



Travail décent dans la chaîne d'approvisionnement horticole au Sénégal

Une recherche qualitative dans cinq sous-secteurs horticoles



MEYS Emerging Markets Research
Nafifu SARL



Colophon

Travail décent dans la chaîne d'approvisionnement horticole au Sénégal : Une recherche qualitative dans cinq sous-secteurs horticoles

Auteurs : Marco Rensma, Jean Boissy, Amadou Ndaw (MEYS Emerging Markets Research)
Avec nos remerciements à : Francisca Dusseldorp, Latifou Yessoufou, Moussa Diop

©Copyright 2024 CNV Internationaal

Octobre 2024

Ce rapport est publié dans le cadre du programme Dialogue@Work VMP – Pays combinaison Sénégal, financé par le Ministère Néerlandais des Affaires Étrangères.

MEYS Emerging Markets Research

Sandelhout 19
2994 HP Barendrecht
Les Pays-Bas
Tel: +31 (0) 6 12 79 25 60
E-mail: info@meys.eu
Web: www.meys.eu

Nafifu SARL

Tilene Central
lot 647 Ziguinchor
Sénégal

Mandaté par :

CNV Internationaal

Tiberdreef 4
3651 GG Utrecht
Les Pays-Bas
Tel : +31 (0) 30 751 12 60
E-mail : internationaal@cnv.nl
Web : www.cnvinternationaal.nl/fr



Table des matières

Acronymes	3
Préface	4
Résumé exécutif	5
1. Introduction.....	9
1.1 Contexte de recherche qualitative	9
1.2 Objectifs de recherche qualitative.....	10
2. Agenda du Travail Décent au Sénégal	12
3. Les filières horticoles au Sénégal	18
4. Méthodologie de recherche	25
4.1 Collecte de données	25
4.2 Questionnaires de validité	27
4.3 Concepts et définitions	27
4.4 Limitations.....	30
5. Fournisseurs d'intrants agricoles	32
5.1 Profil de l'entreprise	32
5.2 Emploi.....	37
5.3 Finance	39
5.4 Contraintes commerciales	40
6. Commerçants.....	43
6.1 Profil personnel	43
6.2 Profil de l'entreprise	43
6.3 Emploi.....	46
6.4 Financement.....	50
6.5 Exportation	52
7. Ménages horticoles.....	56
7.1 Profil des ménages horticoles	56
7.2 Parcelle agricole.....	57
7.3 Production végétale.....	61
7.4 Commercialisation.....	64
7.5 Emploi.....	65
7.6 Sécurité sociale	70
8. Travailleurs individuels	72
8.1 Profil travailleur individuel.....	72
8.2 Des conditions de travail décentes.....	74
8.2.1 La liberté au travail	74
8.2.2 Équité dans le travail.....	76
8.2.3 La sécurité au travail.....	78
8.2.4 La dignité humaine au travail.....	80
9. Travailleurs individuels grandes exploitations	84
9.1 Profil personnel travailleur individuel	85
9.2 Paiements	86
9.3 Sécurité sociale	89
9.4 Représentation des travailleurs.....	90
10. Conclusions.....	98
11. Recommandations.....	102

Acronymes

ANSD : Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie

CNTS : Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal

CSS : Caisse de Sécurité Sociale

DAPSA : Direction de l'Analyse, de la Prévision et des Statistiques Agricoles

ENES : Enquête nationale sur l'emploi au Sénégal

FCFA : Franc des Communautés de l'Afrique de l'Ouest

FGTS/B : Fédération générale des travailleurs du Sénégal

GIE : Groupement d'Intérêt Economique

IPRES : Institution de prévoyance retraite du Sénégal

NACE : Note d'Analyse du Commerce Extérieur

NINEA : Numéro d'Identification National des Entreprises et des Associations

OIT : Organisation internationale du Travail

ONG : Organisation Non Gouvernementale

PAPA : Projet d'Appui aux Politiques Agricoles

PAPSEN : Programme d'Appui au Programme National d'Investissement dans l'Agriculture au Sénégal

PME : Petites et Moyennes Entreprises

PPTD : (programme) Pays de Promotion du Travail Décent

PSE : Plan Sénégal Emergent

RGE: Recensement général des Entreprises

RGPHAE : Recensement général de la Population, de l'Habitat, de l'Agriculture et de l'Elevage

RGPH : Recensement général de la Population et de l'Habitat

SMAG : Salaire Minimum Agricole Garanti

SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti

UDTS : Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal

UEMOA: Union Economique et Monétaire Ouest Africaine

Préface

Le travail décent est essentiel au développement social et économique des centaines de milliers de travailleurs individuels actifs dans le secteur horticole du Sénégal. Il figure donc également au premier plan de l'agenda politique national. En même temps, il s'agit également d'un sujet relativement nouveau, sur lequel peu de recherches qualitatives ont été menées auprès des principaux acteurs de la chaîne de valeur horticole.

Nous sommes reconnaissants à CNV Internationaal de nous avoir accordé cette mission de recherche sur le travail décent dans cinq sous-secteurs horticoles des trois principales zones horticoles du Sénégal. En particulier Francisca van Dusseldorp et Latifou Yessoufou de CNV Internationaal. Ils nous ont fourni des commentaires concrets sur lesquels nous avons pu personnaliser nos questionnaires afin d'obtenir les meilleurs résultats des répondants.

Nos équipes de recherche au Sénégal ont pu recueillir plus de huit cents réponses individuelles d'agriculteurs, de commerçants et de travailleurs individuels dans des petites et grandes exploitations et entreprises des régions de Saint-Louis, Thiès et Ziguinchor. Cette étude a été réalisée en grande partie pendant la saison des pluies, une période difficile au Sénégal pour collecter des quantités relativement importantes de données de terrain. Nous sommes donc très reconnaissants qu'ils aient réussi à le faire.

Enfin, nous tenons à remercier Moussa Diop du syndicat UDTS pour ses précieux commentaires sur les versions antérieures de nos résultats de recherche.

Marco Rensma
Jean Boissy
Amadou Ndaw

MEYS Emerging Markets Research
Barendrecht (Pays-Bas)

Nafifu SARL
Ziguinchor (Sénégal)

Octobre 2024

Résumé exécutif

Le travail décent est défini par l'Organisation internationale du travail (OIT) et approuvé par la communauté internationale comme « un travail productif pour les femmes et les hommes dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Le travail décent implique des opportunités d'emploi qui : sont productives et fournissent un revenu équitable ; assurent la sécurité au travail et la protection sociale des travailleurs et de leurs familles ; offrent des opportunités de développement personnel et favorisent l'inclusion sociale ; donnent aux personnes la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie ; et assurent l'égalité des chances et de traitement pour tous. » Le Sénégal a adopté la définition du travail décent de l'OIT et l'a traduite en un agenda national pour le travail décent (PPTD) depuis 2012. Ces agendas ont une durée de quatre ans. Le dernier était de 2018 à 2022. Les résultats de la promotion et de la mise en œuvre du travail décent au cours des douze dernières années ont montré des résultats mitigés, mais dans l'ensemble, on peut affirmer que le travail décent dans les secteurs agricole et non agricole est encore limité.

