d'un contrat de travail avec leur employeur. Sur quarante femmes interrogées, une seule avait un contrat de travail. À Nairobi, moins de 4 % des travailleurs des matatus bénéficiaient d'un quelconque accord ou contrat de travail écrit. À Kampala, 9 % des équipages de taxi, 8 % des travailleurs des services et 6 % des travailleurs des stations de taxi disposaient d'un accord écrit avec la personne qui les rémunère.

Les revenus peuvent subir d'importantes fluctuations en fonction de divers facteurs externes, tels que les conditions météorologiques, les embouteillages, les manifestations publiques, les mesures drastiques en termes de réglementation ou le niveau de harcèlement policier. La fluctuation des coûts – en particulier l'augmentation soudaine du prix du carburant – peut avoir des conséquences dramatiques sur les moyens de subsistance.

Comme pour tous les travailleurs de l'économie informelle, quel que soit le pays, la protection sociale est faible ou inexistante – aucune disposition, par exemple, en matière de retraite, de maladie ou de maternité. De nombreux travailleurs dépendent d'organisations d'entraide informelles et de fonds d'aide sociale.

À Kampala, par exemple, chaque station de taxi (minibus) et de boda-boda (moto-taxi) organise un fonds d'aide sociale au profit des chauffeurs. Les responsables de station sont chargés de collecter les cotisations des membres inscrits : chauffeurs, receveurs, chauffeurs suppléants, crieurs et chargeurs. Toutefois, la majorité des chauffeurs préfèrent acquitter leurs cotisations sociales, ainsi que tous les autres frais, sur la base des trajets

effectués. Le montant est généralement calculé en fonction du prix du billet pour le trajet en question.

L'ampleur de l'insécurité a été révélée de manière spectaculaire lors de la pandémie de Covid-19, qui a eu un effet désastreux pour plusieurs millions de travailleurs du secteur des transports informels. Nombreux sont les pays où les transports publics ont effectivement été mis à l'arrêt, laissant les travailleurs sans revenu ou presque. L'Organisation internationale du Travail (OIT) estime que le premier mois de la crise a abouti à une baisse des revenus des travailleurs informels de 60 % à l'échelle mondiale. En Afrique et en Amérique latine, où les conséquences économiques des mesures de confinement et autres fermetures ont été particulièrement importantes, l'OIT a estimé des pertes de revenu à hauteur de 81 %<sup>31</sup>.

**« Vous vous rendez compte que dans l'économie informelle au Kenya – et dans de nombreuses régions d'Afrique de l'Est – ils vivent au jour le jour... et ne disposent d'aucun moyen de subsistance en raison des restrictions de mouvements – les moyens de subsistance ont été détruits, et à la fin de la journée, ils n'ont rien à manger. »**

Dan Mihadi, entretien avec le Transport Workers' Union, 2020, Kenya

## Longues journées de travail

Il est parfois difficile d'évaluer le nombre d'heures réellement travaillées par les équipages d'autobus/minibus ou les chauffeurs de moto-taxi. Sur certaines lignes de bus ou stations de moto-taxi, la demande peut être assez constante. Mais sur d'autres, il peut y avoir des périodes creuses au milieu de la journée et les conducteurs en profitent alors pour se reposer ou s'adonner à d'autres activités, comme faire des courses ou des livraisons.

Néanmoins, les horaires de travail extrêmes sont l'une des caractéristiques majeures de la vie professionnelle dans le secteur des transports informels.

Parmi les équipages de taxi de Kampala, plus de 36 % des personnes interrogées ont déclaré travailler plus de 15 heures par jour. Dix membres d'équipage ont affirmé travailler 19 heures

par jour. La quasi-totalité des équipages de taxi travaillaient six ou sept jours par semaine, 40 % travaillant sept jours sur sept. 27 % des équipages ont toutefois expliqué que leur temps de travail était irrégulier et/ou imprévisible.

À Kampala, les chauffeurs de boda-boda travaillaient en moyenne 12,9 heures par jour et 6,4 jours par semaine. Plus de 83 % des chauffeurs travaillaient au moins 12 heures par jour et 17,4 % ont déclaré travailler plus de 16 heures. La quasi-totalité des chauffeurs travaillent six ou sept jours par semaine, près de la moitié travaillant sept jours sur sept.

La plupart des travailleurs des matatus à Nairobi, y compris les travailleurs des services et ceux qui sont basés dans les terminaux, travaillaient 12 heures par jour. Les équipages de matatu travaillaient en moyenne près de 15 heures par jour. À Dakar, 35 % ont déclaré travailler entre neuf et douze heures par jour et 53 % plus de 12 heures. 40 % ont déclaré travailler sept jours sur sept. À Accra, 50 % consacraient 13 heures ou plus par jour à leur travail. À Abidjan, 19 % travaillent sept jours sur sept.

Ces journées de travail extrêmement longues sont le résultat direct du système d'objectifs. Les équipages de véhicules et les chauffeurs de moto-taxi qui s'acquittent d'objectifs élevés aux propriétaires de véhicules doivent accumuler assez d'heures de travail pour régler l'objectif visé, avant de pouvoir commencer à gagner de l'argent pour eux-mêmes.

Les longues journées de travail entraînent d'autres problèmes majeurs : conduite agressive, accidents, consommation de drogues et d'alcool pour rester éveillé, et autres problèmes de santé, ainsi que des conséquences en termes de responsabilités familiales et de vie sociale.

## Environnement de travail

**« Les taxis obsolètes et les vieux boda-bodas polluent beaucoup. Ces véhicules devraient circuler à la campagne, pour les travaux agricoles, et non en ville, mais les intérêts élevés sur les prêts expliquent également cette situation. Les taux d'intérêt devraient être plus faibles afin que les gens puissent acquérir de nouveaux véhicules facilement pour éviter la pollution. »**

Groupe de discussion avec les chauffeurs de boda-boda, Kampala, 2020

Les répondants ont été interrogés au sujet d'éventuels problèmes de santé ou de blessures liés à leur travail dans le secteur des transports. À Abidjan, 77 % estimaient être exposés à des risques de maladie. À Nairobi, plus de 30 % et à Dakar, plus de 35 % ont signalé des problèmes de santé ou des blessures. Bon nombre des problèmes de santé signalés étaient liés à un environnement de travail dangereux, en particulier à une mauvaise qualité de l'air. Étonnamment, sur les 192 personnes qui ont répondu au questionnaire à Accra, 6,3 % à peine ont signalé des problèmes. Ce niveau de réponse interpelle – peut-être s'agit-il d'un problème de compréhension avec la personne menant l'entretien ou peut-être que la ville d'Accra offre de meilleures conditions de travail et des conditions plus sûres sur les routes ?

La plupart des gares offrent un environnement de travail particulièrement déplorable, avec des températures élevées en journée et un manque de zones ombragées et d'abris contre la pluie et le soleil, de la poussière et de mauvaises conditions d'hygiène. Les travailleurs des services, tels que les vendeurs de nourriture et les mécaniciens, se plaignent de la cherté ou de l'indisponibilité de l'eau et de l'électricité, ainsi que de l'absence d'espaces de travail sécurisés.

À titre d'exemple, il a été rapporté que les conditions de travail dans les aires de taxi, les stations et les aires de service à Kampala étaient extrêmement mauvaises. Rien n'a été entrepris depuis longtemps pour entretenir ou améliorer les aires de taxi. Il n'y a pas d'abri contre la pluie ou le soleil, les installations sanitaires sont médiocres ou inexistantes, et on déplore un important manque d'hygiène au niveau des infrastructures utilisées pour préparer et servir la nourriture<sup>32</sup>.

L'absence d'installations sanitaires adéquates est un problème particulièrement important, surtout pour les femmes.

**« Ils ont confié la gestion des toilettes publiques à des particuliers. Et il n'y en a pas partout. Et pas dans nos terminaux. Chaque fois que nous devons aller aux toilettes, il nous faut marcher loin. Les toilettes ne disposent pas de système adéquat d'évacuation des eaux usées, la plupart sont bouchées. Il y a des déchets tout autour. Les systèmes d'évacuation fonctionnent mal. »**

Receveur de matatu et membre du Transport Workers Union of Kenya<sup>33</sup>

**« Pour les femmes, il est particulièrement difficile d'utiliser ces toilettes et il n'y a pas d'alternative. De plus, nous ne pouvons pas quitter notre poste pour sonner à la porte de particuliers et demander à nous soulager. Ce n'est pas facile. Nous n'en pouvons plus. Nous travaillons pendant au moins sept heures et nous ne pouvons pas nous retenir de 5h00 à 13h00. C'est impossible. »**

Receveur de bus de Dakar Dem Dikk<sup>34</sup>

## Manque de respect

**« Je suis de celles et de ceux qu'il vous plaît de détester. Nous sommes l'épine dorsale du marché noir kényan, on nous ponctionne de toutes parts, de la police aux gangs criminels. Vous n'avez probablement aucune idée de ce que c'est que d'être le mouton noir du pays, mais laissez-moi vous expliquer : nous nous réveillons à trois heures tous les matins pour apporter du lait à Nairobi, puis nous ramenons chez eux les policiers qui étaient en service de nuit, et ensuite nous prenons les vendeurs de journaux, les chauffeurs d'entreprise, les employés de bureau et vos enfants qui se rendent à l'école. »**

Chauffeur de matatu à Nairobi,  
cité dans le Daily Nation<sup>35</sup>

Les questionnaires, les entretiens et les discussions de groupe ont mis en lumière un mouvement sous-jacent de ressentiment et de frustration face à ce qui est perçu comme un manque de respect pour les travailleurs des transports, que ce soit parmi les passagers, les autorités ou les médias. Ils sont souvent dépeints comme des criminels et des gangsters. On leur reproche d'être à l'origine des accidents de la circulation, des embouteillages et du mauvais état des chaussées. Ils suscitent mépris et peur. Pourtant, leur rôle dans l'économie d'une ville est fondamental.

Les travailleurs affirment qu'il y a globalement un manque de respect pour leur profession et estiment que ceux qui sont au pouvoir ignorent leurs problèmes et leurs préoccupations.

**« La profession de chauffeur de taxi ne suscite aucun respect.. Les bureaux et les institutions au Ghana ne nous assurent aucun respect, pas même une écoute à nos problèmes et préoccupations. C'est ainsi depuis que j'ai commencé à travailler comme chauffeur en 1974. »**

Groupe de discussion avec les chauffeurs  
de taxi, Accra, 2021

Les équipages des véhicules sont confrontés à l'hostilité des passagers. Les sondages révèlent que les questions concernant les passagers et les clients impolis et irrespectueux figurent en bonne place parmi les problèmes cités par les répondants.

**« Nos principales difficultés sont relatives aux clients. En effet, lorsqu'un client vous donne son engin, après le dépannage, il refuse qu'on fasse un devis et préfère nous payer selon ses moyens. Il nous donne ainsi des jetons mendiants qui détériorent nos moyens de subsistance. »**

Mécanicien à Adjamé, Abidjan, 2022

**« Le problème majeur auquel nous nous heurtons est que les passagers nous compliquent la tâche en payant la course à un prix moins élevé que le prix convenu lorsqu'ils arrivent à destination, et parfois ils ne paient même pas du tout. Ils savent que nous ne pouvons pas lutter et les forcer à payer, cela sape notre travail. »**

Groupe de discussion avec les femmes  
receveuses de taxi, Kampala, 2020

Les conducteurs de moto-taxi sont particulièrement ciblés. À Accra, où les mototaxis (okadas) restent illégales, d'un point de vue technique, les chauffeurs se plaignent de ce que les voitures les renversent délibérément sur la route. À Kampala, où les taux d'accidents et de blessures sont particulièrement élevés pour les boda-bodas, beaucoup estiment que les conducteurs ainsi blessés subissent délibérément de mauvais traitements de la part des autorités médicales.

Effectivement, de nombreuses villes connaissent de graves problèmes de criminalité et de violence et certains travailleurs peuvent se montrer agressifs et intimidants (voir page suivante).

## Délinquance

Il ne fait aucun doute que les niveaux de criminalité sont élevés dans et autour des transports informels, en particulier les petits larcins et le manque général de sécurité des personnes.

À Kampala, les chauffeurs de boda-boda sont particulièrement vulnérables à la violence des voleurs et aux passagers qui ne paient pas.

**« Certains clients refusent de payer leur course une fois à destination. Ils s'enfuient sans payer et certains d'entre eux sont des brigands qui tuent nos collègues et dérobent leurs motos... il y a aussi ceux qui prétendent être des chauffeurs de boda-boda, et qui sont en fait des voleurs. Ils vont même jusqu'à créer de fausses stations et la police ne fait rien pour les arrêter. Au lieu de cela, si vous vous plaignez d'eux et essayez d'interférer avec leurs activités, c'est vous que la police finit par arrêter. »**

Responsables de stations de boda-boda, 2020

**« Il arrive que des passagers, une fois arrivés à destination, s'enfuient sans payer. Certains frappent même mortellement nos chauffeurs à la tête pour prendre leurs motos. »**

Comité exécutif de l'association Kampala Metropolitan Boda Boda Entrepreneurs, 2020

Le fait de transporter des espèces rend les conducteurs particulièrement vulnérables à la criminalité violente. Il s'agit ici d'un facteur important pour encourager les travailleurs à adopter des systèmes de paiement sans numéraire (voir la section Sensibilisation et attitudes à l'égard de la réforme, ci-dessous).

Mais il existe également des problèmes plus structurels liés au crime organisé et aux organisations criminelles, parfois exacerbés ou renforcés par la corruption de la police.

À Abidjan, par exemple, la violence notoire des *gnambros* a été signalée comme un problème majeur par les travailleurs, en particulier les conducteurs de gbâkâ (minibus), lors des

entretiens approfondis et des discussions de groupes. Les *gnambros* (« gros dur » en nouchi, un argot ivoirien) sont ces personnes dont le travail consiste dans les gares routières ou aux alentours à charger les passagers dans les véhicules, en faisant payer au conducteur un « droit de chargement » par trajet. Armés de bâtons, de poings américains, de lance-pierres, ou de « dents de caïman », une sorte de pieux pour crever les roues des véhicules, ils menacent de faire usage de la violence pour dissuader tout conducteur qui refuserait de coopérer<sup>36</sup>.

À Kampala, les travailleurs considèrent que la police protège les gangs criminels qui établissent ou prennent le contrôle des stations informelles ou non reconnues de taxi et de boda-boda.

**« Certaines stations de taxi le long des routes sont illégales, mais elles appartiennent à des personnes importantes au sein du gouvernement. C'est le cas de la station de Bwaise. C'est très politique. Tous les taxis devraient pouvoir bénéficier d'une place au niveau de l'aire de taxi. Cela éviterait à certains de stationner sur le bord de la route parce que ce sont eux qui ont beaucoup de problèmes. »**

Cadres supérieurs du secteur des boda-bodas, 2020, Kampala

Beaucoup croient également que certaines activités illégales sont liées à des hommes politiques puissants et à d'autres personnes détentrices d'autorité. À Nairobi, beaucoup estiment que des individus puissants (politiciens, policiers, fonctionnaires du gouvernement) qui détiennent en sous-main d'importantes flottes de véhicules sapent les efforts de réforme du secteur des matatus. À Kampala, des sommes d'argent conséquentes sont dépensées par les politiciens, les candidats politiques et les responsables gouvernementaux afin d'attirer le soutien et les votes des chauffeurs de boda-boda, des pratiques qui, selon les répondants, perturbent et interfèrent avec la représentation démocratique des chauffeurs, et sapent les tentatives visant à réglementer de manière adéquate le secteur.



Gare routière de Kampala

## Accidents et problèmes de santé

Dans les cinq villes, les travailleurs mentionnent de nombreux problèmes de santé et de sécurité, étroitement liés aux mauvaises conditions de travail, à l'insécurité de l'emploi, à la qualité des équipements et aux longues journées de travail qui génèrent de la fatigue.

À Abidjan, plus des trois quarts ont déclaré être exposés au risque de maladie et 39 % avaient été victimes d'accidents et d'autres incidents de la circulation. À Dakar, 35,8 % ont déclaré souffrir de problèmes de santé ou de blessures liés à leur travail, en particulier la fatigue, les accidents et les affections telles que maux de tête et asthme. 32 % ont signalé un environnement de travail dangereux, en particulier le manque d'abri, l'état des équipements de travail et les accidents.

Les femmes ont en particulier soulevé des problèmes liés au lieu de travail, notamment des problèmes d'hygiène et des conditions dangereuses. À Dakar, 50 % des femmes ont développé des problèmes de santé liés au manque d'abris contre les intempéries, parce qu'elles travaillent principalement à l'extérieur. Ces problèmes sont appelés à s'aggraver à mesure que le changement climatique s'accélère, exacerbant les conditions telles que la chaleur extrême et les tempêtes qui représentent une menace pour la santé.