Le secteur horticole est l'un des principaux secteurs de l'agriculture au Sénégal. Les principales cultures produites sont l'oignon, la tomate, le haricot vert, la mangue et la noix de cajou. Elles sont cultivées principalement dans trois zones horticoles du Sénégal : la vallée du fleuve Sénégal, la Casamance et les Niayes. Ces cinq sous-secteurs horticoles fournissent 40 % de la production horticole nationale, sont d'importantes cultures d'exportation et fournissent de l'emploi à des centaines de milliers de personnes. La promotion et la mise en œuvre du travail décent dans ces cinq sous-secteurs auraient donc un impact économique et social énorme sur de nombreux travailleurs et leurs familles.

La recherche qualitative et quantitative sur le travail décent dans le secteur horticole au Sénégal est actuellement peu réalisée. Plus précisément, la recherche dans les cinq sous-secteurs de la chaîne d'approvisionnement avec les principaux acteurs n'a jamais été réalisée au Sénégal. La méthodologie de recherche choisie par l'équipe MEYS et Nafifu comprenait une recherche primaire et secondaire. La technique choisie pour la collecte des données primaires était l'échantillonnage par auto-sélection non aléatoire. Les répondants sélectionnés à l'aide de cette technique provenaient des cinq groupes suivants : les travailleurs individuels des petites et grandes exploitations agricoles, les employeurs des petites exploitations agricoles, les sociétés commerciales et les fournisseurs d'intrants. Tous les répondants opéraient dans l'une des trois zones horticoles. Pour collecter les données de terrain auprès des employeurs et des travailleurs des sous-secteurs horticoles, cinq questionnaires différents ont été élaborés par l'équipe MEYS et Nafifu, pour chaque groupe de répondants un ensemble de questions différent. Pour collecter les données de terrain, l'outil d'enquête en ligne SurveyMonkey a été utilisé par l'équipe de recherche locale du MEYS et Nafifu. En plus des questionnaires de collecte des données de terrain au Sénégal, un entretien semi-structuré en face à face a été réalisé avec un grand importateur néerlandais de haricots verts du Sénégal. Au total, les données de 883 répondants ont été collectées au cours de la période juin-septembre 2024. Pour la recherche secondaire, l'équipe MEYS et Nafifu a collecté des données auprès de sources existantes comme l'ANSD, l'OIT, le ministère du Travail et le ministère de l'Agriculture (DAPSA).

La collecte de données primaires sur le travail décent au Sénégal s'est avérée être un défi pour l'équipe de recherche du MEYS et Nafifu. De nombreux employeurs et travailleurs ne veulent pas

parler de ce sujet, même de manière anonyme. La situation actuelle du marché du travail dans les zones rurales, avec des taux de chômage élevés et un manque d'alternatives d'emplois rémunérés en dehors de l'horticulture, signifie que les travailleurs sont souvent réticents à parler de travail décent par peur de perdre leur emploi. La grande majorité des employeurs opèrent dans l'économie informelle, ignorant délibérément ou non leurs obligations légales envers leurs travailleurs en matière de fourniture d'un travail décent. En outre, la plupart des travaux de terrain ont été effectués pendant la saison des pluies au Sénégal, ce qui rend les déplacements plus difficiles et de nombreuses fermes horticoles sont fermées. Malgré ces difficultés, plus de 800 personnes ont été interrogées.

Bien que le Sénégal dispose d'un programme de travail décent, d'un code national du travail et d'un système de sécurité sociale pour les employeurs et les travailleurs, les principaux résultats de cette recherche sont que le travail décent est presque inexistant dans les cinq sous-secteurs horticoles, à l'exception de quelques grandes exploitations. La plupart des employeurs des cinq sous-secteurs horticoles ne fournissent pas de contrats de travail écrits à leurs travailleurs, paient moins que le salaire minimum légal et n'offrent presque aucune prestation de sécurité sociale. La majorité des entreprises horticoles ne sont pas enregistrées auprès de la CSS et/ou de l'IPRES, et beaucoup n'ont même pas de NINEA. Les travailleurs se sentent en général traités avec mépris par leur employeur, travaillent dur mais n'ont pas l'impression d'être récompensés pour cela. N'ayant pas de contrat de travail écrit, il leur est très difficile de discuter de cette situation avec leur employeur. Le résultat est qu'ils sont coincés dans des emplois sous-payés et sous-rémunérés sans possibilité de se développer en tant que professionnels et de recevoir un salaire décent. La représentation des travailleurs est très faible dans les entreprises, les syndicats ne jouant qu'un rôle limité, voire nul, dans ces sous-secteurs. Les discussions avec l'employeur sur les conditions de travail décentes reviennent donc au travailleur individuel qui a cette position de faiblesse face à l'employeur.

La promotion et la mise en œuvre du travail décent dans les organisations actives dans les cinq sous-secteurs horticoles ne peuvent pas se faire du jour au lendemain. Pour le gouvernement sénégalais, il est essentiel que le secteur informel soit formalisé. Sinon, il sera très compliqué de mettre en œuvre le travail décent, de suivre ses progrès et, si nécessaire, d'agir en ce sens par des mesures légales formelles conformément au code national du travail. L'une des principales conclusions de cette recherche est que la majorité des petites exploitations agricoles et des PME ne paient pas le salaire minimum légal SMIG ou SMAG¹, ce qui fait qu'une grande majorité de leurs travailleurs sont insatisfaits de leur salaire. Comme ils ne bénéficient pratiquement d'aucune prestation de sécurité sociale et n'ont pas de contrat de travail écrit, ces travailleurs ont constamment peur de ne pas avoir assez pour subvenir aux besoins de leur famille, surtout lorsqu'ils tombent malades, se blessent ou partent à la retraite. Le paiement au moins du salaire minimum légal, la fourniture de contrats de travail écrits et de prestations de sécurité sociale, conformément au Code du travail, devraient donc être une priorité absolue pour le gouvernement et les syndicats.

Sur les quatorze syndicats nationaux, après les élections générales des syndicats du 12 décembre 2023, cinq ont été sélectionnés pour représenter les travailleurs dans les négociations avec les organismes internationaux et nationaux comme le ministère du Travail. Parmi ces cinq syndicats, deux ont également été mentionnés par les répondants à cette recherche, à savoir la CNTS et la FGTS/B. Pour promouvoir et mettre en œuvre le travail décent, CNV Internationaal devrait coopérer avec l'un

¹ Le taux horaire du salaire minimum garanti (SMIG) pour les travailleurs non agricoles soumis au régime légal de la durée hebdomadaire de travail de quarante heures est fixé à 370.526 FCFA soit 64 223 FCFA par mois par le gouvernement sénégalais en 2023. Le salaire horaire minimum officiel du secteur agricole (SMAG) est de 236 865 FCFA.

de ces deux syndicats. Ce faisant, il est d'une importance vitale d'être physiquement présent avec un bureau dans chacune des trois zones horticoles, afin que les travailleurs et les employeurs puissent se rendre sur place et discuter de leurs doléances, recueillir des informations, etc. sur le travail décent. En outre, CNV Internationaal et son partenaire syndical devraient approcher de manière proactive les employeurs des cinq sous-secteurs horticoles. Mais l'approche des petits exploitants agricoles et des grandes exploitations doit être différente. Les petits exploitants agricoles sont approchés en collaborant avec les coopératives agricoles locales. Elles en savent beaucoup plus sur les propriétaires d'exploitations individuelles et comprennent très bien la situation locale. Pour les grandes exploitations, CNV Internationaal et son partenaire syndical local peuvent contacter directement le propriétaire pour discuter du travail décent dans leur exploitation. Il faut éviter de dénoncer publiquement les exploitations et les entreprises individuelles par CNV Internationaal et son partenaire syndical local, car cela conduirait à des portes closes de la part des employeurs. Il vaut mieux montrer les meilleures pratiques comme exemple aux autres.

1. Introduction

CNV Internationaal vise à améliorer les droits des travailleurs (formels et informels) dans les chaînes d'approvisionnement du secteur privé : liberté syndicale, négociation collective, salaires décents, conditions de travail sûres et respectueuses, égalité des sexes et absence de discrimination et de violence sexiste sur le lieu de travail, etc.

CNV Internationaal est convaincue qu'un travail décent pour tous ne peut être réalisé qu'en impliquant l'ensemble des acteurs de la chaîne d'approvisionnement, en demandant à toutes les parties de rendre compte de leurs responsabilités. C'est pourquoi CNV Internationaal participe (et non participons) activement. Dans cette optique, nous proposons des formations et des conseils sur le DDRDH (Devoir de Diligence Raisonnable en matière de Droits Humains) et l'engagement des parties prenantes aux entreprises européennes, aux experts locaux et aux syndicats.

1.1 Contexte de recherche qualitative

Le Sénégal développe sa production agricole avec l'ambition de garantir sa sécurité alimentaire et de stimuler la croissance économique et le développement durable dans les zones rurales. Les produits horticoles du Sénégal sont destinés à la consommation locale et à l'exportation, notamment en Afrique de l'Ouest et dans les pays de l'Union européenne. La proximité relative de l'Europe et son appartenance au Sahel font du Sénégal un partenaire attrayant pour une coopération étroite.

L'expansion du secteur des fruits frais s'accompagne de défis inhérents à la durabilité. De plus grandes surfaces devront être irriguées, davantage de pesticides seront appliqués et, enfin, davantage de fruits devront être stockés dans des entrepôts frigorifiques. La gestion des déchets deviendra également cruciale. Les secteurs de production fruitière efficaces comprennent des mécanismes permettant de garantir une valeur maximale pour chaque catégorie de fruits. Ainsi, à mesure que la production de fruits frais destinés à l'exportation augmentera, il faudra trouver des utilisations commerciales productives pour les fruits de deuxième et troisième catégories. Cela inclut une expansion potentielle de la transformation, qui n'en est qu'à ses débuts au Sénégal.

CNV Internationaal travaille au Sénégal depuis plus de 15 ans, en se concentrant sur quatre domaines de résultats clés : 1) le dialogue social, 2) les conditions de travail dans les chaînes de valeur, 3) l'employabilité des jeunes et 4) l'égalité des sexes. CNV Internationaal a établi un partenariat avec le syndicat UDTS (Union démocratique des travailleurs du Sénégal). Grâce à notre collaboration avec l'UDTS, nous visons à renforcer la capacité des syndicats et à améliorer les conditions de travail dans le pays.

Le Sénégal a été identifié par le ministère des Affaires étrangères comme l'un des "pays combinaison", où les Pays-Bas entendent investir davantage en termes d'aide et de commerce. Le secteur de l'horticulture a été choisi comme axe principal du programme combiné néerlandais au Sénégal. CNV Internationaal et ses partenaires sont relativement nouveaux dans ce secteur, d'où la nécessité de cette étude.

1.2 Objectifs de recherche qualitative

L'objectif général de cette recherche qualitative est de réaliser une analyse du secteur horticole au Sénégal, dont les résultats serviront à identifier les interventions visant à promouvoir le travail décent dans les chaînes de valeur horticoles. Une attention particulière est accordée dans cette étude à cinq sous-secteurs horticoles : l'oignon, la tomate, le haricot vert, la mangue, la noix de cajou. Cette sélection a été faite en consultation avec diverses parties prenantes, en tenant compte de la taille du sous-secteur (volume, emploi) et de l'importance pour l'exportation de produits horticoles vers les Pays-Bas. Les résultats de la recherche qualitative servent également à sélectionner des participants locaux avec lesquels CNV Internationaal promouvra et mettra en œuvre le travail décent dans les cinq sous-secteurs.



2. Agenda du Travail Décent au Sénégal

2. Agenda du Travail Décent au Sénégal

Le travail décent est défini par l'Organisation internationale du travail (OIT) et approuvé par la communauté internationale comme « un travail productif pour les femmes et les hommes dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Le travail décent implique des possibilités d'emploi qui : est productif et fournit un revenu équitable ; assure la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les travailleurs et leurs familles ; offre des perspectives de développement personnel et encourage l'intégration sociale ; donne aux personnes la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie ; et garantit l'égalité des chances et de traitement pour tous. »

Le travail décent est également un programme politique qui oriente l'action de l'OIT. L'Agenda du travail décent se compose de quatre piliers institutionnalisés dans la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Ces quatre piliers sont les suivants :

- **Création d'emplois** : Bâtir des sociétés et des économies qui génèrent des possibilités d'investissement, d'entrepreneuriat, de développement des compétences, de création d'emplois et de moyens de subsistance durables ;
- **Extension de la protection sociale** : Promouvoir l'inclusion et la productivité en garantissant que les femmes et les hommes jouissent de conditions sûres de travail, laisser suffisamment de temps libre et de repos, prendre en compte les valeurs familiales et sociales, fournir une compensation adéquate pour la perte/baisse de revenu et permettre l'accès à la sécurité sociale adéquate ;
- **Promotion du dialogue social et de la bonne gouvernance** : Créer des institutions du marché du travail efficaces et des organisations d'employeurs et de travailleurs performantes et indépendantes, permettant ainsi un engagement fort de tous les côtés pour augmenter la productivité, la gestion des relations de travail et construire des sociétés solidaires ;
- **Garantie des droits au travail** : Veiller à ce que le développement économique aille de pair avec le développement social et le respect des droits de tous les travailleurs, et en particulier ceux qui sont défavorisés ou pauvres.