Bon nombre des problèmes de santé couramment rapportés, tels que l'asthme, les maux de gorge et les maux de tête, sont attribués à la poussière et à la pollution de l'air. Il est bien connu que l'exposition à la pollution atmosphérique est un problème grave pour les travailleurs du secteur, entraînant des problèmes respiratoires et cardiovasculaires<sup>37</sup>. À Nairobi, un tiers des personnes interrogées

ont signalé des problèmes respiratoires très probablement liés à des salaires médiocres entraînant de mauvaises conditions de travail et de longues périodes d'exposition aux fumées et aux poussières. À Dakar, les mauvaises conditions environnementales ont été imputées aux embouteillages.

**« L'État doit nous aider avec les embouteillages par ce que cela nous cause des effets nuisibles à la santé. Il y a des asthmatiques, des personnes qui ont des problèmes de cœur. Il est alors important de s'inscrire dans les mutuelles de santé qui vous prendront en charge lorsque vous tombez malade. »**

Groupe de discussion à la gare routière de Lat Dior, Dakar, 2019

La conduite agressive et le mauvais état des routes sont souvent considérés comme une cause d'accidents, notamment les nids de poule, en particulier en cas de pluies diluviennes, qui peuvent cacher certaines menaces. On relève également des problèmes de toxicomanie et d'alcoolisme, conséquence des heures de travail excessives.

Les accidents sont particulièrement fréquents chez les conducteurs de moto-taxi, et résultent souvent de modes de conduite mauvais ou agressifs des propriétaires de voitures particulières et des chauffeurs de véhicules de tourisme. Les victimes sont généralement de nouveaux chauffeurs, inexpérimentés et jeunes, en particulier ceux qui ont quitté la campagne pour rejoindre la ville.

Les accidents sont régulièrement le fait de véhicules mal entretenus. Et la piètre qualité et le coût élevé des pièces détachées et des outils aggrave encore la situation.

# PROBLÈMES TOUCHANT SPÉCIFIQUEMENT LES TRAVAILLEUSES

Bien que, dans chacune des cinq villes, le secteur soit fortement dominé par les hommes, on constate néanmoins un nombre important de femmes qui en dépendent pour vivre, en particulier dans les métiers des services tels que les vendeurs basés au niveau des terminaux.

Les femmes qui tentent d'accéder à des emplois plus lucratifs et plus sûrs, par exemple en tant que membre d'équipage d'un véhicule, sont victimes de discrimination généralisée et les hommes sont généralement majoritaires sur les aires de service en bord de route. Il existe encore de fortes barrières culturelles et comportementales à l'encontre des femmes dans le secteur, ainsi que de l'hostilité de la part des propriétaires de véhicules, des passagers et des collègues de travail.

Dans les terminaux, les crieurs peuvent refuser d'appeler les passagers s'ils constatent que le receveur est une femme, par exemple. Pour la même raison, certains passagers préféreront attendre l'arrivée d'un autre taxi (groupe de discussion avec les femmes receveuses de taxi, Kampala, 2020).

Le manque de possibilités de formation, le défaut d'hygiène sur le lieu de travail et l'absence de protection sociale, comme un congé de maternité rémunéré, touchent les femmes de manière disproportionnée. À Abidjan, les vendeuses ont du mal à accéder aux moyens d'investissement, ce qui ne leur permet pas de réaliser de bons bénéfices, et elles sont victimes de harcèlement de la part des policiers municipaux au sein des terminaux et perdent leurs revenus lorsqu'elles sont expulsées ou délocalisées.

## Harcèlement sexuel

La principale préoccupation de nombreuses femmes qui essaient de se lancer dans le secteur, comme au travail, est le harcèlement sexuel généralisé – de la part des propriétaires de véhicules, des autres travailleurs du secteur des transports et des passagers.

À Nairobi comme à Dakar, le harcèlement sexuel a été signalé par plus de 15 % des femmes interrogées à propos des principaux problèmes rencontrés dans le cadre de leur travail. À Abidjan, selon des données publiées en 2017 sur le harcèlement sexuel dans les services d'autobus de la SOTRA, les femmes âgées de 14 à 39 ans étaient fréquemment victimes de harcèlement tout au long de la journée<sup>38</sup>.

Les travailleuses se plaignent d'être obligées d'« endurer » le harcèlement pour conserver leur emploi. À Kampala, par exemple, les femmes qui cherchent un emploi dans l'industrie des taxis, comme n'importe qui d'autre, doivent d'abord obtenir une place au sein d'une station de taxi (minibus), ce qui suppose normalement d'acquitter un paiement au responsable de la station. Ce dernier pourra proposer des relations sexuelles aux femmes qui n'ont pas suffisamment d'argent.

**« Certaines receveuses confirment que si vous n'avez pas d'argent pour payer le responsable de la station afin d'obtenir un emploi, vous pouvez payer en nature. C'est une pratique habituelle au niveau des stations situées à proximité du Pioneer Mall, où un monsieur profite des femmes qui veulent travailler. »**

Groupe de discussion avec les femmes receveuses de taxi, Kampala, 2020

**« Si vous ne cédez pas à leurs avances, ils vous insultent et vous subissez toutes sortes d'attitudes négatives. Notre travail est difficile. Plus vous vous montrez amicale et ouverte envers eux, plus ils profitent de vous. Si vous fronchez les sourcils ou les évitez, vous êtes considérée comme trop fière et arrogante. Il est donc très difficile d'allier les deux. Si vous ne faites pas attention, cela peut même nuire à votre mariage. Certains hommes cherchent même à flirter et vous appellent à des heures indues la nuit. »**

Groupe de discussion avec les femmes travaillant dans les gares, Accra, 2021

Le harcèlement est le fait des collègues comme des passagers. Le problème est exacerbé par la densité élevée de passagers lors des trajets en autobus, due aux pénuries de véhicules.

**« Nous subissons le harcèlement de passagers masculins ; ils nous insultent et nous traitent de toutes sortes de noms. Selon eux, nous ne respectons pas notre mariage, nous n'avons aucune manière, nous devrions juste rentrer chez nous et nous occuper de nos enfants. Et nous subissons également des attouchements, certains passagers nous touchent comme bon leur semble (contact physique non acceptable). Les passagers masculins ont tant de préjugés, ils ne veulent pas que nous fassions ce genre de travail. »**

Groupe de discussion avec les femmes receveuses de taxi, Kampala, 2020



Groupe de discussion des femmes à Abidjan

# ORGANISATION ET REPRÉSENTATION

Pour ceux qui ne sont pas familiers du secteur, un terminal de bus ou une station de moto-taxi peut sembler chaotique et désorganisé, mais ces lieux de travail informel sont très organisés, avec des règles et des procédures qui sont claires pour toutes les personnes qui y travaillent.

Les formes de gestion et d'organisation du lieu de travail varient considérablement d'une ville à l'autre, mais elles sont souvent chapeautées par un syndicat ou une association, dont les membres peuvent être aussi bien des travailleurs que des propriétaires de véhicules.

## **Tro-tros (minibus) et taxis (taxis collectifs) à Accra**

Principalement organisés sous la tutelle d'un syndicat (Ghana Private Road Transport Union – GPRTU), mais certains terminaux sont organisés sous la tutelle d'une association de propriétaires (Progressive Transport Owners Association – PROTOA) ou d'une coopérative couvrant à la fois les propriétaires et les chauffeurs (Ghana Co-operative Transport Association – GCTA)

## **Okadas (motos-taxis) à Accra**

De nombreuses associations de chauffeurs organisent différentes « stations » d'okada, telles que l'Accra Okada Riders Association ou la Circle Okada Riders Association.

## **Taxis (minibus) à Kampala**

Principalement organisés au sein d'une association (Kampala Operational Taxi Stages Association – KOTSA), dont la base d'adhérents serait de 30 000 membres<sup>39</sup>. La KOTSA est affiliée au principal syndicat du secteur des transports (Amalgamated Transport and General Workers Union – ATGWU). Les membres de la KOTSA sont aussi affiliés à des associations couvrant des itinéraires de taxi longue distance, comme Kampala-Entebbe ou Kampala-Jinja.

## **Boda-bodas (motos-taxis) à Kampala**

Organisés à travers diverses associations, mais principalement sous les auspices de Kampala Metropolitan Boda-Boda Entrepreneurs (KAMBE), dont la base d'adhérents serait de 48 000 membres (chiffres rapportés en 2020). Affilié à l'ATGWU.

## **Matatus (bus) à Nairobi**

Propriétaires organisés par le biais d'organisations coopératives d'épargne et de crédit (SACCO) qui sont fonction des itinéraires couverts. Très peu de travailleurs sont membres d'associations ou de syndicats, bien que le Transport Workers Union of Kenya (TAWU) s'efforce d'organiser les travailleurs au sein des COOPEC et d'autres syndicats existent (Matatu Workers Union et Public Transport Operators Union), mais le nombre d'adhérents est très faible.

## **Cars rapides à Dakar (minibus 25 places) et ndiaga ndiaye (camions convertis 35-45 places)**

Les gares routières de Dakar sont gérées par des « groupements d'intérêt économique » (GIE) – des consortiums de propriétaires de véhicules. Les itinéraires sont déterminés par les nombreuses associations et coopératives. Les travailleurs sont organisés au travers d'associations, de groupes d'entraide et de syndicats qui forment une véritable mosaïque, notamment l'Union des Routiers du Sénégal (URS), le Syndicat Démocratique des Travailleurs du Transport Routier (SDTTR) et la Fédération des transports au sein de l'Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal (UDTS). Toutefois, nombre de travailleurs ne sont affiliés à aucune association.

## **TATA/AFTU (service d'autobus semi-formel) à Dakar**

Géré par l'AFTU (Association de Financement des Professionnels du Transport Urbain). Chauffeurs, receveurs et régulateurs représentés par le Syndicat Autonome des Travailleurs du Transport du Sénégal (SATTS).

## **Gbâkâs (minibus) et wôro-wôros (taxis collectifs) à Abidjan**

Terminaux supervisés par un grand nombre de syndicats, organisés en fédérations communales et nationales. Au niveau national, les chauffeurs sont représentés par le Conseil National des Organisations de Conducteurs Professionnels de Côte d'Ivoire (CNOCP-CI) composé de 122 syndicats d'Abidjan et des villes de l'intérieur.

Il existe des différences majeures entre les syndicats des cinq villes, leurs rôles dans la gestion opérationnelle du transport de passagers et leurs relations avec les associations de travailleurs et de propriétaires. Certaines de ces différences sont enracinées dans leur passé colonial et post-colonial respectif, francophone et anglophone, qui ont façonné le droit du travail, les structures et la culture syndicales, ainsi que les relations entre les syndicats et les partis politiques.

Dans les pays anglophones, les premiers syndicats des transports ont vu le jour dans les années 1930, sous l'influence des syndicats britanniques, à l'époque où les administrations coloniales respectives ont légalisé les organisations syndicales africaines. Le Transport Workers Union of Kenya (TAWU) a été constitué à la fin des années 1930 sous le nom initial de Nairobi African Taxi Drivers Union ; l'Amalgamated Transport and General Workers Union (ATGWU) était quant à lui né sous le nom d'Uganda Motor Drivers Association (formée en 1938) et le Ghana Private Road transport Union (GPRTU) sous le nom de Gold Coast Motor Union (formé en 1935).

En Afrique francophone, les premiers syndicats des transports ont commencé à apparaître dans les années 1940, mais les syndicats des transports actuels au Sénégal et en Côte d'Ivoire remontent à la fin des années 1950 ou au début des années 1960, à la période de l'indépendance.

Jusqu'aux années 1980, les syndicats comptaient de nombreux membres dans les compagnies d'autobus publiques mais un déclin s'est amorcé sous l'effet de la dette et de l'impact des programmes d'ajustement structurel, et la plupart ont été privatisées. Les années 1990 ont marqué l'effondrement des entreprises privatisées de Kampala, d'Accra et de Dakar. La société privatisée de Nairobi (Kenya Bus Service) existe encore mais opère de façon très réduite tandis que la société d'Abidjan (SOTRA) reste aux mains de l'État mais opère elle aussi de façon réduite. Dans l'intervalle, les cinq villes ont connu une expansion de l'économie des transports informels.

À **Nairobi**, le TAWU compte très peu de membres dans le secteur des matatus, bien qu'il ait tenté à plusieurs reprises d'organiser les travailleurs au sein de certaines COOPEC basées sur les itinéraires<sup>40</sup> qui regroupent les propriétaires de matatu. Il a toutefois commencé à organiser avec succès les conducteurs employés par certaines sociétés de voitures de transport avec chauffeur (VTC) opérant à Nairobi. Aux côtés du TAWU, deux autres syndicats affiliés à l'ITF sont présents à Nairobi – le Matatu Workers' Union (MWU) et le Public Transport Operators Union (PUTON), établis ces dernières années dans le but spécifique d'organiser les travailleurs des matatus, mais ils restent très petits.

À **Kampala**, l'ATGWU nous a montré avec brio comment organiser de façon fructueuse les travailleurs des transports informels. Ses dirigeants ont reconnu que la grande majorité des travailleurs des transports évoluaient dans l'économie informelle, organisés non pas en syndicats mais en associations. Le syndicat a ensuite lancé un programme de dialogue avec les dirigeants des associations afin de découvrir comment l'industrie était organisée et comment les associations fonctionnaient. Ces efforts ont suscité une prise de conscience mutuelle quant au caractère bénéfique, pour les deux associations, d'une affiliation à l'ATGWU : le syndicat retrouverait une base d'adhérents massive et un pouvoir organisationnel et les associations bénéficieraient de droits syndicaux et de relations institutionnelles avec les autorités. Le syndicat a signé une série de protocoles d'entente, puis les affiliations ont augmenté, en particulier pour les grandes associations représentant les travailleurs des taxis (minibus) et des boda-bodas (motos-taxis). Entre 2008 et 2015, le nombre de membres de l'ATGWU est passé de 2 000-3 000 à plus de 100 000<sup>41</sup>.

À **Accra**, chaque terminal de tro-tro est composé de différentes agences, chaque agence exploitant un itinéraire spécifique ou un ensemble d'itinéraires. On estime à plus de 300 le nombre de terminaux de tro-tro dans la région du Grand Accra, gérés par au moins 25 syndicats et associations. Le Ghana Private Road Transport Union (GPRTU) est la plus grande association d'opérateurs de tro-tro du pays. Ses membres, qui sont des conducteurs tout autant que des propriétaires de véhicules, sont issus du secteur des tro-tros comme du secteur des taxis collectifs. Le GPRTU détenait

historiquement un monopole sur le contrôle, la réglementation et l'exploitation du secteur des tro-tros ghanéens en raison de ses relations étroites avec les gouvernements successifs. En 2005, les propriétaires de véhicules ont formé la Progressive Transport Owners Association (PROTOA), couvrant à la fois le secteur des tro-tros et celui des taxis collectifs. Selon les dires de l'association, elle exploiterait 30 agences de tro-tro à Accra.

L'histoire moderne des syndicats en Côte d'Ivoire et au Sénégal remonte aux partis politiques au pouvoir immédiatement après l'accès à leur indépendance vis-à-vis de la France dans les années 1960. Dans les deux pays, les partis au pouvoir ont établi des fédérations syndicales uniques fondées sur un monopole légal en matière d'organisation et de représentation. Elles ont perdu ce monopole dans les années 1990 et ont été scindées en de nombreuses organisations concurrentes, favorisant une prolifération de syndicats sous-financés de très petite taille, dotés d'une démocratie interne faible.

À **Abidjan**, on dénombre près de 350 syndicats et 30 fédérations enregistrés dans le secteur des services de wôro-wôro et de gbâkâ en Côte d'Ivoire, bien que la plupart ne soient pas réellement opérationnels sur le terrain. Les revenus de ces syndicats sont fonction des « droits de ligne » et des droits de chargement dans les terminaux. Ils assurent à tour de rôle la gestion quotidienne des activités. De même, à Dakar, de nombreuses associations et coopératives couvrent les travailleurs et les propriétaires de cars rapides et de ndiaga ndiaye.

## Conflits d'intérêts

Il existe des conflits d'intérêts majeurs pour les syndicats à Abidjan et à Accra. D'une part, les syndicats sont responsables de la gestion et de l'exploitation des itinéraires et des gares routières et imposent la discipline à la main-d'œuvre. Ils dépendent, pour leurs revenus, de la collecte des droits payés par itinéraire (« droits de ligne ») et des droits payés à la gare par déplacement (« droits de chargement »), et non des cotisations syndicales volontaires. Il peut s'agir d'une activité très lucrative. D'autre part, les syndicats sont censés défendre et promouvoir les intérêts de leurs membres par le biais de la concertation et de la négociation collective avec les autorités dans le but d'améliorer les moyens de subsistance et les conditions de travail.

Ces conflits d'intérêts peuvent susciter un très fort mécontentement parmi les travailleurs. Ce problème a été mis en évidence par les chauffeurs de tro-tro à Accra et reconnu comme un problème historique par certains dirigeants syndicaux. Les conducteurs se sentent exploités et négligés par les syndicats.