Ces piliers font partie intégrante de l'Agenda 2030 pour le développement durable, plus communément appelé Objectifs de développement durable, avec le genre comme thème transversal. La qualité de l'emploi est considérée comme la mise en œuvre de l'Agenda pour le travail décent et est souvent synonyme de conditions de travail.

Le gouvernement sénégalais a adopté l'Agenda pour le travail décent de l'OIT et l'a traduit en un programme national appelé Pays de Promotion du Travail Décent du Sénégal (PPTD). Le premier PPTD a couvert la période 2012-2016 et a montré des résultats mitigés. Les principales critiques portaient sur l'absence d'organe directeur pour le programme et l'insuffisance des ressources financières mobilisées. Cela a conduit à de nombreux objectifs non atteints, souvent formulés de manière trop large, à la fin du programme. Les expériences du PPTD 1 ont été discutées lors d'un comité de pilotage chargé de la mise en œuvre du PPTD en janvier 2017. Sur la base de ces discussions, l'analyse SWOT suivante sur le travail décent au Sénégal a été formulée :

Analyse SWOT du travail décent au Sénégal

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'un cadre juridique et institutionnel favorisant la promotion du travail décent - Engagement politique du gouvernement via le PSE - Mise en place de la CMU (Couverture Maladie Universelle) - Alignement du PPTD au PSE - Adoption de la Stratégie nationale de la Protection sociale, dans l'esprit des principes des NIT et des ODD - Existence d'une culture de dialogue social et de la négociation collective - Expériences acquises à travers le PPTD 1 	<ul style="list-style-type: none"> - Absence de système d'information intégré et de communication globale en matière de travail décent - Inadéquation entre les besoins du marché du travail et l'offre de formation - Taux élevé d'évasion sociale - Faible coordination entre les structures chargées de la promotion de l'emploi - Insuffisance des centres de formation technique au niveau local - Insuffisance des ressources pour la promotion du travail décent - Précarité de certains emplois - Faible appropriation de certaines normes internationales du travail - Forte prédominance du secteur informel
Opportunités	Menaces
<ul style="list-style-type: none"> - Dividende démographique (les jeunes peuvent constituer un fort potentiel en capital humain) - Uniformisation du cadre d'investissement au sein de l'UEMOA - Projet de réforme de la Convention collective nationale interprofessionnelle (CCNI) - Existence de Fonds de financement de la formation - Existence de Fonds de financement de l'auto emploi - Volonté politique pour la restructuration du secteur informel - Renforcement du partenariat public privé dans le cadre de la promotion du travail décent 	<ul style="list-style-type: none"> - Rareté des ressources pour la pérennisation des projets - Fuite des cerveaux - Faible production économique dans les collectivités territoriales - Non mutualisation des fonds de ressources destinées à la promotion de l'emploi décent

Source: PPTD 2018 - 2022

Concernant les conventions collectives, il y a une convention fédérale du secteur agricole du 1958, qui est obsolète. Alors aussi le Dialogue Social est absente dans le secteur. La Loi d'orientation agro-sylvo-pastorale (LOASP)² de mai 2004 suscite des controverses. La politique de développement agro-sylvo-pastoral est depuis lors marquée par le retrait progressif de l'Etat et en cohérence avec les principes de recentrage de ses missions sur les fonctions régaliennes, de poursuite de la politique de décentralisation, d'amélioration du cadre et des conditions de vie en milieu rural, ainsi que de

² La LOASP expose les grands principes et visions pour le développement du secteur agricole et rural. Elle pose notamment les bases du régime foncier, de la régulation des marchés et des droits et statuts des exploitants et des exploitations agricoles. Elle constitue ainsi un cadre général pour le développement du secteur dans lequel les politiques sous-sectorielles et les programmes de développement doivent s'inscrire. L'objectif de la LOASP est d'asseoir le développement rural sur une exploitation agricole familiale à moderniser, tout en promouvant l'entrepreneuriat agricole. Le champ d'application de cette loi couvre l'ensemble des activités économiques en milieu rural y compris la transformation, le commerce et les services et est conforme aux principes de recentrage de l'Etat sur ses fonctions régaliennes (Source : *Processus de concertation pour l'élaboration d'une politique publique: la Loi d'orientation agro-sylvo-pastorale du Sénégal, ISRA- REFLEXIONS ET PERSPECTIVES- VOL. 6, N°02*)

création d'un environnement propice à l'investissement privé en milieu rural. La loi a également été utilisée pour l'expropriation de terres au profit de grandes entreprises agricoles.³

Le deuxième PPTD s'est déroulé de 2018 à 2022 et s'appuyait essentiellement sur les enseignements tirés du premier programme. Il s'inscrivait dans la stratégie à long terme du pays, le Plan Sénégal Emergent (PSE), et se concentrait sur deux priorités :

Priorité 1 : La promotion de la création d'emplois décents pour les hommes et les femmes

Priorité 2 : Le renforcement et l'extension de la protection sociale

Pour chacune de ces deux priorités du PPTD, un certain nombre de réalisations sont attendues avec des indicateurs à court et moyen terme :

³ Remarque Moussa Diop, UDTS

Priorités	Realisations	Indicateurs
Priorité 1 :	1. Des politiques et stratégies d'emplois décents pour les jeunes, hommes et femmes, développées et mises en œuvre.	<ul style="list-style-type: none"> i. Nouvelle politique de l'emploi validée et mise en œuvre ii. Nombre de stratégies régionales de promotion de l'emploi des jeunes tenant compte du genre, élaborées iii. Taux d'augmentation annuelle de la part du budget de l'Etat affectée à l'emploi des jeunes
	2. Des programmes publics intensifs en emplois décents au profit des jeunes dans les filières porteuses réalisés.	<ul style="list-style-type: none"> i. Nombre de marchés de travaux exécutés dans les Collectivités Territoriales (CT) selon l'approche HIMO¹ ii. Nombre de jeunes (hommes et femmes) bénéficiant des emplois HIMO
	3. Les dispositifs favorisant l'employabilité, la promotion des micros, petites et moyennes entreprises et l'insertion des jeunes en zones rurales et urbaines, mis en place	<ul style="list-style-type: none"> i. Taux d'insertion des jeunes (femmes, hommes) dans des entreprises en zones rurale et urbaine ii. Taux d'insertion des jeunes (femmes, hommes) par l'auto-emploi en zones rurale et urbaine
	4. Des politiques et des programmes facilitant la transition de l'économie informelle vers le formel développés et mis en œuvre.	<ul style="list-style-type: none"> i. Données désagrégées par sexe disponibles sur les emplois informels ii. Plan d'actions et feuille de route adoptés pour le passage de l'informel au formel iii. Nombre d'initiatives légales, réglementaires et institutionnelles prises
	5. Le système d'information sur le marché de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle opérationnel et sensible au genre.	<ul style="list-style-type: none"> i. Nombre d'agents des structures productrices des statistiques du travail décent formés ii. Nombre d'indicateurs de travail décent tenant compte du genre annuellement produits et renseignés
Priorité 2 :	6. Le dispositif juridique et institutionnel des systèmes formels de protection sociale renforcé	<ul style="list-style-type: none"> i. Nombre de textes législatifs et réglementaires adoptés en matière de protection sociale ii. Pourcentage des ressources publiques affectées à la protection sociale des travailleurs et des travailleuses
	7. La protection sociale étendue à l'ensemble des travailleurs et travailleuses, y compris ceux de l'économie informelle	<ul style="list-style-type: none"> i. Nombre de textes législatifs et réglementaires pour la protection sociale des travailleurs et travailleuses du secteur informel adoptés ii. Nombre de régimes de sécurité sociale en faveur de l'économie informelle mis en œuvre.
	8. La Sécurité et Santé au Travail et les conditions générales du travail améliorées dans les secteurs privé, public, informel et agricole	<ul style="list-style-type: none"> i. Taux de mise en œuvre du programme national de SST² ii. Taux d'entreprises respectant les règles de base de la SST et des conditions générales du travail

Note: (1) haute intensité de main-d'œuvre ; (2) Sécurité et Santé au Travail

Source: PPTD 2018 - 2022

Le coût global du PPTD Sénégal 2018-2022 est de 1.541.000 USD dont 493.000 USD comme apport potentiel du BIT et 1.048.000 USD à mobiliser.

Les résultats du PPTD 2 ne sont pas encore clairs. Une évaluation du programme n'est pas encore publiée au moment de la rédaction de cette recherche qualitative. Le ministère du Travail effectue chaque année des inspections du travail auprès des entreprises (récemment) enregistrées pour vérifier la présence de contrats de travail écrits, de représentations des travailleurs et de protection sociale. Les résultats sont publiés sur le site Web du ministère et sont utilisés par le gouvernement pour suivre les progrès de l'Agenda du travail décent. Actuellement, les programmes de protection sociale des travailleurs menés par le gouvernement ne couvrent que les secteurs privé et public formels.

L'Agence nationale de la statistique ANSD a traduit le travail décent au Sénégal en trois indicateurs d'opportunités d'emploi les plus utilisés : le taux d'activité⁴, le taux d'emploi⁵ et le taux de chômage⁶. L'emploi rémunéré, qui renseigne sur la qualité de l'emploi, est également ajouté pour mesurer le travail décent et ses évolutions au fil du temps.⁷ Ces chiffres se limitent à l'économie au niveau national et ne sont pas subdivisés en différents (sous-)secteurs économiques tels que l'horticulture. Au premier trimestre de l'année 2024 (les derniers chiffres), 58,6% des personnes en âge de travailler ont participé au marché du travail. Ce niveau d'activité a été plus élevé en milieu rural où il est ressorti à 60,0% contre 57,7% en milieu urbain. Selon le sexe, il est plus élevé chez les hommes que chez les femmes avec des taux respectifs de 68,5% et de 49,1%. Le taux d'emploi est ressorti à 40,0%. Il a été plus élevé en milieu urbain qu'en milieu rural, avec des taux respectifs de 44,3% et de 33,6%. En outre, le taux d'emploi a été plus élevé chez les hommes (53,3% contre 27,1% chez les femmes). S'agissant de l'emploi salarié, sa part, dans le total des emplois, s'est située à 40,7% au titre du trimestre sous revu. Elle varie selon le sexe et selon le milieu de résidence. Chez les hommes, elle est estimée à 45,7% contre 31,1% pour les femmes. L'accès à l'emploi salarié est plus important en milieu urbain (46,6%) qu'en zone rurale (28,9%).⁸

Le PPTD ne se concentre pas sur un secteur économique particulier, mais sur l'ensemble de l'économie (formelle et informelle) au Sénégal. Étant donné que seulement 3 % des entreprises non agricoles appartiennent à l'économie formelle alors que 100 % des ménages agricoles opèrent dans l'économie informelle, la mise en œuvre du travail décent dans tous les secteurs de l'économie et à tous les niveaux est une tâche difficile pour le gouvernement.

Cette recherche qualitative porte sur le travail décent dans cinq sous-secteurs de la chaîne d'approvisionnement horticole dans les trois principales zones horticoles du Sénégal : les Niayes, la Vallée du fleuve Sénégal et la Casamance. Ces cinq sous-secteurs (oignon, haricot vert, tomate, mangue, noix de cajou) représentent 42% de la production nationale totale de fruits et légumes frais du Sénégal. L'application de conditions de travail décentes dans ces sous-secteurs couvrira des dizaines de milliers de ménages horticoles, de commerçants et de fournisseurs d'intrants et bénéficiera à plus d'un demi-million de travailleurs individuels.

⁴ Personnes en âge de travailler participant au marché du travail. L'âge minimum légal pour occuper un emploi salarié ou pour être en apprentissage est fixé au Sénégal à 15 ans.

⁵ Mesure la part des personnes en emploi parmi celles en âge de travailler.

⁶ Les chômeurs comprennent toutes les personnes en âge de travailler qui, au cours de la période de référence, ont été sans travail, disponibles pour travailler durant une période de deux semaines et ont recherché un travail sur la période des quatre semaines ayant précédé la date de collecte.

⁷ Le Phare, Bulletin Trimestriel - N 018 / Mai 2024, ANSD

⁸ Enquête nationale sur l'Emploi au Sénégal (ENES) Premier trimestre 2024, juin 2024, ANSD



3. Les filières horticoles au Sénégal



3. Les filières horticoles au Sénégal

Selon la zone agroécologique concernée, chaque région du Sénégal a développé des chaînes de valeur tenant compte des opportunités locales offertes, des produits agricoles pluviales (céréales, arachides, coton, sésame, fonio, ...), de contre-saison (légumes, fruits), des fruits sauvages⁹ :