**« Les dirigeants du GPRTU se font de l'argent sur notre dos, vous vous rendez compte qu'ils parlent de nous comme de 'simples chauffeurs'... En ce moment, l'augmentation quotidienne du prix du carburant pose un défi de taille, mais cela n'inquiète pas nos soi-disant 'dirigeants'. »**

Groupe de discussion avec les chauffeurs de tro-tro, Accra, 2021

**« Tous les conducteurs sont automatiquement membres (du syndicat). Donc vous devez être membre de l'organisation faïtière, c'est-à-dire le syndicat. La mission de cette organisation faïtière est de défendre les droits des conducteurs et d'organiser des itinéraires de transport par zone. Toutefois, cette mission de défense des droits des conducteurs par les syndicats et par l'organisation faïtière n'est jamais respectée et mise en œuvre, car ils sont abandonnés à leur sort. »**

Groupe de discussion avec les chauffeurs de wôro-wôro, Abidjan, 2022

Les dirigeants du GPRTU ont en effet reconnu que les précédents dirigeants étaient plus préoccupés par la politique que par la relation avec les travailleurs :

**« Nous avons décidé d'élire une nouvelle direction forte à la tête du GPRTU, qui se penche à présent sérieusement sur les problèmes des travailleurs, à commencer par la récente augmentation du carburant. Les anciens dirigeants abordaient les activités syndicales sous un angle politique. Nous devons veiller à ce que le**

**gouvernement commence à écouter et à respecter les travailleurs des transports. Au Ghana, les travailleurs des transports publics, en particulier dans le secteur des tro-tros, ne sont pas respectés. »**

Entretien avec la direction du GPTRU,  
Accra, 2021

Malgré ces problèmes et d'autres, les syndicats basés à Accra, à Kampala et (dans une certaine mesure) à Nairobi sont relativement bien organisés. À Dakar et à Abidjan, les syndicats des transports ne disposent toutefois que de capacités très réduites.

Mécanicien



# SENSIBILISATION ET ATTITUDES À L'ÉGARD DU BRT ET DE LA RÉFORME

## Sensibilisation au BRT

À l'exception d'Accra, où une version du bus à haut niveau de service (BRT) avait déjà été mise en service et était donc bien connue, dans chaque ville une question portait sur la connaissance du BRT par les personnes interrogées. Comme le montre la figure 18, la grande majorité des personnes interrogées à Nairobi et à Abidjan n'avait pas entendu parler du BRT. Il est intéressant de noter qu'au cours de l'année qui s'est écoulée entre les deux enquêtes menées à Nairobi, le nombre de personnes informées du BRT a nettement augmenté sous l'effet d'une plus grande couverture médiatique. Une question supplémentaire ajoutée en 2018 interrogeait sur l'origine de cette information à l'égard du BRT : 53 % avaient eu connaissance du BRT dans les médias, mais pour près de la moitié, l'information provenait d'autres membres du secteur, en particulier les propriétaires et les membres d'équipage de matatu (bus).

Terminal à Accra



## Attitudes envers le BRT

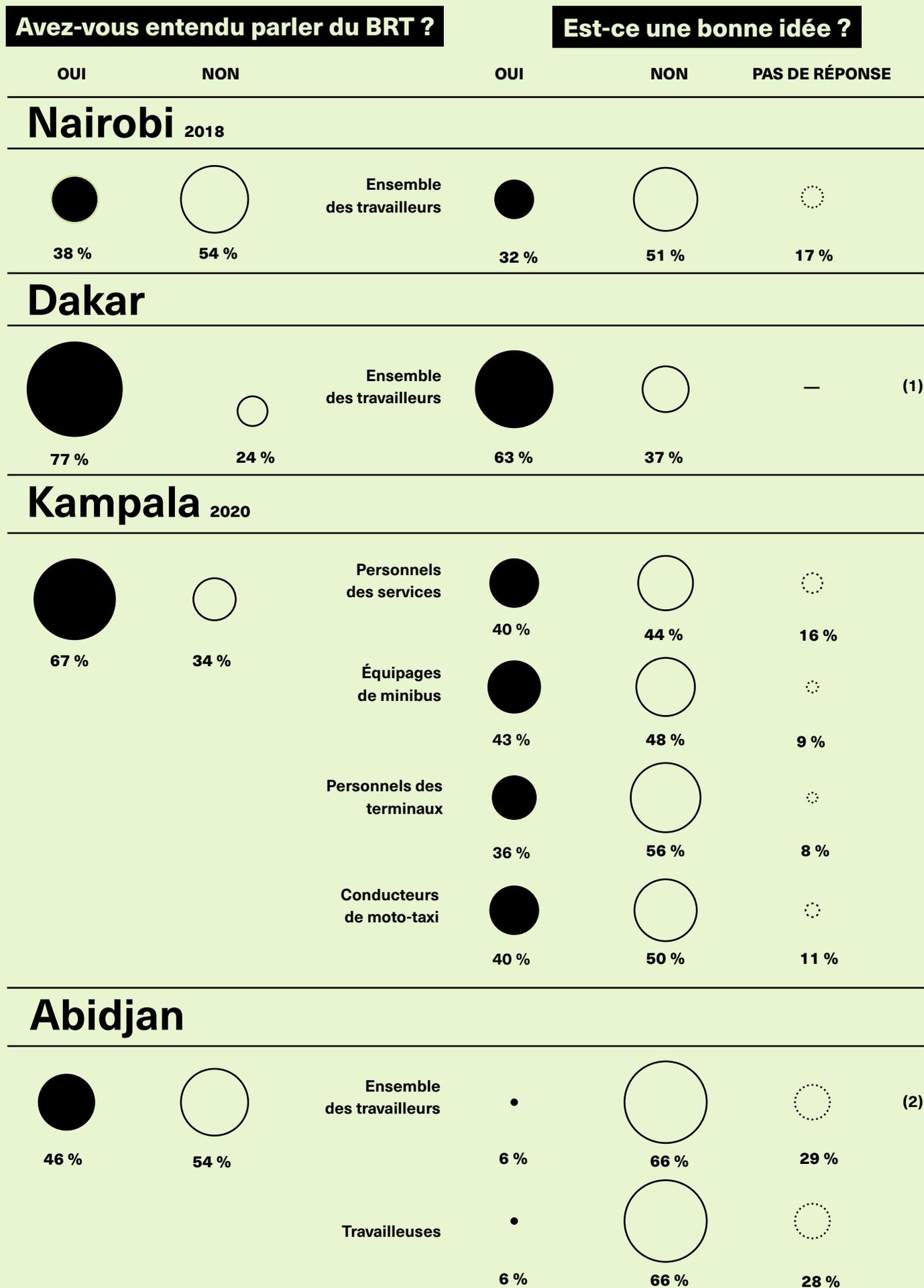
La plupart des travailleurs interrogés étaient opposés au lancement du BRT. À Nairobi toutefois, la plupart des travailleurs n'en avaient pas eu connaissance, mais notons que la proportion de travailleurs opposés à sa mise en service augmentait parallèlement à la progression du nombre de travailleurs prenant connaissance du système. Voir figure 19.

L'analyse des données recueillies à Kampala recherchait une éventuelle différence d'attitude entre les divers groupes de travailleurs et celle des données recueillies à Abidjan ciblait une différence potentielle entre hommes et femmes. Dans les deux cas, l'opposition au BRT était constante.

Dans chaque ville, les groupes de discussion ont été invités à discuter des raisons pour lesquelles le BRT était ou non une bonne idée, et comment ce système de bus pourrait affecter leur travail.

Figure 18 : Sensibilisation au BRT

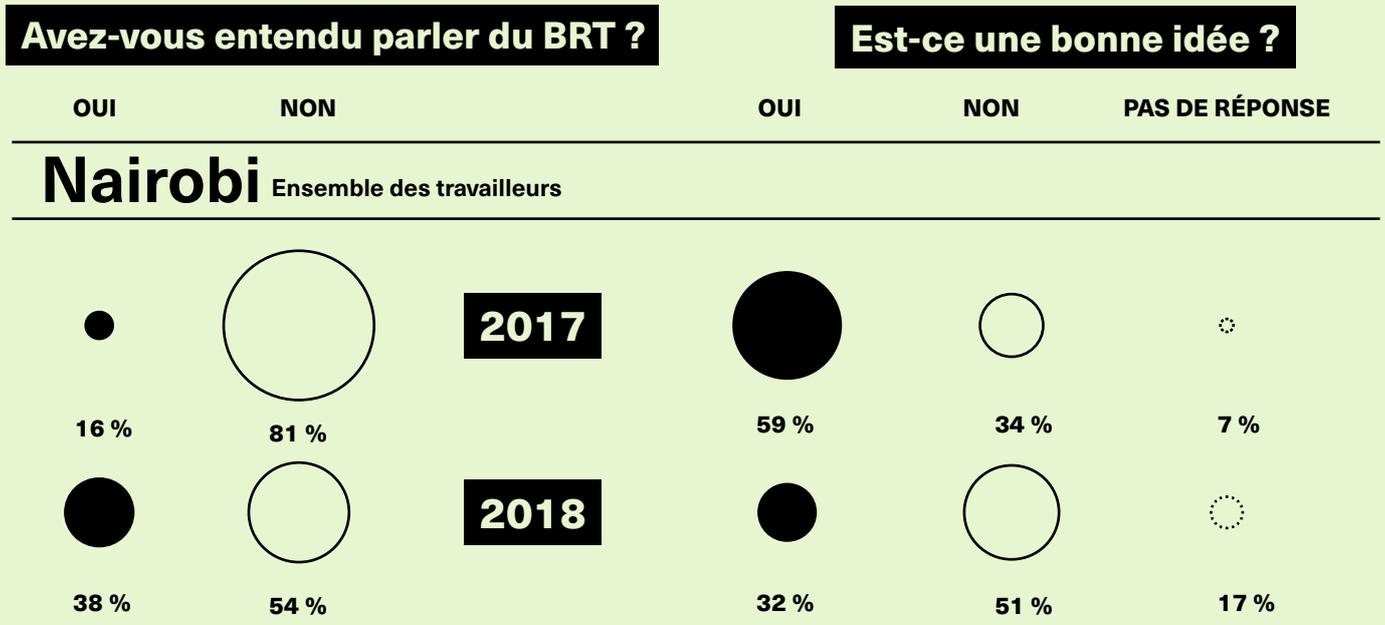
Figure 19 : Attitudes envers le BRT



(1) À Dakar, la question était formulée comme suit : Avez-vous entendu parler du BRT ? », suivie de « Si oui, pensez-vous que le BRT soit une bonne idée ? »

(2) À Abidjan, la question était formulée comme suit : « Pensez-vous que l'arrivée du BRT va avoir des conséquences sur votre activité ? », suivie de « Si oui, quelles seront ces conséquences ? ».

Figure 20 : Sensibilisation au BRT et Attitudes envers le BRT : Nairobi 2017 – 2018



## Perte d'emploi et de revenu : une crainte bien présente

Sans surprise, les réactions négatives à la perspective du BRT s'expliquent le plus souvent par la crainte d'une perte potentielle d'emplois et de moyens de subsistance.

**« Beaucoup de gens seront licenciés. Comme les receveurs, les crieurs dans les stations et les chauffeurs, car il ne faudra plus que quelques chauffeurs pour exploiter les bus BRT. Il est très probable que la majorité des chauffeurs de taxi actuels se retrouvent sans travail et ils ne pourront pas être employés à un échelon inférieur à celui de chauffeur et assurer la vente de tickets de bus. Les vendeurs de pneus de taxi, les agents d'entretien et les préposés au lavage des véhicules perdront tous leur emploi. Les femmes qui vendent du thé et de la nourriture aux usagers des aires de taxi et aux opérateurs de taxi seront elles aussi touchées parce qu'elles n'auront nulle part où gagner leur vie à mesure que les taxis disparaîtront du centre-ville. »**

Groupe de discussion avec les équipages des taxis (minibus), Kampala, 2020

**« Ces nouveaux bus priveront de leur emploi les individus ordinaires du secteur des matatus car ils ne pourront pas être réparés par des mécaniciens ordinaires (ici). Ils ne pourront même pas rentrer dans ce garage. Il faudra également des pièces détachées spéciales que les fournisseurs ordinaires ne pourront pas se permettre d'acheter. C'est un système pour les riches. »**

Groupe de discussion avec les personnels des services, Nairobi, 2019

## Absence de consultation effective

De l'avis général, il règne un manque de respect pour l'expérience et les connaissances des travailleurs de l'économie informelle dans le secteur des transports publics et le développement de projets et d'idées d'amélioration est mis à l'écart.

**« (Les discussions autour du BRT ne sont) ... que des paroles, car nos suggestions ne seront jamais prises en compte par le gouvernement ou la KCCA. Ils prendront la décision qui les arrange afin d'en tirer profit, sans tenir compte de la manière dont nous pourrions en bénéficier en tant qu'acteurs du secteur des transports publics. La seule chose que l'on puisse faire, c'est attendre,**

**et voir ce qu'ils vont faire ; aucun de nos conseils ne sera jamais pris en compte. »**

Groupe de discussion avec les personnels  
des stations de taxi, Kampala, 2020

## **Incompétence du gouvernement**

Le degré de cynisme est très élevé quant à la compétence et à la capacité du gouvernement à mener à bien tout projet majeur d'amélioration des transports publics, compte tenu de l'ampleur de la corruption et des preuves historiques des échecs passés. Même les partisans du BRT se demandent avec pessimisme si les systèmes seront mis en service ou s'ils auront la vie longue en raison de la corruption.

**« Nos dirigeants ici sont tellement avides et corrompus qu'ils ne seront pas en mesure de construire les routes nécessaires pour ces bus. Ils bâclent systématiquement le travail et dévorent tout l'argent, les routes ne tiendront pas et les bus ne pourront pas opérer ici... personne ne pourrait construire les routes nécessaires ici en Ouganda en raison des mauvaises actions politiques et de la corruption. Je ne pense pas que les routes seront à la hauteur des normes attendues pour le BRT, cela ne devrait donc pas nous inquiéter en tant que chauffeurs de boda-boda car ce système ne devrait pas pouvoir fonctionner plus de cinq ans, ou quelque chose comme ça, et il disparaîtra progressivement. »**

Groupe de discussion avec les chauffeurs  
de boda-boda, Kampala, 2020

**« Les projets du gouvernement n'ont pas d'aboutissement. Par exemple, le Transport express régional (TER), depuis qu'on l'a inauguré, ne marche pas, et les travaux sont à l'origine des difficultés que vivent les populations actuellement. »**

Groupe de discussion à la gare routière  
de Lat Dior, Dakar, 2019

**« Si c'est au gouvernement de le mettre en œuvre, alors nous pouvons oublier le BRT parce que de nombreux programmes qui semblaient bons sur le papier se sont finalement révélés inopérants et d'autres n'ont pas même décollé en raison de l'ingérence gouvernementale et de la sphère politique. Le gouvernement ne s'impliquera pas dans l'exploitation du BRT et même s'il en assurait la gestion, la question de la viabilité du système ne ferait pas partie du processus. »**

Groupe de discussion avec les équipages  
des minibus, Kampala, 2020

**« La mise en place du BRT va amplifier le chômage au niveau des transporteurs en Côte d'Ivoire. Cela entraînera la réduction des wôro-wôros. Par exemple, pour 1 000 wôro-wôros à Cocody, avec l'arrivée du BRT, c'est seulement 200 wôro-wôros qui pourront exercer correctement. Et si par voiture il y a trois chauffeurs, cela crée une crise d'emplois pour 2 400 chauffeurs. Or le BRT ne pourra intégrer au maximum que 100 conducteurs. »**

Groupe de discussion avec les chauffeurs  
de wôro-wôro, Abidjan, 2022

Les travailleuses, dont beaucoup sont des vendeuses basées dans les terminaux, craignent qu'on les chasse des terminaux de BRT ou que les nouvelles stations n'aient pas de place pour leur profession.

**« L'arrivée de ce nouveau système de transport va détruire nos activités. Où irons-nous ? Qui payera la scolarité de nos enfants ? Telles sont nos inquiétudes, car nous sommes des mères célibataires qui se battent au quotidien pour assurer la survie de nos enfants. »**

Groupe de discussion avec les travailleuses,  
Abidjan, 2022

## Qui bénéficiera du BRT ?

On soupçonne que le BRT ne profitera qu'aux passagers les plus aisés, ou qu'il a vocation à chasser les pauvres de la rue.

**« Ces bus sont déjà prévus pour les fils des personnes employées par le gouvernement, pas pour les chauffeurs qui conduisent les taxis. »**

Groupe de discussion avec les personnels des services, Kampala, 2020

La formalisation et la réglementation d'une tarification forfaitaire pourrait exclure les pauvres.

**« Parfois, nous n'avons pas suffisamment d'argent pour payer la course alors nous négocions avec les chauffeurs de taxi et les supplions de réduire leur tarif, mais dans les bus (BRT), il n'y aura pas de négociation possible, les prix seront fixes. »**

Groupe de discussion avec les personnels des services, Kampala, 2020

Par ailleurs, certains répondants au questionnaire et participants à des groupes de discussion ont mis en lumière certaines retombées du BRT qu'ils considèrent comme potentiellement positives.