Région	Principales chaînes de valeurs agricoles	Opportunités de marchés	Défis des marchés
Dakar	<ul style="list-style-type: none"> - cultures horticoles (légumes, fruits) - des produits amenés de l'intérieur du pays (huiles, fruits de cueillette, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> - divers marchés spécialisés (Thiaroye, Castor) ; - une population en agrandissement continue avec l'exode rurale, la recherche d'emplois 	<ul style="list-style-type: none"> - capacités de stockage, de conservation - engorgement divers dans le transport, les capacités de conservation, la faible transformation
Diourbel	<ul style="list-style-type: none"> - PFNL^a (gousses de Kad, fruits de Balanites, jujube) - volaille locale 	<ul style="list-style-type: none"> - vente gros vers marchés urbains (ex. Dakar) - vente en bord de route ou marchés locaux ; 	<ul style="list-style-type: none"> - transformations permettant de donner de la plus-value, stockage
Fatick	<ul style="list-style-type: none"> - poissons, crevettes, frais ou séchés - sels iodés en sacs ou petits sachets - produits agriculture pluviale (arachide, mil, niébé, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> - route N1 et sur divers axes routiers secondaires - marchés hebdomadaires (ex. Passy, foundiougne, ...), - hôtels, campements, ... - proximité de Kaolack, de Diourbel, ... 	<ul style="list-style-type: none"> - capacités de stockage, de conservation - emballage adéquat presque inexistant - risque de pourriture, de perte de produits
Kaffrine	<ul style="list-style-type: none"> - arachides et produits dérivés (huile, graines, tourteaux, ...) - bétails divers (bœufs, moutons, chèvres, volaille locale) 	<ul style="list-style-type: none"> - axes routiers (ex. N1 Dakar – Tamba – vers le Mali) - marchés hebdomadaires dans divers localités (Birkilane, Kaffrine, ...) - campements, hôtels, grandes agglomérations voisines (Tamba, Kaolack, Touba, Mbacké, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> - peu ou pas de stockage et de conditionnement - déficit d'emballage adéquat - conditions d'hygiène à améliorer et process de transformation à mieux adapter et appliquer
Kaolack	<ul style="list-style-type: none"> - arachides et produits dérivés (huile, graines, tourteaux, ...) - maïs doux, arachides en frais, précoce - sels iodés avec les salins du Sine Saloum. 	<ul style="list-style-type: none"> - sur des axes routiers majeurs (vers Mali, Gambie, Guinée Bissau, Conakry) - transport vers grands centres urbains par camions de retour de livraison - Mali et autres pays limitrophes (Burkina Faso) 	<ul style="list-style-type: none"> - faible capacité de stockage, de conservation - climat souvent chaud favorisant des pertes de produits - faible capacité de transport par camion vue la forte demande en sel vers le Mali, BF
Kédougou	<ul style="list-style-type: none"> - mangues précoces (dès fin mai – juin) - miel, cire, huile de palme, beurre de karité 	<ul style="list-style-type: none"> - bon développement de nouveaux marchés avec l'installation de miniers - connaissance plus grande de ces produits en zone urbaine (ex. Dakar) 	<ul style="list-style-type: none"> - éloignement de grands centres urbains, risque perte de produits - caractère parfois très périssable de ces produits

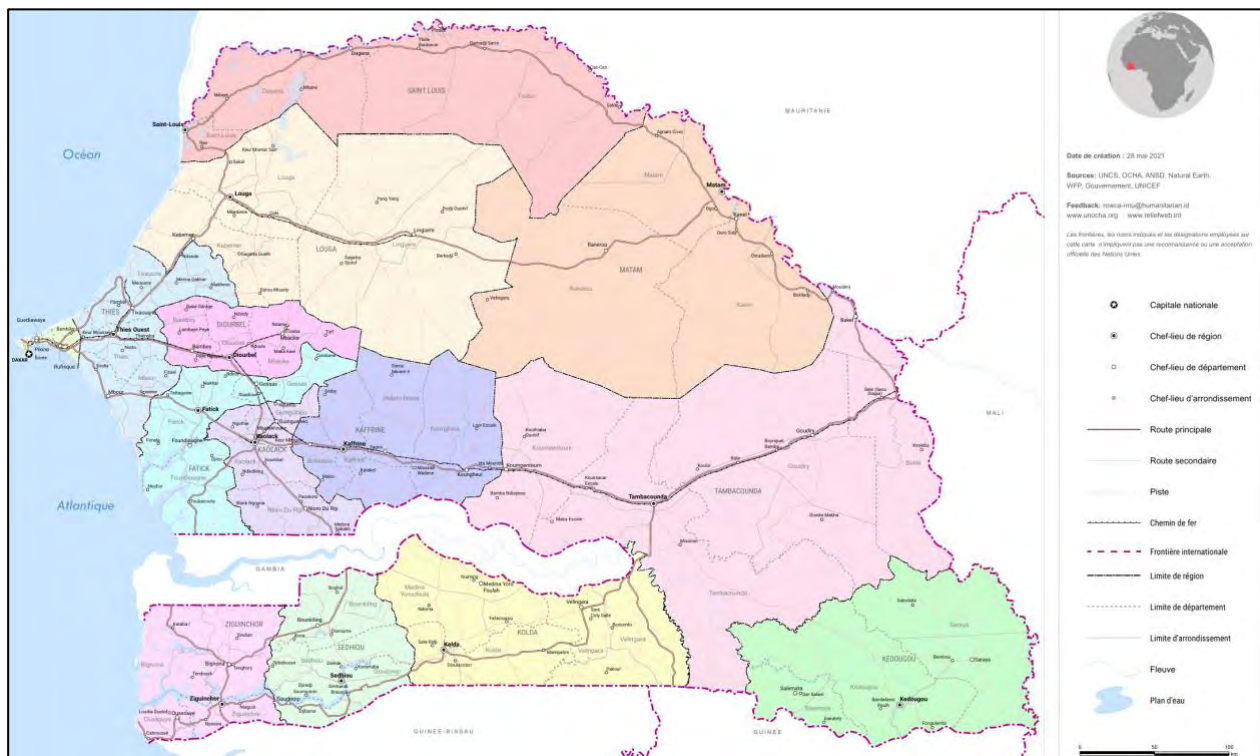
⁹ Étude sur le potentiel agricole des zones agroécologiques du Sénégal, Orientations COSOP (2019-2024), novembre 2018 à mars 2019, FIDA

Kolda	<ul style="list-style-type: none"> - fruits de cueillette (Mad, Tol, palmiste) - miel, cire, huile de palme, dérivé lait - bétail (bovins, produits laitiers, ...) - volaille locale (chair, œufs, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> - marché de Diawbé, pays limitrophes (Guinée Bissau, Conakry, Gambie) - de nombreux marchés hebdomadaires dans la région - Kolda sur un axe routier très fréquenté 	<ul style="list-style-type: none"> - qualité des routes, difficultés d'accès de certaines localités - peu ou pas de transformation pour une conservation plus longue, plus de valeur ajoutée
Louga	<ul style="list-style-type: none"> - fruitiers de la mer ver Potou (poissons frais, séchés) - fruits de cueillette locaux (Dankh, soump, gomme, ...) - bétail divers (moutons, chèvres, poulet local) 	<ul style="list-style-type: none"> - zone de transit en direction de St Louis, Mauritanie, de Matam, ... peu éloigné de Touba - grands marchés de bétails bien connus (Dara, Linguère, Barkédji, ...) - divers marchés hebdomadaires et qui rassemblent toujours davantage de monde 	<ul style="list-style-type: none"> - faible capacité de stockage, de transformation des produits halieutiques - difficulté d'accès dans certains localités, dû à la qualité des pistes - marché souvent plus avantageux aux commerçants qu'aux producteurs
Matam	<ul style="list-style-type: none"> - produits laitiers dérivés (huile, lait) - bétails divers (moutons, chèvres, bœufs, ...) - riz local, divers légumes, ... 	<ul style="list-style-type: none"> - marchés transfrontaliers avec la Mauritanie, le Mali - divers marchés hebdomadaires dans la zone, avec des accès parfois très difficile - zone de transit vers pays voisins (Mauritanie, Mali) 	<ul style="list-style-type: none"> - distance de transport très long, chaleur continental peu favorable au stockage - éloignement de certains grands centres urbains (700 km de Dakar par exemple)
Saint Louis	<ul style="list-style-type: none"> - riz de la vallée - légumes divers (oignon, patate douce, melon, ...) - poissons frais et transformés séchés, fumés, ... 	<ul style="list-style-type: none"> - axes routiers (N2) et voisinage de la Mauritanie - marchés transfrontaliers (ex. Rosso, Dagana, ...) - profite d'autres grands centres urbains comme Louga, Thiès, Dakar 	<ul style="list-style-type: none"> - logistique pas toujours appropriée - chaîne de froid par toujours continue - peu ou pas de transformation des produits agricoles
Sédhiou	<ul style="list-style-type: none"> - fruits de cueillette (Mad, ditakh, ...) - mangues, anacardes - plantes médicinales 	<ul style="list-style-type: none"> - écoulement par camions vers grands centres urbains côtiers (Mbour, ..., Dakar) - marchés hebdomadaires, locaux 	<ul style="list-style-type: none"> - techniques valorisantes de transformation, permettant un stockage plus long, donnant de la plus-value aux produits
Tambacounda	<ul style="list-style-type: none"> - souchet et dérivés - produits de la transformation des jujubes, Soump, ... - fonio, sésame, sorgho 	<ul style="list-style-type: none"> - campements touristiques, marchés transfrontaliers, voisinage de plusieurs pays (Mali, Guinée, Mauritanie) - transport par camions de retour de livraison ; 	<ul style="list-style-type: none"> - qualité de la route pour écoulement vers grands centres urbains (Mbour, Dakar, ...)
Thiès	<ul style="list-style-type: none"> - mangues (variétés locales, précoces) - légumes divers avec les Niayes voisins - élevage de volailles (chair, pondeuses, cailles, autres) 	<ul style="list-style-type: none"> - grands marchés de légumes comme Notto Gouye Diama - à proximité de grands axes routiers (N1 et N2) - proximité des grands hôtels à Saly, Mbour, Petite côte 	<ul style="list-style-type: none"> - exigences de qualité de plus en plus affichées - structures de stockage, de conservations) - logistique normalisée plus adaptée au transport (chaîne de froid, emballage, ...)
Ziguinchor	<ul style="list-style-type: none"> - fruits de cueillette (mad, Tol, palmier à huile, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> - déserte du port de Ziguinchor par des bateaux 	<ul style="list-style-type: none"> - durée du transport raisonnable pour faire

	<ul style="list-style-type: none"> - anacardes avec divers produits dérivés (noix, huile, jus, ...) - mangues, ananas, bananes, ... 	<ul style="list-style-type: none"> de transport, pont de Farafenié - transport par divers camions avec les facilités nouvelles de traversée de la Gambie - pays voisins comme la Gambie avec des marchés transfrontaliers 	<ul style="list-style-type: none"> arriver des produits de qualité, non pourris - profitant de marchés transfrontaliers comme Diawbé, autres
--	---	--	--

Note : (a) les Produits Forestiers Non Ligneux (PFNL), sont des produits collectés en forêt sans qu'il soit nécessaire d'abattre des arbres.

Généralement, les flux de denrées agricoles prennent la direction des zones urbaines, notamment côtières, dont la forte demande exerce une puissante attraction sur le marché local. Les flux alimentaires dans le pays convergent vers Dakar et le nord-ouest sénégalais, zone urbanisée, à revenu relativement élevé, dont la demande considérable exerce une forte influence aussi sur les marchés des pays voisins.



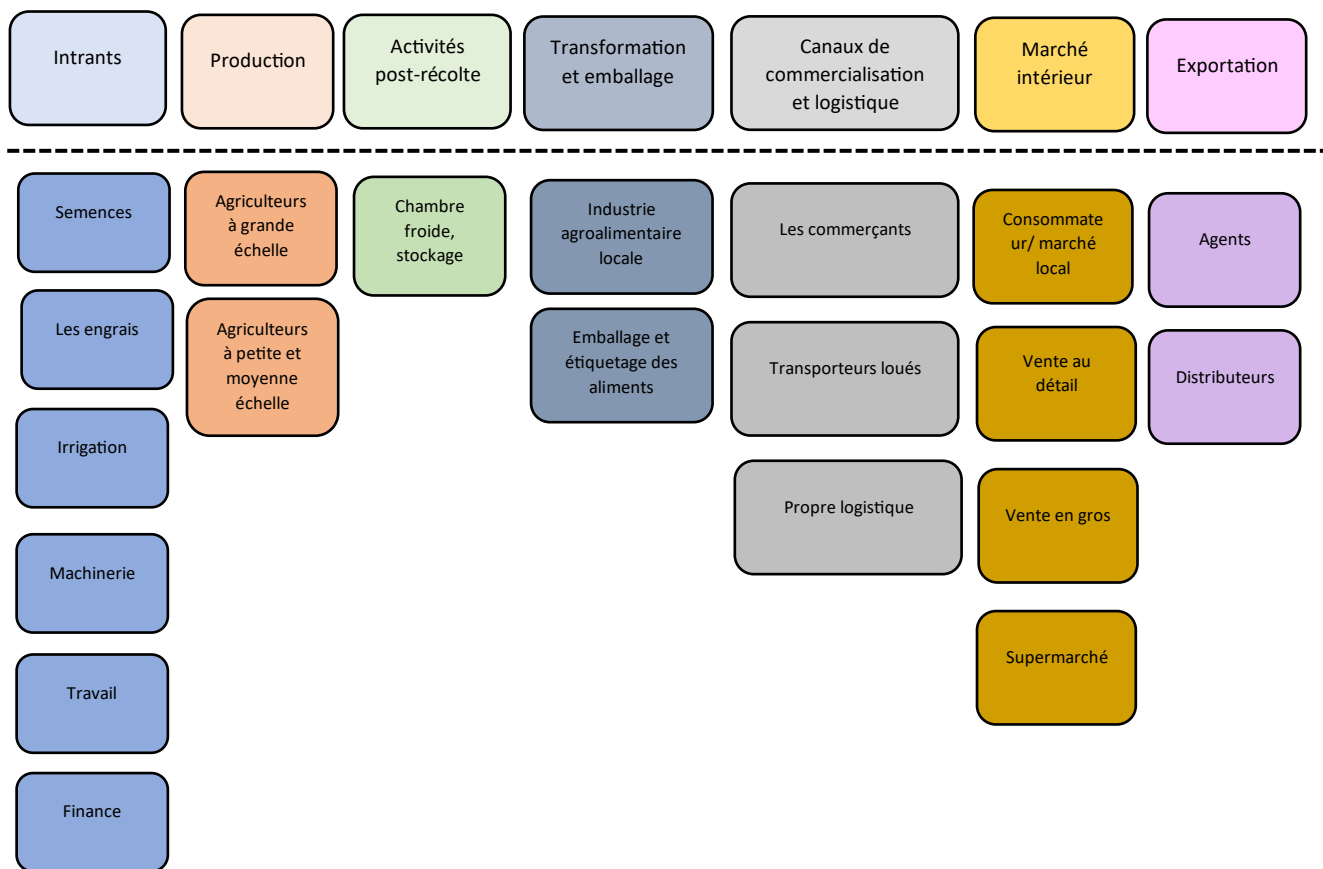
Carte administrative de la République du Sénégal