**« C'est un plus, car on n'arrive plus à transporter correctement les populations d'Abidjan en raison de l'embouteillage. Si le BRT a sa propre ligne, cela n'aura pas d'impact sur notre activité. Mais en cas de délocalisation, il faudrait que la mairie trouve des lieux de relocalisation pour la continuité de notre activité. »**

Groupe de discussion avec les chauffeurs de wôro-wôro, Abidjan, 2022

Les enquêtes par questionnaire et les discussions de groupes ont révélé qu'une petite minorité de travailleurs entrevoyaient de manière positive l'arrivée du BRT et soutenaient sa mise en service pour diverses raisons, notamment l'appui au développement économique du pays, l'amélioration du système de transport et la réduction des embouteillages, l'amélioration de la qualité de l'emploi et la contribution à un environnement plus sûr et plus sain.

## Attitudes à l'égard des politiques et propositions de réforme

La première évaluation de l'impact sur la main d'œuvre à Nairobi et les études ultérieures à Dakar et Abidjan portaient principalement sur les retombées potentielles du BRT ainsi que sur les attitudes à l'égard de sa mise en service. Les études menées à Kampala et à Accra étaient plus vastes, s'intéressant aux attitudes et à la sensibilisation à l'égard de certaines des autres mesures de réforme et d'amélioration des transports publics envisagées par les autorités, notamment :

- mise en place de services réguliers d'autobus et de minibus, passage du système traditionnel du « fill-and-run » (ne faire partir le véhicule qu'une fois rempli) à un système de services opérant sur un horaire fixe ;
- réforme de la propriété des véhicules et de la gestion des activités, en remplaçant les chauffeurs-propriétaires et les propriétaires de petites flottes par de nouvelles sociétés d'exploitation formalisées ;
- suppression du paiement en espèces et introduction du paiement sans numéraire (permettant ainsi la mise en place de services de billetterie intégrée à l'échelle de la ville) ;
- remplacement des véhicules plus anciens et plus polluants, modernisation et mise à niveau des flottes de véhicules.

Comme le montre la figure 20, la majorité des travailleurs interrogés à Accra estiment qu'il est très difficile d'envisager un système de transport public qui fonctionnerait selon un modèle commercial différent des activités classiques de « fill and run » axé sur le système d'objectifs avec de nombreux propriétaires de véhicules en concurrence. Aucun des participants au groupe de discussion mené à Accra n'avait entendu parler d'un départ des véhicules à heure fixe, avant même que ceux-ci ne soient remplis – et beaucoup ont eu du mal à comprendre cet aspect du système. La tentative de mise en service du BRT, et notamment du service Aayololo à Accra, a été une expérience négative pour les dirigeants syndicaux qui se méfient de la capacité du gouvernement à mener le changement.

Les équipages des tro-tros circulant à Accra sont majoritairement hostiles à l'idée de **services réguliers**, craignant une baisse de leur activité et de leurs revenus. Bien qu'il leur ait été expliqué que cette solution pourrait se traduire par un revenu fixe stable (salaire) et une réduction des heures de travail, la grande majorité pensait qu'il serait plus difficile d'atteindre leur objectif quotidien pour les propriétaires et que cela conduirait à des journées de travail encore plus longues.

Quelques répondants positifs à l'égard du système estiment que les services réguliers pourraient réduire le stress et offrir davantage de périodes de repos aux équipages de tro-tro, mais plusieurs d'entre eux sont convenus de la nécessité que le gouvernement fournisse un soutien financier et/ou réduise le coût du carburant à titre de compensation.

### Accra : attitudes des équipages de tro-tro face aux réformes proposées

	Total Réponses	Contre		Pour	
Services réguliers	84	81	96 %	3	4 %
Réforme opérationnelle	55	45	82 %	10	18 %
Transition vers le paiement sans numéraire	74	70	95 %	4	5 %
Modernisation de la flotte	61	14	23 %	57	93 %

Figure 21 : Attitudes des équipages de tro-tro face aux réformes proposées à Accra

Les femmes qui travaillent comme vendeuses sont plus positives, estimant que le système pourrait être bénéfique s'il est correctement mis en œuvre et que les tro-tros utilisent les stations pour charger, ce qui contribuera à améliorer les revenus des vendeurs et autres personnels des stations et des services, surtout si le nombre d'utilisateurs utilisant les terminaux augmente. Elles doutent néanmoins que les conducteurs acceptent, à moins qu'ils ne comprennent parfaitement les propositions et qu'ils aient la certitude que leurs revenus n'en seront pas affectés et perçoivent les avantages que leur apporterait l'assurance sociale allant de pair avec les contrats de travail formalisés.

Beaucoup de conducteurs pensent que la **réorganisation des services de tro-tro en sociétés d'exploitation** serait discriminatoire à leur égard et n'emploierait que des personnes qu'ils connaissent déjà, ou réserverait les emplois aux membres de leur famille. Ils craignent également que ces sociétés exigent des « diplômés » (qualifications) avant de proposer un emploi, et d'autres anticipent une baisse des salaires. Certains pensent que les entreprises (ou le gouvernement) seraient incapables de gérer le système de transport

public, et plus généralement, plusieurs conducteurs appréhendent les règles et réglementations qui seraient mises en place par ces sociétés.

Les quelques chauffeurs qui ont accueilli favorablement la proposition de confier les activités à de nouvelles entreprises sont favorables à la perspective de réglementer le nombre de véhicules sur la route, de renforcer la discipline, de mieux entretenir les véhicules et de verser un salaire mensuel prévisible.

Les personnels des gares routières et des services craignent que l'entreprise emploie son propre personnel pour entretenir et réparer les véhicules, les laissant ainsi sans travail, ou qu'elle les exclue en exigeant des qualifications. D'autres considèrent que des entreprises privées ne sont pas capables d'exploiter des transports publics.

Les conducteurs et leurs « mates » (receveurs) sont majoritairement opposés à l'idée de passer au **système sans numéraire**. Ils sont particulièrement inquiets de voir les passagers profiter du système pour les escroquer et craignent de perdre des emplois de receveurs. Beaucoup craignent de ne pas disposer des connaissances suffisantes pour utiliser la technologie et que le système ne fonctionnera pas ou entraînera des retards de paiement. Ils craignent également de ne pas disposer des liquidités nécessaires pour couvrir les dépenses essentielles, telles que les pots-de-vin à la police et les réparations. Les travailleurs des services et des gares sont unanimement opposés au système.

Quelques chauffeurs affichent une attitude plus positive, laissant entendre que le système pourrait permettre de réduire la pression sur les conducteurs, de faciliter les paiements et de réduire les frictions entre les receveurs et les passagers, bien que d'éventuels problèmes techniques de réseau puissent causer une certaine confusion. Une faible majorité de

chauffeurs de taxi à Accra et de passagers d'okada se montrent également plus positifs, en particulier en ce qui concerne la réduction de la propagation des maladies et de la criminalité ainsi que la facilitation des paiements.

**Modernisation de la flotte** Une grande majorité des personnes interrogées reconnaissent la nécessité de moderniser la flotte et de remplacer les véhicules obsolètes et polluants et – comme on pouvait s'y attendre – la plupart pensent que le gouvernement devrait financer les nouveaux véhicules ou dédommager les propriétaires pour la mise à la casse des vieux véhicules. Les personnes qui s'y opposent estiment qu'au lieu de mettre à la casse les véhicules obsolètes, le gouvernement devrait aider les propriétaires à réparer ou à moderniser leurs véhicules actuels en les équipant de nouveaux moteurs.

Certains travailleurs, en particulier les mécaniciens, craignent que les véhicules neufs nécessitent moins d'entretien et réduisent la demande à l'égard de leurs services, ou encore qu'ils impliquent de nouvelles compétences et de nouveaux outils auxquels ils n'ont pas accès.

Terminal à Accra



# INCIDENCE

---

## **Quelle a été l'incidence des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre ?**

Cela inclut l'incidence sur les politiques et les programmes des autorités responsables des transports publics, sur les moyens de subsistance et les conditions de travail, sur la force organisationnelle et le pouvoir de négociation des syndicats et des associations, ainsi que sur leurs politiques et stratégies plus larges en faveur d'une réforme.

## **Ces évaluations ont-elles eu un impact sur les politiques et les programmes des autorités responsables des transports publics ?**

Les entretiens avec certains décideurs, chercheurs et représentants de l'industrie concernés par la réforme des transports publics révèlent un changement notable dans les discussions politiques de ces dernières années, un intérêt croissant pour la compréhension de la dynamique interne du secteur, et une meilleure reconnaissance du fait que la réforme des transports urbains sans l'implication des parties prenantes de l'économie informelle a toutes les chances d'échouer.

**« Plusieurs facteurs convergent, poussant les autorités des transports à accorder une attention accrue à cet aspect de leur système de transport. Le discours général sur le transport parallèle a gagné en visibilité et le thème est à présent soulevé dans le cadre des conférences et réunions internationales... Il est simplement de plus en plus présent aujourd'hui. »**

Entretien, Simon Saddier,  
Banque mondiale/SSATP, 4 juin 2024

**« Du point de vue de la Banque mondiale, il ne s'agit à aucun moment de déplacer le système. C'était peut-être le cas il y a longtemps, nous pourrions en trouver des exemples. Mais notre objectif et l'ensemble de nos projets, y compris les villes (couvertes par les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre), consistent à trouver un moyen d'améliorer et d'intégrer ces opérateurs dans un système intégré... Un processus de réforme et de transformation devrait être initié bien avant la mise en œuvre effective d'un système de BRT, ou de tout système de transport en commun d'ailleurs, et sous la direction du gouvernement. Mais comment ? Que faudrait-il faire et comment ? C'est sur cela que nous essayons de mettre l'accent. »**

Entretien, Georges Darido,  
Banque mondiale, 31 juillet 2024

Il est difficile de juger de la contribution des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre à cette évolution du « climat général », mais elles ont eu une influence certaine.

**« À bien des égards, elles ont favorisé notre implication auprès des travailleurs du secteur. Je dirais que le Kenya s'est engagé dans une transition radicale, probablement pas encore accomplie, mais nous assistons à un nouveau mode d'engagement des décideurs. »**

Entretien, Anne Kamau,  
Université de Nairobi, 11 juin 2024

**« Lors de la Semaine de la Mobilité Durable et du Climat qui s'est tenue à Dakar en 2022, par exemple, le sujet était prédominant. Ces réunions attirent de nombreux représentants des autorités de transport de tout le continent, qui se rendent compte qu'il se passe quelque chose. Je pense que les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre s'inscrivent dans cette dynamique. Elles concrétisent et matérialisent également ce discours et donnent aux décideurs un point de référence. Parce que pour passer de la parole aux actes, vous devez avoir quelque chose de solide que vous pouvez utiliser pour éclairer les décisions que vous allez prendre... Chaque enquête permet de faire évoluer peu à peu les mentalités. On peut réellement dire qu'elles y contribuent. »**

Entretien, Simon Saddier,  
Banque mondiale/SSATP, 4 juin 2024

Dans certaines villes, la publication et le lancement des rapports des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre ont trouvé un large écho dans les médias. À Dakar, par exemple, des articles de journaux couvrant la publication du rapport ont suscité une réaction détaillée de la part de l'autorité des transports (CETUD), ouvrant pour la première fois la porte au dialogue entre les syndicats et le CETUD<sup>42</sup>.

Les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre ont également permis de comprendre le fonctionnement du secteur : relations de travail, modèles économiques, écosystèmes micro-économiques et organisation interne.

**« Toute réforme des transports publics doit commencer par une consultation approfondie et une prise en compte des travailleurs qui se trouvent en première ligne : chauffeurs, contrôleurs de billets, agents des gares routières, mécaniciens, etc. Cette consultation approfondie doit également être complétée par une évaluation quantitative des retombées socio-économiques éventuelles de toute réforme des transports publics afin de mettre en place les mesures adéquates d'atténuation des risques. »**

Correspondance, Louise Ribet,  
C40, 28 août 2024

**« Ce secteur est parfois perçu comme chaotique. Mais les gens ne le comprennent pas. C'est en ce sens que les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre sont particulièrement bénéfiques. Elles nous aident et aident les gouvernements à comprendre comment fonctionne le secteur, et c'est là la première étape. À qui appartiennent les véhicules, qui exploite les services ? Fondamentalement, je pense qu'une fois que vous comprenez le modèle économique actuel, vous pouvez parler des transformations envisageables et de la façon de les intégrer dans une vision plus large des transports publics en ville, et peut-être même dans les nouvelles activités envisagées. »**

Entretien, Georges Darido,  
Banque mondiale, 31 juillet 2024

**« Je pense que vous avez pu avoir un aperçu de l'ampleur de cet écosystème économique, dans la mesure où vous avez pu comprendre que cet univers n'implique pas seulement un propriétaire et un chauffeur ; les fournisseurs, les services et les personnes qui vivent de ce secteur sont très nombreux... Il implique une mosaïque assez complexe d'emplois interdépendants, que d'autres auteurs n'ont pas vraiment mis en lumière parce qu'ils tendent à mettre l'accent sur les conducteurs. C'est là une des forces de votre méthode. »**

Entretien, Roger Behrens,  
Université du Cap, 24 juillet 2024

**« À propos du (rapport sur les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre), que j'ai trouvé vraiment remarquable, je dirais globalement qu'il est incroyablement détaillé. Il est si riche et si bien fait. Et je trouve particulièrement intéressant que les données que vous recueillez nous permettent de comprendre qui fait quoi. Quels sont les rôles respectifs ? Comment sont-ils liés, contractuels, directs, indirects, etc. ? »**

Entretien, Emmanuel Dommergues,  
UITP, 19 août 2024

**« Vous mettez très fortement l'accent sur les travailleurs informels directement impliqués - quelles sont leurs conditions et comment ces changements ou les investissements proposés peuvent les affecter, ce qui, à mon avis, est très intéressant. De notre côté (à l'OIT), nous nous intéressons surtout à la dimension 'infrastructures'... (en particulier) au cours de la phase de construction, nous mettons donc davantage l'accent sur l'emploi dans le secteur de la construction, plutôt que dans le secteur des transports. Bien sûr, l'infrastructure est la base du secteur des transports, mais vous vous intéressez au secteur une fois construit, et à la façon dont le système fonctionne et dont il est impacté. Le secteur informel brille généralement par son absence, ou**

**par une certaine invisibilité, dans le type de données officielles sur lesquelles s'appuie largement une grande partie de nos travaux d'analyse... nous devrions faire davantage pour intégrer cette dimension qualitative complémentaire également, que nous n'obtenons pas à partir des données officielles. »**

Entretien, Maikel Lieuw-Kie-Song,  
OIT, 16 juillet 2024

Maikel Lieuw-Kie-Song (OIT) décrit comment sa précédente expérience professionnelle dans le cadre de la mise en service du BRT à Johannesburg s'est largement inspirée de l'expérience du BRT en Colombie.

**« Une grande partie de (la stratégie) s'est inspirée de l'expérience colombienne, mais il était illusoire d'envisager que ce système informel chaotique puisse se transformer en un système formel hautement efficace. On nous avait dit que les (travailleurs informels) étaient devenus chauffeurs de bus, et tout le monde était satisfait. Mais ça ne s'est pas passé ainsi en Afrique du Sud, et c'est aussi pourquoi je m'intéresse à ces études. Cette transition progressive vers la formalisation a vraiment son importance dans ce contexte. Je pense que votre approche de la question à travers ces études est très utile. Quelles sont les difficultés ? Je pense que l'approche est parfois trop simplifiée ou trop stéréotypée. Les gens abordent la question comme si elle se résumait à former les individus pour passer de l'informalité à la formalité, mais c'est plus compliqué que cela. »**

Entretien, Maikel Lieuw-Kie-Song,  
OIT, 16 juillet 2024

## Les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre ont-elles conduit à une amélioration directe des moyens de subsistance et des conditions de travail de la main-d'œuvre dans ces villes ?

L'évaluation détaillée des répercussions directes sur les travailleurs dans les villes concernées dépasse le cadre de la présente étude. Cette dernière ne précise pas, par exemple, si des progrès concrets ont été réalisés afin de répondre aux problèmes immédiats auxquels se heurte la main-d'œuvre informelle au sein de chacune de ces villes. Mais peu de choses semblent avoir changé – du moins au premier abord. Néanmoins, certains éléments

anecdotiques indiquent que l'attention accordée à la main-d'œuvre par les évaluations, notamment lorsque les rapports et les activités de suivi ont été couverts par les médias locaux, a conduit à certaines améliorations – dans le comportement de la police, par exemple. La voix des travailleurs s'est certainement renforcée, mais les progrès en matière de moyens de subsistance et de conditions de travail sont lents.

## Les évaluations ont-elles permis d'améliorer la capacité organisationnelle et de renforcer le pouvoir de négociation des syndicats et des associations qui participent directement à l'enquête ?

Les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre, en particulier les séminaires au cours desquels les rapports d'enquête sont présentés et discutés, constituent une occasion majeure pour les associations et les syndicats participants, les autorités de transport et les autres parties prenantes de se rencontrer – parfois pour la première fois. Cela a ouvert la voie à des possibilités de discussion, de consultation et de négociation à plus long terme.

À Kampala, par exemple, la publication<sup>43</sup> et la discussion de l'enquête d'évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre commandée par l'AFD ont conduit à la formation d'un forum consultatif réunissant l'ensemble des associations de conducteurs, une association de propriétaires, les autorités municipales ainsi que des chercheurs de premier plan de l'Université de Makerere, animé par l'ATGWU et soutenu par la FES. Ce processus a notamment abouti à la fusion de cinq associations de chauffeurs pour former l'Uganda Taxi Operators Federation (UTOF).

À Maputo, le processus de recherche lui-même joue un rôle constructif dans le développement de la coopération entre le SINTRAT<sup>44</sup>, le syndicat des transports établi de longue date, et des associations plus récentes, l'ACAT-CE et l'ADEFO<sup>45</sup>.

**« Le syndicat actuel, qui est ici le syndicat traditionnel des transports, émane de ce genre de syndicats verticaux, du point de vue socialiste (ancien), mais ils ont perdu les liens qui les unissaient aux travailleurs. Ce qui est positif, c'est que les travailleurs ont commencé à essayer de constituer une sorte d'association de travailleurs, et grâce à votre travail, je sais qu'ils sont (en train de mettre en place une coopération) avec ce syndicat. Les choses bougent, et c'est formidable, parce qu'ils apportent la légitimité nécessaire pour défendre les travailleurs. »**

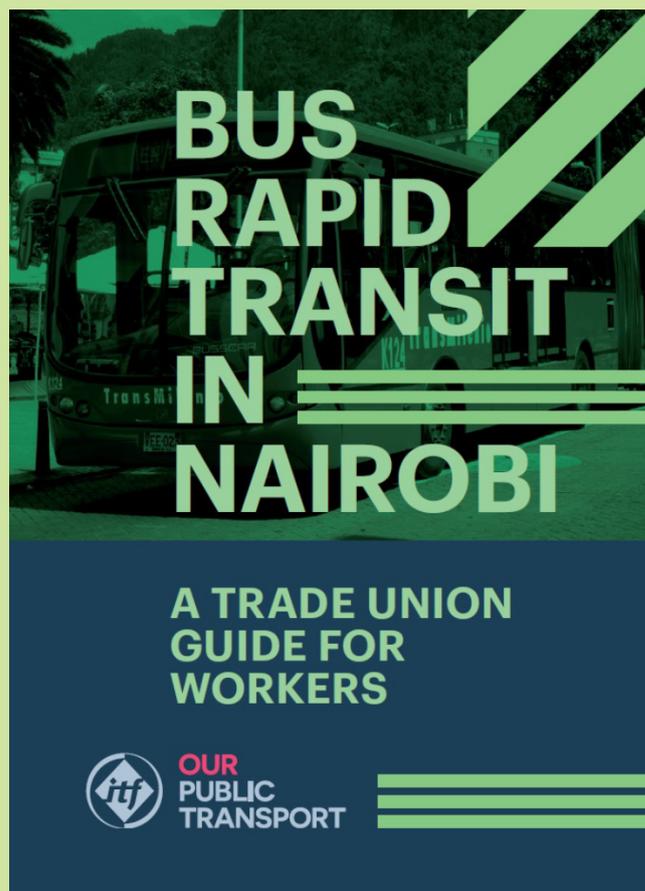
Entretien, Joaquin Romero de Tejada, OMT Mozambique, 6 septembre 2024

À Nairobi, l'évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre a joué un rôle important en rapprochant le syndicat et les chercheurs universitaires, les ONG, les ingénieurs des transports, la NAMATA (Nairobi Metropolitan Area Transport Authority) et d'autres parties prenantes au sein du groupe de travail intitulé « Groupe de travail sur des transports publics socialement justes ». Anne Kamau, coordinatrice du Réseau de recherche sur les transports du Kenya à l'Université de Nairobi, pense également que l'évaluation a joué un rôle important en faveur de la sensibilisation de la main-d'œuvre elle-même.

**« Les travailleurs eux-mêmes ont acquis un certain niveau de conscience quant à la nécessité d'être reconnus. Lorsque les plans initiaux relatifs au BRT ont été annoncés, ils n'ont pas été inclus dans le cadre de la planification et certains fait irruption à la réunion afin d'obtenir reconnaissance. Les travailleurs sont à présent plus incisifs lorsqu'il s'agit de revendiquer leur place et leur reconnaissance, mais aussi de faire comprendre que le gouvernement ne peut pas vraiment travailler sans eux. »**

Entretien, Anne Kamau,  
Université de Nairobi, 11 juin 2024

Les syndicats de Nairobi ont également joué un rôle important dans la diffusion de l'information autour du BRT aux travailleurs de l'industrie des autobus matatus et des minibus, en distribuant des brochures expliquant ce qu'est le BRT, ce à quoi il pourrait ressembler à Nairobi et les actions à entreprendre afin de permettre aux travailleurs de se faire entendre haut et fort dans le cadre de la planification et de la mise en œuvre de ce nouveau système.



À Dakar et à Abidjan, les évaluations ont contribué de manière essentielle au développement de nouvelles relations entre les syndicats et les autorités de transport.

**« Je ne pense pas que (les syndicats) auraient axé leurs efforts sur le transport informel sans le travail produit à travers cette enquête et la possibilité de contacter directement le CETUD au Sénégal ou l'AMUGA à Abidjan. Récemment, j'ai eu une réunion avec le directeur régional des transports couvrant Abidjan, par exemple, et il s'agissait non pas de traiter de questions politiques, mais d'aborder les aspects opérationnels. »**

Entretien, Bayla Sow, Secrétaire régional adjoint  
pour l'Afrique, ITF, 9 août 2024

Néanmoins, la capacité des syndicats et des associations à tirer le meilleur parti de ces opportunités reste très faible dans certaines villes, notamment lorsque les travailleurs sont affiliés à des dizaines d'organisations concurrentes.

**« Le principal problème réside dans le niveau d'éducation de nos chauffeurs informels et de notre syndicat. Ils ne comprennent pas vraiment les résultats et les recommandations des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre. Ce qui compte pour eux, c'est la manière dont les transports fonctionnent au quotidien. Le niveau d'organisation, le niveau de capacité du syndicat, est très faible, et c'est là le problème. Nous ne tirons pas pleinement parti du potentiel offert par les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre. »**

Entretien, Bayla Sow, Secrétaire régional adjoint pour l'Afrique, ITF, 9 août 2024

## **Comment les évaluations ont-elles influencé les politiques et les stratégies des syndicats, y compris l'ITF et ses syndicats affiliés, et plus largement le mouvement international ?**

L'organisation et la représentation des travailleurs dans l'économie informelle posent des défis importants aux syndicats. Dans le passé, peu de dirigeants syndicaux se montraient enclins à organiser les travailleurs de l'économie informelle, pour diverses raisons.

Certains pensaient que l'économie informelle était périphérique et disparaîtrait avec la croissance économique ou le développement industriel moderne, que les syndicats étaient réservés aux travailleurs occupant un emploi formel ou qu'il était impossible de les organiser au sein d'organisations démocratiques durables. Ils craignaient surtout (et craignent encore) que les travailleurs de l'économie informelle ne s'identifient pas comme des « travailleurs », mais comme des entrepreneurs ou des micro-entreprises.

Dans le même temps, pour nombre de travailleurs de l'économie informelle, les syndicats sont des organismes qui défendent les intérêts des personnes occupant un emploi formel et bénéficiant déjà des privilèges d'un travail

régulier, de la protection sociale, du respect des droits en matière d'emploi, etc., et ils ne sont pas intéressés ou en mesure de soutenir les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle.

En 2002, une résolution historique de la Conférence internationale du Travail de l'OIT concernant le travail décent et l'économie informelle<sup>46</sup> a reconnu que les travailleurs de l'économie informelle jouissaient des mêmes droits que tous les autres travailleurs, y compris le droit à la protection sociale, la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, indépendamment de l'existence d'une relation d'emploi.

Cette résolution, de même que les débats et les discussions qui l'ont précédée, ont modifié le discours au sein du mouvement syndical international, et la nécessité d'une organisation démocratique forte et d'une représentation des travailleurs de l'économie informelle s'est faite encore plus évidente.

## **De plus en plus, il ne s'agissait plus de se demander si les syndicats devaient organiser les travailleurs de l'économie informelle, mais comment ils devaient procéder ?**

Avant qu'un syndicat puisse commencer à inclure et à représenter efficacement les travailleurs de l'économie informelle, il doit d'abord acquérir une compréhension bien plus approfondie du fonctionnement pratique de l'économie informelle : les emplois et les professions, les relations de travail, les problèmes rencontrés par la main-d'œuvre et les partenaires potentiels dans le cadre de la négociation collective.

L'ITF a entamé en 2013 un processus d'apprentissage au travers du Projet quadriennal sur les travailleurs des transports informels qui a aidé les syndicats affiliés à l'ITF en Amérique latine, en Asie et en Afrique à explorer des politiques et des initiatives pratiques en vue d'une représentation et d'une organisation efficaces de la main-d'œuvre des transports informels<sup>47</sup>. Mais les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre fournissent une analyse beaucoup plus pointue et plus détaillée des activités dans les villes concernées.

**« Les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre (ont permis à l'ITF) de pleinement comprendre ce qu'est le secteur informel, tout le travail qui entoure le secteur, pas uniquement les chauffeurs mais tous les autres acteurs impliqués, mécaniciens, électriciens, etc. Cela nous a permis de comprendre le potentiel de syndicalisation offert ici. Les évaluations nous ont également donné la possibilité de bien appréhender les différents défis auxquels nous nous heurtons dans ce secteur. Nous avons pu entrer en contact concrètement avec les agences et les structures en charge des transports publics, des transports urbains, non pas au niveau politique mais au niveau opérationnel. »**

Entretien, Bayla Sow, Secrétaire régional adjoint pour l'Afrique, ITF, 9 août 2024

Mécanicien à Dakar



# PRINCIPAUX PROBLÈMES IDENTIFIÉS ET RECOMMANDATIONS

## INSTAURER LA CONFIANCE ET LE RESPECT

De manière générale, le manque de confiance des travailleurs quant à la capacité, à l'aptitude ou à l'intégrité des autorités responsables de la planification, de la réglementation et de la mise en œuvre des transports est un problème majeur dans l'ensemble de l'industrie. L'annonce de nouvelles politiques, de nouveaux règlements ou de nouveaux projets d'infrastructure se heurte dans l'ensemble à un scepticisme généralisé. Même lorsque les travailleurs sont favorables aux propositions, c'est la confiance dans la capacité des autorités à mettre en œuvre ces propositions qui fait défaut. Pour les travailleurs, la corruption institutionnelle est généralisée et profondément enracinée.

**« Je pense que cette relation de confiance est particulièrement déterminante. D'après notre expérience dans le secteur, la méfiance est vraiment très forte et à tous les égards. Au sein d'une même association, les différents propriétaires de véhicules ne se font pas confiance les uns les autres. Et les dirigeants des associations ne font pas confiance au gouvernement, qui martèle depuis plusieurs dizaines d'années : 'nous finirons par vous remplacer, nous voulons nous débarrasser de vous et vous remplacer par le BRT'. Les travailleurs du secteur ont le sentiment d'être dos au mur, seuls contre tous. Le gouvernement veut se débarrasser d'eux et leurs concurrents veulent les détruire. Par défaut, ils se méfient donc de tous leurs interlocuteurs. »**

Entretien, Roger Behrens,  
Université du Cap, 24 juillet 2024

Peu d'autorités en charge des transports disposent des connaissances ou de l'expérience requises pour comprendre l'impact social, économique ou politique sur la main-d'œuvre informelle des décisions qu'elles prennent en matière de planification et de réglementation ou comprennent le besoin de consulter ou de négocier.

**« J'ai une formation en ingénierie des transports. Nous sommes formés pour l'aborder en tant que système d'ingénierie, Comment transporter les gens de A vers B dans des conditions d'efficacité maximale. Je vois tout à fait le type de système hautement efficace dont il s'agit, mais ça ne fonctionnera pas compte tenu du contexte social. »**

Entretien, Maikel Lieuw-Kie-Song,  
OIT, 16 juillet 2024

Ceci peut accentuer la méfiance de la main-d'œuvre quant à la capacité du gouvernement à gérer ou à réglementer l'industrie des transports de même que vis-à-vis des propositions de réforme. Les travailleurs ne constatent aucun signe attestant de tentatives sérieuses de la part des autorités en vue de résoudre les problèmes majeurs auxquels la main-d'œuvre informelle des transports est confrontée. Aucune possibilité sérieuse ne s'offre aux représentants de la main-d'œuvre afin d'en apprendre davantage et de discuter autour d'idées, ni de participer à l'élaboration de propositions de réforme.

Lorsque la consultation intervient, c'est souvent avec les employeurs (les propriétaires des véhicules) et/ou quand les plans ont déjà été décidés ou que leur mise en œuvre a déjà débuté, ce qui ajoute à la frustration et à la méfiance des travailleurs et de leurs représentants. Atteindre le niveau de confiance essentiel en vue de parvenir à une réforme qui inclue les travailleurs des transports urbains informels de passagers et qui soit appuyée par ces derniers suppose de mener les consultations et les négociations entre les autorités de transport, les agences de planification et les régulateurs, ainsi que les représentants des syndicats et des associations, dès les premiers stades de la planification et de l'élaboration des projets, sur la base d'un mandat et de procédures convenues.

Des consultations précoces permettent également aux représentants des travailleurs d'aider les autorités à formuler des propositions et des décisions plus susceptibles d'être soutenues par la main-d'œuvre et mises en œuvre avec succès. Les travailleurs informels possèdent des connaissances et des compétences uniques concernant les activités, les structures de marché et l'économie politique de leur industrie, qui s'avèrent particulièrement précieuses dans l'élaboration de plans pratiques et réalistes de réforme.

En 2015, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a adopté la *Recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (R204)*, qui recommande aux gouvernements de :

**« Prendre d'urgence des mesures appropriées permettant la transition des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle vers l'économie formelle, tout en garantissant la préservation et l'amélioration de leurs moyens de subsistance...tout en respectant les droits fondamentaux des travailleurs et en offrant des possibilités de sécurité du revenu, de subsistance et d'entrepreneuriat durant la transition. »<sup>48</sup>**

Cette recommandation fournit un cadre politique utile aux gouvernements et aux autorités de transport qui envisagent de réformer les services, y compris des recommandations spécifiques sur la nécessité d'impliquer les travailleurs et les employeurs/propriétaires dans la planification. Dans le cadre de la réforme des transports publics informels, les planificateurs et les autorités devraient élaborer et développer des lignes directrices spécifiques sur la mise en œuvre de la R204.

# RENFORCER LES CAPACITÉS DES TRAVAILLEURS, DES PROPRIÉTAIRES ET DES GOUVERNEMENTS

Il est nécessaire de renforcer les capacités des organisations constituantes, tant des travailleurs que des employeurs informels (propriétaires), afin de leur permettre de former et d'informer leurs membres, de représenter démocratiquement leurs intérêts, de participer à l'élaboration des politiques et de prendre pleinement part aux négociations avec les autorités de transport. Les agences gouvernementales et les autorités chargées des transports ont également besoin de capacités accrues afin de mieux comprendre le secteur et de dialoguer de manière constructive avec les organisations de travailleurs et d'employeurs.

Dans le droit fil des conclusions formulées à la clôture de la réunion tripartite de l'OIT sur les transports urbains en 2021, il est essentiel de :

**« renforcer la capacité des mandants, y compris les autorités compétentes et, lorsqu'elles existent, les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs dans l'économie informelle, à élaborer des stratégies et à s'engager dans un dialogue social efficace pour promouvoir la création d'emplois décents et durables dans l'économie formelle, faciliter la formalisation du secteur et favoriser une transition juste vers un avenir du travail qui contribue au développement durable ».**

OIT, Conclusions de la Réunion technique sur l'avenir du travail décent et durable dans les services de transport urbain, Département des politiques sectorielles de l'OIT, Genève, 2021

Pour les travailleurs, leurs syndicats et leurs associations doivent être capables d'éduquer et d'informer leurs membres, leurs membres potentiels ainsi que leurs dirigeants afin de comprendre les enjeux, d'élaborer des idées et des politiques de réforme, et de représenter démocratiquement ces politiques dans le cadre des consultations et des négociations avec leurs homologues des autorités et des associations de propriétaires. Il est important également que les syndicats et les associations ne se contentent pas de représenter les membres d'équipage (chauffeurs, receveurs) mais organisent l'ensemble des travailleurs qui dépendent de l'industrie des transports informels pour vivre.

La confusion et les conflits d'intérêts entre travailleurs et propriétaires de véhicules sont au cœur du problème. L'utilisation confuse et continue du terme « opérateur », qui est fréquemment utilisé comme un terme « fourre-tout » pour désigner tous les acteurs impliqués dans les activités informelles, y compris les travailleurs, mais qui, dans la pratique, se limite généralement aux propriétaires lorsque les autorités procèdent à des consultations, exacerbe encore cette situation.

**« Parmi les propriétaires, certains étaient d'abord receveurs, avant de devenir chauffeurs puis propriétaires de véhicules et propriétaires de flotte. Cela crée une certaine confusion au sein de l'association de propriétaires, qui représente parfois l'ensemble des opérateurs devant le gouvernement, le gouvernement municipal et le gouvernement national, car elle estime avoir la légitimité pour défendre l'ensemble du secteur dès lors que ses membres étaient auparavant chauffeurs ou ont commencé à travailler en tant**

**que receveurs. Mais nous savons que lorsque vous démarrez votre activité en tant que propriétaire et pensez en tant qu'entrepreneur, en tant qu'homme d'affaires, vous commencez à considérer que les travailleurs sont 'de l'autre côté', et vous n'êtes pas la bonne personne pour les représenter. Et c'est le problème qui se pose en ce moment. »**

Entretien, Joaquin Romero de Tejada, OMT  
Mozambique, 6 septembre 2024

Les syndicats eux-mêmes incluent aussi bien les travailleurs que les propriétaires parmi leurs membres. Bon nombre des problèmes rencontrés concernent les deux groupes, en particulier les propriétaires de flottes de très petite taille, et leurs intérêts peuvent être communs, mais on constate également des différences importantes. De toute évidence, les objectifs quotidiens sont fixés par les propriétaires de véhicules, ce qui se répercute très directement sur les moyens de subsistance et les conditions de travail (en particulier les heures de travail) des équipages de véhicules et, indirectement, sur tous les autres travailleurs de la chaîne d'approvisionnement informelle.

Certains syndicats et associations gèrent ces contradictions avec succès, et les objectifs sont souvent fixés dans le cadre de négociations informelles et d'un consensus au sein de l'organisation, ou directement entre les propriétaires et les équipages. Dans certains cas toutefois, ce sont les propriétaires qui dominent le syndicat ou l'association et occupent souvent des postes de direction, sans grande obligation de rendre des comptes.

Le problème s'aggrave lorsque les syndicats deviennent les propriétaires et/ou les gestionnaires *de facto* des activités, ce qui donne lieu de graves conflits d'intérêts. Dans ces circonstances, il est urgent de séparer les fonctions : d'une part, la représentation démocratique des intérêts des membres et, d'autre part, la gestion des activités commerciales dans le cadre de l'exploitation des terminaux et des itinéraires.

Dans le contexte du projet de mise en place du BRT, par exemple, ces conflits d'intérêts prennent une ampleur considérable. Les syndicats peuvent souhaiter étendre ou convertir leurs intérêts commerciaux pour devenir investisseurs ou propriétaires des services de BRT proposés, souvent sous les encouragements des autorités responsables de la mise en œuvre du BRT, tandis que les travailleurs sont préoccupés par le risque de pertes d'emplois et de moyens de subsistance.

Il en est de même pour les associations de propriétaires et d'employeurs du secteur. Les propriétaires de petites flottes se plaignent souvent de ne pas être suffisamment informés et de ne pas voir leurs intérêts représentés.

On note également un besoin urgent de soutenir le développement de l'unité et de la responsabilité démocratique des organisations représentatives. Le fait que les représentants des travailleurs et des propriétaires soient ainsi scindés en de multiples associations et syndicats rivaux complique de façon importante leur engagement dans une négociation cohérente et articulée avec les autorités de transport. À cet égard, il conviendrait de s'inspirer des efforts d'unité déployés avec succès par certaines organisations, en particulier à Kampala où le syndicat a joué un rôle majeur dans la promotion de la fusion et de l'unité entre les associations d'une part, et entre les associations et le syndicat lui-même d'autre part. Mais il n'est pas aisé de reproduire ces stratégies ailleurs.

Les syndicats, les associations de travailleurs et les organisations de propriétaires ont besoin d'investissements à long terme dans le développement organisationnel, la responsabilité démocratique, la résolution des conflits ainsi que la médiation, adaptés aux circonstances politiques et sociales locales.

# RÉPONDRE AUX

# PRÉOCCUPATIONS IMMÉDIATES

## « Pourquoi attendre la mise en service du BRT ? Pourquoi le gouvernement ne peut-il pas traiter les problèmes des matatus maintenant ? »

Groupe de discussion avec les équipages des matatus, Nairobi, 2018

Il est essentiel que les autorités des transports prennent conscience et reconnaissent les problèmes majeurs immédiats identifiés par les travailleurs du secteur informel du transport de voyageurs et mettent en place des structures et des procédures capables de mener des consultations et des négociations sérieuses en vue d'identifier des solutions.

Les principaux problèmes identifiés par les travailleurs à travers les évaluations d'impact se retrouvent dans chacune des villes ciblées.

### Alternatives au « système d'objectifs »

Identifier et mettre en œuvre des alternatives au système d'objectifs (voir la section « Moyens de subsistance et relations de travail » plus haut), y compris l'emploi formel dans les secteurs public, privé ou coopératif ou par le biais de formes de travail indépendant, et l'enregistrement des propriétaires de véhicules, en particulier dans le contexte des systèmes de transports informels où l'identité du véritable propriétaire est dissimulée ou délibérément brouillée.

Il faut pour cela trouver des solutions imaginatives et innovantes et les passer au banc d'essai, par exemple par le biais de projets pilotes. Des projets pilotes déployés récemment en Afrique du Sud ont démontré qu'une réforme du système d'objectifs est possible, mais à la condition de le développer davantage et d'investir à plus long terme pour en assurer la pérennité<sup>49</sup>.

### Égalité entre hommes et femmes

Il incombe aux autorités, comme aux syndicats et aux associations de propriétaires de véhicules, de mettre fin à la discrimination sexiste, à la violence à l'égard des femmes et au harcèlement sexuel. Les autorités des transports doivent prendre leurs responsabilités en supprimant les obstacles empêchant les femmes d'accéder à un emploi de qualité dans les transports et en instaurant des conditions de travail exemptes de violence et de harcèlement. Les organisations basées sur l'adhésion doivent revoir leurs règles et leurs statuts et mettre en place des programmes d'éducation au profit de leurs membres afin de lutter contre les inégalités entre hommes et femmes.

Le harcèlement sexuel généralisé exige une attention particulière, par le biais de campagnes d'éducation et de sensibilisation du public fondées sur des textes de loi, d'actions engagées par les syndicats et les associations contre les auteurs de ces actes et de mesures pratiques visant à améliorer la sécurité des travailleuses et des passagères, telles que la mise en place de nouveaux services d'autobus et le recours à la vidéosurveillance.

## **Accès à la formation professionnelle**

Mettre au point des programmes de formation au profit des travailleurs, non seulement la formation des conducteurs aux nouveaux services de bus tels que le BRT mais aussi des possibilités plus larges de formation et d'apprentissage au profit de l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur, en particulier dans le contexte de la réforme des procédures de contrôle et de délivrance des licences des véhicules et de l'électrification des opérations, et des possibilités spécifiques de formation et d'emploi pour les femmes dans le but d'éliminer la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes.

## **Harcèlement et corruption**

Mettre fin au harcèlement policier et aux pratiques d'extorsion. Des mesures urgentes s'imposent aux fins de résoudre le problème des conflits générés par les pratiques endémiques de harcèlement, d'extorsion et de corruption par la police et les forces de sécurité. Ces mesures devraient inclure, dans un premier temps, la reconnaissance de l'ampleur du problème par les gouvernements et les autorités des transports, la coordination de la politique et de la réglementation entre les services de sécurité et les autorités des transports et l'établissement de procédures de négociation aux côtés des syndicats et associations représentatifs en vue d'identifier des solutions pratiques.

## **Conditions de travail**

Améliorer les conditions de travail. Il conviendrait notamment de procéder à des améliorations pratiques du lieu de travail (terminaux, zones d'arrêt en bord de route et garages), qui auraient un impact immédiat sur les conditions de travail, y compris les installations sanitaires, les abris, le drainage, les aires de repos et de restauration et autres installations. Il s'agirait également d'inclure des installations pour les travailleurs au niveau des échangeurs entre les services formels et informels, tels que les stations de correspondance entre le tronc commun et les lignes de rabattement du BRT.

Assurer un espace de travail sûr et sécurisé pour les travailleurs des services, comme les mécaniciens, les restaurateurs et les techniciens, qui doivent disposer d'un accès sécurisé aux terres et aux biens afin de mener leurs activités sans risque d'expulsion ou de harcèlement, et à des services (électricité et eau), des outils et des équipements à un prix raisonnable leur permettant de travailler en toute sécurité.

## **Accès à des capitaux abordables**

Assurer l'accès à des capitaux abordables pour l'électrification et la mise à niveau des véhicules. Les gouvernements et les autorités des transports doivent identifier les sources de prêts abordables ou de subventions qui contribueront à la mise à niveau des véhicules dans le cadre du processus de formalisation, ainsi qu'à la protection de l'environnement et à la suppression du cycle d'endettement que subissent les propriétaires de véhicules.

## **Accès à la protection sociale**

Étendre les programmes de protection sociale soutenus par l'État ou, en l'absence de dispositifs adéquats au niveau de l'État, soutenir les organisations de travailleurs (syndicats, associations, groupes d'entraide) qui organisent des fonds d'aide sociale coopératifs et d'autres services informels de protection sociale pour étendre et améliorer la prestation.

# AMÉLIORER LA MÉTHODOLOGIE DES ÉVALUATIONS DE L'IMPACT SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

Bien que l'approche adoptée pour la recherche participative soit demeurée constante tout au long de celle-ci, certains éléments de la méthodologie appliquée ont été modifiés au cours des différents projets durant les huit années considérées : en fonction de l'expérience acquise dans chaque ville, les outils et méthodes de recherche ont ainsi été ajustés. Le cahier des charges de l'enquête variait lui aussi en fonction des commanditaires (ITF, AFD et MLGRD), et il a donc fallu modifier les outils de recherche ainsi que l'analyse et la présentation des données, et affiner les méthodes adoptées en vue des enquêtes ultérieures.

Cette expérience offre à présent l'occasion de développer un **ensemble d'outils de recherche de base normalisés** (questionnaires, lignes directrices pour les groupes de discussion et modèles d'entretiens approfondis), ainsi qu'un cadre commun pour l'analyse des données afin de garantir une saisie cohérente de données clés comparables entre les villes (par exemple, les moyens de subsistance ou les conditions de travail ventilés entre professions, sexe ou modes de transport).

Il est possible également d'approfondir notre compréhension en procédant à une **méta-analyse statistique plus avancée des données** recueillies dans le cadre des évaluations déjà entreprises. Compte tenu des délais restreints et des ressources limitées, il n'a pas été possible d'analyser pleinement les données complètes recueillies à travers les enquêtes par questionnaire menées dans les cinq villes (six, si l'on inclut Maputo).

Ces recommandations se fondent sur une étude documentaire des rapports issus des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre et d'autres documents étroitement liés, complétée par un nombre limité d'entretiens avec certaines parties prenantes et des spécialistes des transports. Une **évaluation plus détaillée et plus rigoureuse de la méthodologie** pourrait être réalisée par le biais d'une discussion élargie (potentiellement une conférence ou une série de séminaires) impliquant les chercheurs des instituts de recherche qui ont joué un rôle important dans chaque ville, les experts en recherche du Programme international de recherche VREF, du Programme de recherche sur la mobilité informelle et partagée, du Groupe de travail sur le transport parallèle de l'UITP, de l'OIT et d'autres forums, ainsi que les représentants des syndicats, des associations et des autorités de transport concernés.

Une telle évaluation pourrait passer en revue de plus amples améliorations techniques, telles que la triangulation des résultats de recherches provenant d'autres sources afin de valider et vérifier les données, ou l'élaboration d'analyses coûts-bénéfices d'un investissement potentiel en faveur d'une réforme.

# INTÉGRER LES ÉVALUATIONS DE L'IMPACT SUR LA MAIN-D'ŒUVRE

**« La première chose à souligner à l'endroit des autorités de transport, c'est que ces évaluations doivent être un préalable systématique pour assurer la bonne mise en œuvre de vos projets dans le secteur des transports. C'est ce qu'il faut retenir ici... »**

Entretien, Emmanuel Dommergues, UITP, 19 août 2024

Les évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre conduites dans les cinq villes (six, si l'on inclut Maputo) ont permis de comprendre de manière encore plus précise l'industrie des transports informels : comment la micro-économie fonctionne dans la pratique, l'éventail des professions et des revenus, l'organisation interne et les relations de travail, etc. Elles ont mis en évidence les principaux problèmes auxquels la main-d'œuvre est confrontée, tels qu'identifiés par les travailleurs eux-mêmes, et ont fourni quelques estimations préliminaires des retombées potentielles du BRT sur l'emploi.

Tout projet envisageant une réforme potentielle du secteur des transports informels se doit de tenir compte de ces informations.

Nous devons étudier comment adapter et développer la méthodologie de l'évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre en vue d'une application plus large dans le cadre des procédures et des politiques des autorités municipales, des gouvernements nationaux, des banques multilatérales de développement et d'autres parties prenantes internationales, lorsque ces acteurs examinent des propositions relatives aux grands projets dans le domaine des transports publics, comme condition préalable à l'octroi de prêts ou de subventions.

Le rapport de la réunion sectorielle tripartite sur les transports urbains de l'OIT<sup>50</sup>, tenue en 2021, suggère spécifiquement que « les travailleurs [...] demande[nt] que les gouvernements ou les principaux organismes de financement procèdent à une évaluation des conséquences pour l'emploi, afin de recueillir des informations sur la main-

d'œuvre informelle dans le secteur des transports [...] et d'évaluer les conséquences éventuelles de la formalisation (par exemple, d'un système de bus à haut niveau de service) sur les petits métiers. Bien que la plupart des banques de développement intègrent, dans leurs critères de prêt, des études sur l'incidence environnementale et sociale, elles n'exigent pas d'études sur les conséquences en matière d'emploi. »

La Banque mondiale reconnaît que ses normes environnementales et sociales requièrent « l'implication des citoyens », et qu'il est « essentiel d'inclure non seulement les citoyens, mais aussi les parties prenantes susceptibles d'être touchées... et les travailleurs sont donc particulièrement concernés. Dans le contexte de la préparation de projets, nous conseillons aux équipes d'interagir autant que possible avec les secteurs concernés pour comprendre comment ils fonctionnent et essayer d'identifier des moyens d'atténuer tout impact ou des opportunités de développement. » (Entretien, Georges Darido, Banque mondiale, 31 juillet 2024)

Néanmoins, alors que la Banque mondiale insiste sur la conduite d'évaluations de l'impact environnemental et social des projets et l'application de procédures de gestion visant à garantir un traitement équitable et des conditions de travail sûres et saines aux travailleurs spécifiquement employés dans le cadre des projets<sup>51</sup>, aucune obligation n'impose d'évaluer l'impact sur les revenus, les droits et les conditions de travail des personnes touchées par la mise en œuvre des projets.

Les conditions de travail ne doivent pas être considérées uniquement comme un aspect à aborder dans le cadre des projets d'infrastructure, mais comme un problème qui exige une attention à part entière du point de vue de la santé et du bien-être des nombreuses personnes employées dans le secteur, ainsi que du rôle du secteur dans la santé et le bien-être des passagers et des communautés qui dépendent de ces services pour accéder aux opportunités et aux services.

La promotion de meilleures conditions de travail représente une réforme essentielle en soi à laquelle il convient d'accorder une attention accrue, surtout si nous voulons remédier aux problèmes de santé publique majeurs tels que les accidents, répondre aux enjeux liés aux moyens de subsistance et favoriser les dispositifs d'amélioration des transports au profit des passagers.

L'analyse de récentes enquêtes sur la satisfaction des passagers menées dans cinq villes africaines a révélé que, « lorsque les intérêts des chauffeurs ne sont pas représentés au sein des organisations sectorielles et que ceux-ci sont peu impliqués au sein de leurs entreprises, les interactions moins courtoises avec les clients, les comportements de conduite moins sûrs et les fréquences de passage trop basses donnent lieu à une moindre satisfaction des passagers » tandis qu'une « rémunération plus sûre des chauffeurs... contribue à un comportement moins agressif de ces derniers et donc à une plus grande satisfaction des passagers ». <sup>52</sup>

Il reste encore beaucoup à faire pour montrer combien il est important d'améliorer les conditions de travail dans le cadre des réformes visant à améliorer les services de transport et l'accès en la matière.

Il est essentiel que la planification des projets de réforme des transports publics informels comprenne des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre, mais l'aptitude et la capacité des agences gouvernementales à mener ces évaluations d'impact seules sont limitées.

**« Il serait difficile pour une autorité de transport de procéder elle-même à une évaluation du secteur. La question des compétences se pose. Nous savons que l'effort implique des compétences non techniques et une compréhension du secteur qu'il est très difficile de présenter dans un rapport de manière à pouvoir interagir et établir un lien avec le secteur. Je pense qu'il est difficile de transférer ces compétences... au sein des effectifs des autorités de transport traditionnelles, beaucoup ont suivi une formation en ingénierie ou en planification, mais ces organismes auraient besoin de plus de spécialistes des sciences sociales qui comprennent comment organiser des enquêtes qualitatives à grande échelle.**

**Il y a également un problème de perception. Les autorités de transport sont apparentées au gouvernement, et parfois même perçues comme l'ennemi, ... et le contrôle qu'elles exercent sur vos intérêts économiques peut vous créer des problèmes. Je ne vois pas les opérateurs s'ouvrir aux autorités de transport, en particulier en ce qui concerne les aspects financiers de l'activité, ou tout autre élément du même genre... je pense que les échanges entre pairs, et tout particulièrement le fait d'être issu du monde syndical, vous confère un avantage certain pour accéder au secteur, et la crédibilité nécessaire pour ouvrir des portes. »**

Entretien, Simon Saddier,  
Banque mondiale/SSATP, 4 juin 2024

Les syndicats et les associations de travailleurs, qui sont en mesure de gagner la confiance et le soutien des travailleurs de l'industrie, sont les mieux placés pour travailler aux côtés des autorités et des instituts de recherche afin d'entreprendre des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre.

L'extension, le développement et l'intégration de ces évaluations supposent un engagement à plus long terme (potentiellement au travers d'un consortium de VREF avec la Banque mondiale et/ou d'autres acteurs) à soutenir financièrement un programme en Afrique ou dans plusieurs régions de manière à renforcer les capacités des syndicats et des associations.

Ce type de programme devrait fournir une formation et un soutien aux syndicats et associations, aux chercheurs universitaires et aux autorités des transports de certains pays où de grands projets de réforme des transports ou d'infrastructure sont programmés, de manière à leur permettre de réaliser des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre en s'appuyant sur l'expérience des organisations qui ont déjà participé.

Il devrait également permettre aux organisations participantes de discuter et d'échanger des idées politiques, d'examiner les progrès pratiques sur les questions immédiates identifiées lors des évaluations, de publier des rapports et des guides politiques sur la réforme et la transition juste de l'industrie des transports informels, et de contribuer à l'apprentissage émergent par le biais du Programme international de recherche VREF, du Groupe de travail sur le transport parallèle de l'UITP, du Réseau de transport public de C40, de l'OIT ainsi que d'autres forums pertinents.

Il est à espérer que la publication de ce rapport sera suivie d'exposés et de débats à l'occasion de manifestations internationales portant sur la réforme des transports informels, afin d'élargir le débat sur l'avenir des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre et des propositions en faveur d'un programme de développement.

# BIBLIOGRAPHIE

---

## Évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre

Djah, Armand, Dave Spooner et Gráinne Charlton. 2023.

**Bus à haut niveau de service (BRT) et métro à Abidjan : rapport de l'enquête d'évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre.**

Global Labour Institute, Manchester.

<https://www.itfglobal.org/fr/resources/rapport-denquete-bus-haut-niveau-de-service-brt-et-metro-abidjan>

Sakho, Papa, Dave Spooner, Mamadou Bouna Timéra et Momar Diongue. 2020.

**Bus à haut niveau de service (BRT) à Dakar : rapport de l'enquête d'évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre.**

Global Labour Institute, Manchester.

<https://www.itfglobal.org/fr/resources/bus-haut-niveau-de-service-brt-dakar-rapport-de-lenquete-devaluation-de-limpact-sur-la>

Spooner, Dave et Erick Manga. 2019.

**Bus à haut niveau de service (BRT) à Nairobi : rapport de l'enquête d'évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre.**

Global Labour Institute, Manchester.

<https://www.itfglobal.org/fr/resources/bus-haut-niveau-de-service-nairobi>

Spooner, Dave, John Mark Mwanika, Lydia Baotang-Pobee, Jess Whelligan et Owusu Boampong. 2023.

**Informal Transport Workers in Accra – Livelihoods, Organisation and Issues.**

<https://www.gli-manchester.net/wp-content/uploads/2023/11/Accra-Report-GLI-Edit.pdf>

Spooner, Dave, John Mark Mwanika, Shadrack Natamba et Erick Manga. 2020.

**Kampala Bus Rapid Transit Report: Understanding Kampala's Paratransit Market Structure.**  
GLI/AFD.

<https://www.gli-manchester.net/wp-content/uploads/2020/06/GLI-Kampala-Paratransit-Report-June-2020.pdf>

## Autres publications

Banque mondiale. 2016.

**Normes environnementales et sociales de la Banque mondiale.**

<https://projects.banquemondiale.org/fr/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards>

Behrens R et al. 2023.

**Informal Public Transport Passenger Satisfaction in Selected West and Southern African Cities.**

41st Southern African Transport Conference.

[https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/92511/2B\\_05.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/92511/2B_05.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bonner, Christine. 2016.

**ITF Informal Transport Workers Project 2013-16 Evaluation Report. ITF.**

<https://www.itfglobal.org/en/resources/informal-transport-workers-project-evaluation-report>

Bonner, Christine et Dave Spooner. 2012.

**The Only School We Have: Learning from Organizing Experiences Across the Informal Economy.**  
WIEGO.

[https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Bonner\\_Spooner\\_The\\_Only\\_School\\_We\\_Have.pdf](https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Bonner_Spooner_The_Only_School_We_Have.pdf)

Carré, Françoise. 2013.

**Defining and Categorizing Organizations of Informal Workers in Developing and Developed Countries.** WIEGO.

<https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Carre-Informal-Worker-Organizations-WIEGO-OB8.pdf>.

CETUD. 2021.

**BRT et Main d'Œuvre Locale : Le CETUD Remet en Cause le Rapport ITF-Labogehu-GLI**

<https://www.cetud.sn/index.php/medias/news/projet-brt/347-brt-et-main-d-oeuvre-locale-le-cetud-remet-en-cause-le-rapport-itf-labogehu-gli>

Crizoa H., Michel Gbagbo et Massandjé Traore, 2017.

**Femmes et Frotteurisme dans les Autobus à Abidjan.**

Sciences & Action Sociale, 2017/3, 8, 21-34. <https://www.cairn.info/revue-sciences-et-actions-sociales-2017-3-page-21.htm>

Global Partnership for Informal Transportation Newsletter, 2022.

**We're calling it popular transportation.**

<https://poptransport.substack.com/p/were-calling-it-popular-transportation>

ITF. 2019.

**Les bus à haut niveau de service (BRT) et la formalisation des transports publics informels : guide de négociation syndicale (2020).**

[https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/BRT%20a%20trade%20union%20negotiating%20guide\\_FR.pdf](https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/BRT%20a%20trade%20union%20negotiating%20guide_FR.pdf)

ITF.

**Le transport informel de passagers au-delà du COVID-19 : guide syndical pour une formalisation initiée par les travailleurs.**

[https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/Formalisation%20Guide%20Covid\\_FR.pdf](https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/Formalisation%20Guide%20Covid_FR.pdf)

Ngo NS, et al. 1994.

**Occupational exposure to roadway emissions and inside informal settlements in sub-Saharan Africa: A pilot study in Nairobi, Kenya.** Atmos Environ.

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4449273/pdf/nihms691413.pdf>

OIT. 2002.

**Résolution et conclusions concernant le travail décent et l'économie informelle.**

Conférence internationale du Travail, 90<sup>e</sup> session, 2002, Genève.

<https://webapps.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>

OIT. 2014.

**Directives concernant une définition statistique de l'emploi informel.**

<https://www.ilo.org/resource/guidelines-concerning-statistical-definition-informal-employment-0>

OIT. 2015 A.

**Recommandation n°204 de l'OIT concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (R204).**

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3243110:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3243110:NO)

OIT. 2015 B.

**Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous.**

<https://www.ilo.org/fr/publications/principes-directeurs-pour-une-transition-juste-vers-des-%C3%A9conomies-et-des>

OIT. 2020.

**Observatoire de l'OIT : le COVID-19 et le monde du travail. Troisième édition. Estimations actualisées et analyses (avril 2020).**

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_743155.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/briefingnote/wcms_743155.pdf)

OIT. 2021 A.

**Réunion technique de l'OIT sur l'avenir du travail décent et durable dans les services de transport urbain.**

Département des politiques sectorielles de l'OIT, Genève, 2021.

<https://www.ilo.org/fr/meetings-and-events/reunion-technique-sur-lavenir-du-travail-decent-et-durable-dans-les>

OIT. 2021 B.

**Conclusions de la Réunion technique de l'OIT sur l'avenir du travail décent et durable dans les services de transport urbain.**

Département des politiques sectorielles de l'OIT, Genève, 2021.

[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_dialogue/%40sector/documents/meetingdocument/wcms\\_821902.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40sector/documents/meetingdocument/wcms_821902.pdf)

Spooner, Dave. 2001.

**Workers' Education and Workers in the Informal Economy.**

<https://global-labour.info/en/2010/10/11/workers-education-and-workers-in-the-informal-economy-dave-spooner-2001/>

Spooner, Dave. 2011.

**Transport Workers in the Urban Informal Economy: Livelihood Profile, GLI, Manchester.**

<https://www.gli-manchester.net/wp-content/uploads/2019/08/Urban-Informal-Transport-Livelihood-Profile.pdf>

Spooner, Dave. 2013.

**Baseline Survey on Precarious Labour and Decent Work, GLI, Manchester.**

<https://www.gli-manchester.net/wp-content/uploads/2019/08/ITF-Baseline-Survey-Report.pdf>

Spooner, Dave et John Mark Mwanika. 2017.

**Trade unions in transformation: Transforming transport unions through mass organisation of informal workers in Uganda. FES, Berlin.**

<http://library.fes.de/pdf-files/iez/13643.pdf>

Vaughn, L. M., et Jacquez, F. 2020.

**Participatory Research Methods – Choice Points in the Research Process.**

Journal of Participatory Research Methods, 1.

<https://doi.org/10.35844/001c.13244>

# ANNEXE :

## NOTE SUR LES MÉTHODES DE RECHERCHE DU GLI SUR LES TRAVAILLEURS INFORMELS DANS LES SYSTÈMES DE TRANSPORT

---

### Objet

La présente note (a) décrit et (b) évalue la valeur de la méthodologie appliquée par le GLI dans le cadre de ses études publiées sur la main-d'œuvre des systèmes de transport de cinq villes (Abidjan, Dakar, Nairobi, Accra et Kampala).

Chacune des cinq études a été conçue pour accompagner et inciter les représentants des travailleurs de l'économie informelle à s'engager de manière constructive dans le processus de planification des systèmes de transport à haut niveau de service et à identifier des politiques et des initiatives en vue d'une réforme de l'emploi dans l'industrie du transport parallèle.

### Cinq caractéristiques de la méthode

L'approche méthodologique mixte adoptée par le GLI présente cinq caractéristiques :

01. Rigoureusement empirique : analyse statistique des données quantitatives recueillies lors des enquêtes et analyse qualitative des entretiens, des discussions de groupes et des discussions afin de donner une image aussi complète que possible selon les intervalles de confiance déterminés.
02. Participative : travailler en étroite collaboration avec les travailleurs, les associations de travailleurs et les syndicats concernés pour établir une compréhension « ascendante » des complexités de la micro-économie organique du transport parallèle dans les villes, tout en veillant à ce que les acteurs qui fournissent des services de transport soient inclus et aient voix au chapitre.
03. Fondée sur des valeurs : faire preuve de respect à l'égard de toutes les personnes actuellement impliquées dans les transports et considérer l'économie informelle comme faisant partie intégrante du fonctionnement des sociétés.
04. Axée sur l'action : la recherche se situe dans le contexte de nouveaux investissements dans le domaine de l'infrastructure et a vocation à appuyer ce processus en incluant et en respectant les points de vue de l'ensemble des intervenants en procédant à des discussions ciblées au sujet des recommandations, en suivi de la recherche.
05. Une équipe mixte : du fait des caractéristiques qui précèdent, l'équipe de recherche doit être composée de personnes d'horizons très différents. Elle doit inclure des experts techniques tels que des analystes de données, des personnes qui connaissent bien les systèmes de transport, des personnes connectées au monde des syndicats, et des personnes locales qui sont impliquées dans l'économie des transports informels.

## Évaluation de la méthode

Une fois la méthode décrite, l'étape suivante consiste à en évaluer la pertinence pour mesurer les types de changements intervenant dans le contexte des investissements dans l'infrastructure des transports.

Pour ce faire, nous posons quatre questions clés. La méthode :

01. permet-elle à toutes les parties prenantes de s'approprier les résultats ?
02. produit-elle des résultats utiles ?
03. applique-t-elle une méthodologie robuste ?
04. présente-t-elle les résultats simplement tout en reconnaissant le caractère plus complexe de la situation ?

Puis nous reprenons chaque question tour à tour :

### 1. Appropriation des résultats

La méthode participative renforce la confiance et garantit l'inclusion des personnes souvent exclues des études de recherche. Il s'agit d'un modèle de recherche menée « avec » les personnes plutôt que « sur » elles, si bien qu'elles se reconnaissent dans les résultats et il est ainsi plus probable qu'elles soutiennent les conclusions des travaux menés. L'inclusion des syndicats dans les études, tout en étant d'une importance capitale pour assurer la participation des travailleurs, présente l'avantage supplémentaire d'encourager les syndicats à devenir acteurs des processus de développement.

### 2. Utilité des résultats

Dès lors que l'étude intègre les points de vue de toutes les parties prenantes clés, les changements apportés sont susceptibles d'aboutir à des résultats dont la mise en œuvre sera exempte de failles majeures. L'enquête permettra également d'identifier les problèmes qui subsisteront même après la modification du système, et commencera à identifier des moyens de les résoudre.

### 3. Robustesse de la méthodologie

La collecte de données auprès de sources multiples et le recours à des méthodes sûres pour apprécier les niveaux de confiance dans les données contribuent à assurer la validité et la fiabilité des conclusions. Le fait de disposer d'ensembles de données sans cesse croissants permet de tester et d'améliorer l'interprétation des données.

### 4. Simplicité de présentation

Bien que les études de recherche impliquent la collecte et l'analyse de données complexes provenant de sources différentes, les résultats ont été rédigés de manière claire, convaincante et aisément compréhensible.

## Potentiel de développement ultérieur

Les cinq études permettent de développer une méta-analyse des données recueillies. Une méta-analyse permettrait de réaliser une analyse statistique avancée afin de mettre en regard les situations dans les cinq villes et d'examiner en profondeur les facteurs qui contribuent ou entravent le développement de projets d'infrastructure à grande échelle dont les systèmes de transport pourront tirer parti mais qui menacent simultanément les moyens de subsistance.

Barry Knight, 26 août 2024

# REMERCIEMENTS

Un grand merci à **Holger Dalkmann** et aux **Volvo Research and Educational Foundations (VREF)**, ainsi qu'à **Alana Dave** (Directrice des transports urbains de l'ITF) grâce à qui cette analyse a pu voir le jour.

Merci à toutes les personnes qui ont accepté de se prêter à un entretien :

- **Professeur Roger Behrens**, Centre d'études sur les transports, Université du Cap
- **Georges Bianco Darido**, Spécialiste en chef des transports urbains, Banque mondiale
- **Emmanuel Dommergues**, Responsable du Département de gouvernance, UITP
- **Dr Anne Kamau**, Université de Nairobi
- **Dr Barry Knight**, Chercheur en sciences sociales et statisticien, CENTRIS
- **Dan Mihadi**, Secrétaire général, Transport Workers Union of Kenya
- **Louise Ribet**, Responsable senior, Public Transport Network, C40
- **Joaquin Romero de Tejada**, Observatório da Mobilidade e de Transportes de Moçambique
- **Simon Saddier**, Spécialiste senior des transports urbains, Banque mondiale/SSATP
- **Maikel Lieuw-Kie-Song**, Spécialiste senior des investissements à haute intensité de main-d'œuvre, OIT Genève
- **Bayla Sow**, Secrétaire régional adjoint pour l'Afrique, ITF

Nous remercions tout particulièrement le **Professeur Roger Behrens** et **Jackie Klopp** (Centre pour le développement urbain durable, Université de Columbia) qui ont procédé à une révision complète et très précieuse de l'avant-projet de texte.

Le GLI souhaite remercier toutes les personnes ayant apporté leur soutien et leur coopération aux études d'évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre, en particulier :

**Georgia Montague-Nelson, Jess Whelligan** (GLI) et **John Mark Mwanika** (ancien Responsable des projets de l'ATGWU et Président du Comité directeur des transports urbains de l'ITF), le noyau de l'équipe qui a développé et rendu compte des évaluations de l'impact sur la main-d'œuvre dès les premiers stades du projet.

À **Nairobi** : Anne Kamau, Erick Manga, Paschaline Basil et leurs collègues de l'Institut d'études du développement (IDS) de l'Université de Nairobi, ainsi que les participants au Réseau de recherche sur les transports du Kenya.

À **Dakar** : Le Professeur Mamadou Bouna Timéra, le Dr Momar Diongue et le Professeur Papa Sakho, (Université Cheikh Anta Diop) ; Gora Khouma (Union des Routiers du Sénégal (URS), Malick Diop (coordinateur du projet à Dakar), Adama Soumaré, Maguette Diop et Aida Ba (Femmes dans l'emploi informel : globalisation et organisation (WIEGO).

À **Accra** : Le Dr Owusu Boampong (Université de Cape Coast), Lydia Baotong-Pobee, Simon Saddier (TRANSITEC) et Nico McLachan (Organisation Development Africa).

À **Kampala** : Shadrack Natamba (Université de Kyambogo), Arnaud Desmarchelier (Agence Française de Développement (AFD)) et Rolf Paasch (Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).

À **Abidjan** : Armand Djah (Université Alassane Ouattara), Gráinne Charlton (GLI), Sibailly Douhoure (coordinateur des activités à Abidjan), Aya Suzanne Konan et Flora Sandrine Akafou.

Le personnel de la **Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)**, en particulier :

**Mohammed Safiyanu** (Secrétaire régional pour l'Afrique), **Bayla Sow** (Secrétaire régional adjoint pour l'Afrique), **Ali Howes** (ancienne Responsable des transports urbains), **Claire Clarke** (Responsable des travailleuses des transports et de l'égalité des sexes par intérim), **Stephenson Kisingu** (Coordinateur du renforcement syndical - région Afrique) et **Assita Ouedraogo** (Coordinatrice des activités de projets de l'ITF pour l'Afrique).

Les dirigeants et les membres des syndicats sans lesquels ce travail de recherche n'aurait pas été possible :

**Kenya :**

Transport Workers Union of Kenya (TAWU-K), the Public Transport Operators Union (PUTON) et Matatu Workers' Union (MWU).

**Sénégal :**

Union des Routiers du Sénégal (URS), Fédération des Transports de l'UDTS et Syndicat Démocratique des Travailleurs du Transport Routier.

**Ghana :**

Ghana Private Road Transport Union (GPRTU), Progressive Transport Owners Association (PROTOA) et Ghana Road Transport Coordinating Council (GRTCC).

**Ouganda :**

Amalgamated Transport and General Workers' Union (ATGWU).

**Côte d'Ivoire :**

Syndicat des Travailleurs du Rail (SYNTRARAIL), Syndicat des Travailleurs de la SOTRA (SYNTRAS), Syndicat des Conducteurs de Taxi de Côte d'Ivoire (SCTCI) et Syndicat Autonome des Conducteurs Professionnels et Routiers (SYACPRO-CI).

# NOTES DE FIN

---

01. Une évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre a également été réalisée à Maputo en juillet-août 2024, à la demande de la Banque mondiale et de l'Agence métropolitaine des transports (AMT) de Maputo. Le rapport devrait être publié fin 2024 ou début 2025.
02. Centre for Research and Innovation in Social Policy and Practice (Centre de recherche et d'innovation en matière de politiques et de pratiques sociales), Royaume-Uni.
03. Voir par exemple la Newsletter Global Partnership for Informal Transportation, 2022, We're calling it popular transportation. <https://poptransport.substack.com/p/were-calling-it-popular-transportation>
04. Voir par exemple OIT, 2014, Directives concernant une définition statistique de l'emploi informel. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/normativeinstrument/wcms\\_087624.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40stat/documents/normativeinstrument/wcms_087624.pdf)
05. Source : xe.com <https://www.xe.com/currencytables/>
06. Source : OIT / ILOSTAT, Indicateur ODD 8.5.1 Gains moyens par heure des salariés par sexe. [https://rshiny.ilo.org/dataexplorer54/?region=AFRICA&lang=fr&id=SDG\\_0851\\_SEX\\_OCU\\_NB\\_A](https://rshiny.ilo.org/dataexplorer54/?region=AFRICA&lang=fr&id=SDG_0851_SEX_OCU_NB_A)
07. Spooner, Dave. 2011. Transport Workers in the Urban Informal Economy: Livelihood Profile, GLI, Manchester. <https://www.gli-manchester.net/wp-content/uploads/2019/08/Urban-Informal-Transport-Livelihood-Profile.pdf>.
08. Spooner, Dave. 2013. Baseline Survey on Precarious Labour and Decent Work, GLI, Manchester. <https://www.gli-manchester.net/wp-content/uploads/2019/08/ITF-Baseline-Survey-Report.pdf>.
09. Bonner, Chris. 2016. ITF Informal Transport Workers' Project (2013-16) Evaluation Report. ITF, Londres. <https://www.itfglobal.org/en/resources/informal-transport-workers-project-evaluation-report>.
10. Spooner, Dave et Erick Manga. 2019. Bus à haut niveau de service (BRT) à Nairobi : rapport de l'enquête d'évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre. ITF, Londres. <https://www.itfglobal.org/en/resources/nairobi-bus-rapid-transit-report>.
11. Sakho, Papa, Dave Spooner, Mamadou Bouna Timéra et Momar Diongue. 2020. Bus à haut niveau de service (BRT) à Dakar : rapport de l'enquête d'évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre. ITF, Londres. <https://www.itfglobal.org/fr/resources/bus-haut-niveau-de-service-brt-dakar-rapport-de-lenquete-devaluation-de-limpact-sur-la>.
12. Djah, Armand, Dave Spooner et Gráinne Charlton. 2023. Bus à haut niveau de service (BRT) et métro à Abidjan : rapport de l'enquête d'évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre. ITF, Londres. <https://www.itfglobal.org/fr/resources/rapport-denquete-bus-haut-niveau-de-service-brt-et-metro-abidjan>.
13. Spooner, Dave, John Mark Mwanika, Shadrack Natamba et Erick Manga. 2020. Kampala Bus Rapid Transit Report: Understanding Kampala's Paratransit Market Structure. GLI, Manchester /AFD. <https://www.gli-manchester.net/wp-content/uploads/2020/06/GLI-Kampala-Paratransit-Report-June-2020.pdf>.
14. Spooner, Dave, John Mark Mwanika, Lydia Baotang-Pobee, Jess Whelligan et Owusu Boampong. 2023. Informal Transport Workers in Accra – Livelihoods, Organisation and Issues. GLI, Manchester. <https://www.gli-manchester.net/wp-content/uploads/2023/11/Accra-Report-GLI-Edit.pdf>.
15. Voir par exemple Bonner, Christine et Dave Spooner. 2012. The Only School We Have: Learning from Organizing Experiences Across the Informal Economy. WIEGO. [https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Bonner\\_Spooner\\_The\\_Only\\_School\\_We\\_Have.pdf](https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/Bonner_Spooner_The_Only_School_We_Have.pdf)

16. Voir par exemple Spooner, Dave. 2001. *Workers' Education and Workers in the Informal Economy*. <https://global-labour.info/en/2010/10/11/workers-education-and-workers-in-the-informal-economy-dave-spooner-2001/>
17. Voir Bonner, Christine. 2016. *ITF Informal Transport Workers Project 2013-16 Evaluation Report*. <https://www.itfglobal.org/en/resources/informal-transport-workers-project-evaluation-report>.
18. Vaughn, L. M., et Jacquez, F. 2020. *Participatory Research Methods – Choice Points in the Research Process*. *Journal of Participatory Research Methods*, 1. <https://doi.org/10.35844/001c.13244>
19. Certains analystes, notamment au sein du WIEGO, privilégient le terme « organisation basée sur l'adhésion des membres » qui reconnaît la variété complexe des organisations de travailleurs dans l'économie informelle. Voir par exemple Françoise Carré, 2013, *Defining and Categorizing Organizations of Informal Workers in Developing and Developed Countries*. WIEGO. <https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Carre-Informal-Worker-Organizations-WIEGO-OB8.pdf>.
20. Au Kenya, par exemple, le partenariat avec l'Institute of Development Studies de l'Université de Nairobi a permis au syndicat de participer au Réseau de recherche sur les transports du Kenya (KTRN) et de s'impliquer dans le cadre d'autres initiatives concrètes destinées à améliorer le transport de personnes à Nairobi.
21. Compte tenu de la difficulté à obtenir une estimation précise du revenu net en raison de variations découlant de facteurs externes (tels que la météo, le période de l'année, les événements publics), les recettes tarifaires prises en compte dans le cadre du questionnaire diffusé à Maputo correspondent à des journées type, tranquilles ou de grande affluence, afin de refléter la variabilité du revenu.
22. Le questionnaire utilisé à Maputo comprenait des questions destinées à estimer les variations des recettes journalières générées par les chauffeurs de chapa (minibus) : « À combien se montent vos recettes tarifaires au cours d'une journée de travail type ? À combien se montent vos recettes tarifaires au cours d'une journée très chargée ? À combien se montent vos recettes tarifaires au cours d'une journée très tranquille ? »
23. Le terme « gares » s'entend des terminaux, des plateformes, des stations, des arrêts de bus, des aires de taxi, des stations de moto-taxi, etc., en d'autres termes, les points d'embarquement des passagers.
24. Voir les estimations comparatives des moyens de subsistance, ci-dessus. Source : OIT / ILOSTAT, Indicateur ODD 8.5.1 Gains moyens par heure des salariés par sexe. [https://rshiny.ilo.org/dataexplorer54/?region=AFRICA&lang=fr&id=SDG\\_0851\\_SEX\\_OCU\\_NB\\_A](https://rshiny.ilo.org/dataexplorer54/?region=AFRICA&lang=fr&id=SDG_0851_SEX_OCU_NB_A)
25. Les drones Toyota Hiace sont des minibus de 12 places haut de gamme utilisés comme taxis et desservant principalement des itinéraires longue distance. Les revenus des équipages de taxi drone peuvent être nettement supérieurs à ceux de leurs homologues exploitant des minivans Toyota traditionnels. Le prix de la course est plus élevé. Un véhicule neuf est plus économe en carburant, moins susceptible de tomber en panne et en bon état, ce qui fait reculer l'extorsion et l'imposition d'amendes par la police.
26. OIT. 2020. *Observatoire de l'OIT : le COVID-19 et le monde du travail*. Troisième édition. Estimations actualisées et analyses (avril 2020). [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_743155.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/briefingnote/wcms_743155.pdf)
27. ITF. *Le transport informel de passagers au-delà du covid-19 : guide syndical pour une formalisation initiée par les travailleurs*. ITF. [https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/Formalisation%20Guide%20Covid\\_FR.pdf](https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/Formalisation%20Guide%20Covid_FR.pdf)
28. EBITDA : « bénéfice avant intérêts, impôts, dépréciations et amortissements » : montant total des revenus tirés des recettes tarifaires, après déduction des frais de fonctionnement et hors paiements versés au prêteur (capital et intérêts). Taux de rendement interne (TRI) : représente le gain financier annuel tiré du capital initialement investi en %. Si calculé sur l'investissement : TRI financier (TRIF). Si calculé sur les fonds propres : TRI fonds propres.
29. Observation directe des chercheurs du GLI, Nairobi, novembre 2018.

30. Entretiens approfondis et groupes de discussion
31. Pour en savoir plus au sujet de l'incidence du COVID sur les transports informels, la réponse des syndicats et les propositions de réforme et de formalisation présentées ensuite, voir Spooner, Dave et Jess Whelligan. 2020. Le transport informel de passagers au-delà du COVID-19 : guide syndical pour une formalisation initiée par les travailleurs. ITF. [https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/Formalisation%20Guide%20Covid\\_FR.pdf](https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/Formalisation%20Guide%20Covid_FR.pdf)
32. Peu de temps après l'enquête à Kampala, lors du confinement décidé dans le contexte de la pandémie en 2020, les autorités ont fait fermer l'aire de taxi la plus importante, Old Taxi Park, à des fins de rénovation. Au terme de longs reports, l'aire a finalement été rouverte en 2022 mais n'est toujours pas terminée et ne dispose toujours pas d'abris permettant aux voyageurs de se protéger du soleil, de toilettes, d'un dispensaire ou de bureaux rénovés.
33. ITF. 2022. Sanitation Rights are Human Rights: Research Report . <https://www.itfglobal.org/en/resources/sanitation-rights-are-human-rights-public-transport-worker-voices>
34. Ibid.
35. Cité dans le Daily Nation. <https://www.aljazeera.com/program/witness/2012/7/17/the-reluctant-outlaw-a-nairobi-matatu-drivers-story>
36. Dans le contexte de la guerre civile de 2011, les gnambros auraient été recrutés et armés par le président élu Alassane Ouattara en échange d'une rémunération qui ne s'est jamais concrétisée, incitant ainsi ces derniers à se tourner vers les gares routières pour gagner leur vie en obligeant les chauffeurs à leur verser des commissions, si nécessaire en recourant à la violence.
37. Voir par exemple Ngo NS, et al, 1994, Occupational exposure to roadway emissions and inside informal settlements in sub-Saharan Africa: A pilot study in Nairobi, Kenya. Atmos Environ. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4449273/pdf/nihms691413.pdf>
38. Crizoa H., Michel Gbagbo et Massandjé Traore, 2017. Femmes et Frotteurisme dans les Autobus à Abidjan. Sciences & Action Sociale, 2017/3, 8, 21-34. <https://www.cairn.info/revue-sciences-et-actions-sociales-2017-3-page-21.htm>
39. La loi exige que tous les matatus soient enregistrés auprès d'une organisation coopérative d'épargne et de crédit (COOPEC), qui gère les activités quotidiennes, y compris la définition des itinéraires et des structures tarifaires.
40. Voir Spooner, Dave et John Mark Mwanika. 2017. Trade unions in transformation: Transforming transport unions through mass organisation of informal workers in Uganda, FES, Berlin. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/13643.pdf>
41. Chiffres rapportés par la KOTSA en 2020. Au moment de l'enquête, on comptait environ cinq associations de chauffeurs de taxi différentes. Consécutivement à l'Évaluation de l'impact sur la main-d'œuvre, un « forum consultatif » a été créé avec le soutien de l'ATGWU et de la FES, réunissant l'ensemble des associations de chauffeurs, une association de propriétaires ainsi que les autorités municipales. Ce processus a conduit à la fusion des cinq associations de chauffeurs pour former l'Uganda Taxi Operators Federation (UTOF). Le nombre d'adhérents de l'UTOF n'était pas connu au moment de la rédaction du présent document.
42. Voir CETUD. 2021. BRT et Main d'Œuvre Locale : Le CETUD Remet en Cause le Rapport ITF-Labogehu-GLI <https://www.cetud.sn/index.php/medias/news/projet-brt/347-brt-et-main-d-oeuvre-locale-le-cetud-remet-en-cause-le-rapport-itf-labogehu-gli>
43. Spooner, Dave, John Mark Mwanika, Shadrack Natamba et Erick Manga. 2020. Kampala Bus Rapid Transit Report: Understanding Kampala's Paratransit Market Structure. GLI/AFD. <https://www.gli-manchester.net/wp-content/uploads/2020/06/GLI-Kampala-Paratransit-Report-June-2020.pdf>

44. Sindicato Nacional do Trabalhadores dos Transportes Rodoviário e Assistência Técnica (SINTRAT)
45. Associação dos Condutores, Auxiliares de Transportes Colectivos e Escolares (ACAT-CE) and Associação de Defesa dos Motoristas, Cobradores, Fiscais e Organizadores dos parques (ADEFO).
46. OIT. 2002. Résolution et conclusions concernant le travail décent et l'économie informelle. Conférence internationale du Travail, 90<sup>e</sup> session, 2002, Genève. <https://webapps.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>
47. Voir Bonner, Christine. 2016. ITF Informal Transport Workers Project 2013-16 Evaluation Report. <https://www.itfglobal.org/en/resources/informal-transport-workers-project-evaluation-report>.
48. OIT. 2015 A. Recommandation n°204 de l'OIT concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (R204). [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3243110:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3243110:NO)
49. Voir, par exemple, le projet pilote de l'ODA en partenariat avec la Cape Town 7th Ave Minibus Taxi Association à Mitchells Plain, qui a mis en place un modèle de service régulier et se targue d'avoir réduit les heures de travail des équipages d'une moyenne de 14 à 7,5 heures par jour, sans avoir licencié un seul chauffeur. 75 % des passagers s'estiment satisfaits à l'égard du nouveau modèle proposé. <https://oda.co.za/project/sa-minibus-taxi-industry-toc-formation/>
50. OIT. 2021. Rapport de réunion. Réunion technique de l'OIT sur l'avenir du travail décent et durable dans les services de transport urbain. Département des politiques sectorielles de l'OIT, Genève, 2021
51. Voir Banque mondiale. 2016. Normes environnementales et sociales de la Banque mondiale. <https://projects.banquemondiale.org/fr/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards>
52. Behrens R et al. 2023. Informal Public Transport Passenger Satisfaction in Selected West and Southern African Cities. July 2023 Conference: 41st Southern African Transport Conference. [https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/92511/2B\\_05.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/92511/2B_05.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



WWW.ITFGLOBAL.ORG

· NOUS FAISONS BOUGER LE MONDE ·



FÉDÉRATION  
INTERNATIONALE  
DES OUVRIERS  
DU TRANSPORT

**VREF**

VOLVO RESEARCH  
AND EDUCATIONAL  
FOUNDATIONS