Deux filières horticoles cohabitent au Sénégal ¹⁰: (1) une chaîne d'approvisionnement moderne, coordonnée verticalement, à forte intensité de capital et de main-d'œuvre, produisant à la fois pour l'exportation et le marché intérieur, et (2) une chaîne d'approvisionnement domestique traditionnelle, à forte intensité de main-d'œuvre et à faible intensité de capital. La structure de la chaîne d'approvisionnement horticole au Sénégal, établissant une distinction entre l'exportation et le marché intérieur, et la chaîne d'approvisionnement traditionnelle et moderne, est illustrée dans la représentation schématique ci-dessous. En amont, la chaîne d'approvisionnement traditionnelle est

¹⁰ Resilience of global and local value chains to the Covid-19 pandemic: Survey evidence from vegetable value chains in Senegal, Kaat Van Hoyweghen et al., Agric Econ. 2021 May; 52(3): 423–440

dominée par les petits exploitants agricoles individuels. Le moyen le plus courant par lequel les produits parviennent au marché intérieur est par l'intermédiaire d'un réseau de commerçants itinérants de petite et moyenne taille ou « bana-banas » et de petits grossistes qui achètent les produits à la ferme ou sur les marchés de regroupement ruraux et les transportent vers les grands marchés urbains (à Dakar, Touba, Saint-Louis, Thiès) ou vers des régions plus reculées du sud du pays. Dans les zones urbaines, les petits détaillants (de rue), les épiceries et l'industrie des services alimentaires s'approvisionnent en produits sur ces marchés locaux. De plus, pour les consommateurs, en aval de la chaîne d'approvisionnement, les marchés locaux constituent le principal débouché des produits horticoles.

Représentation schématique de la chaîne d'approvisionnement horticole au Sénégal



Si l'offre horticole nationale reste largement traditionnelle, une certaine modernisation est en cours. En amont de la chaîne d'approvisionnement nationale, quelques entreprises agro-industrielles de moyenne et grande taille sont entrées sur le marché au cours de la dernière décennie. Souvent avec des capitaux et une gestion étrangers. Les exemples sont Société de Cultures Légumières (SCL), Qualité Fruits Sénégal (QFS) et Grands Domaines du Sénégal (GDS). Elles approvisionnent principalement le marché national par l'intermédiaire de commerçants et de grossistes de taille moyenne et bien organisés. En outre, depuis quelques années, des chaînes de supermarchés modernes, telles qu'Auchan et Casino, se multiplient dans les villes du Sénégal, en particulier à Dakar. Elles offrent une large gamme de produits frais à des prix compétitifs et attirent des clients de milieux sociaux divers, pas seulement les plus aisés. Néanmoins, la part de marché de ces supermarchés est encore bien inférieure à celle des marchés locaux traditionnels. Les importations de fruits et légumes frais sont contrôlées par un petit nombre d'entreprises importatrices, presque toutes situées à Dakar. Les fruits et légumes frais importés (principalement des oignons, des pommes de terre, des bananes,

des pommes) atteignent les marchés locaux et les consommateurs dans tout le pays par l'intermédiaire des commerçants « bana-bana ». La chaîne d'approvisionnement moderne à l'exportation est organisée autour de quelques grandes entreprises agro-industrielles à forte intensité de capital qui produisent, transforment et exportent leurs produits. L'agriculture contractuelle avec les petits exploitants existe pour les mangues, les tomates (et un peu pour les haricots verts), mais la tendance générale des 15 à 20 dernières années dans la chaîne d'approvisionnement à l'exportation est à une plus grande consolidation, à une industrialisation et à une intégration verticale complète de la production et de l'exportation. Les entreprises exportatrices vendent principalement directement aux importateurs étrangers, mais ces dernières années, lorsque les prix sur le marché intérieur sont favorables en raison des interdictions saisonnières d'importation, elles vendent également aux négociants nationaux et aux supermarchés locaux.

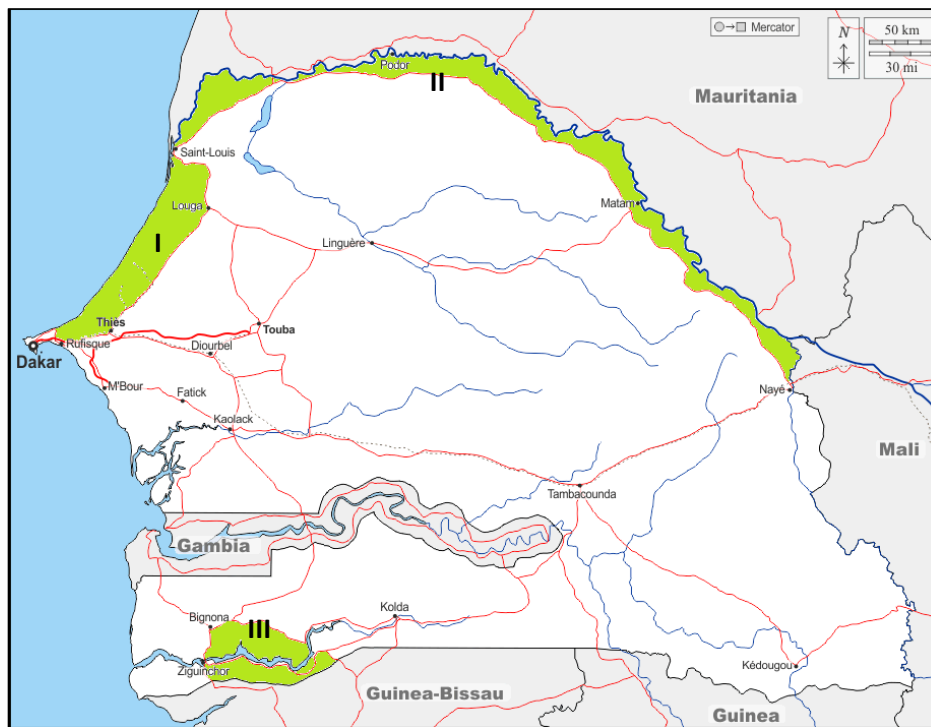
Les principales zones horticoles du Sénégal sont:

- I. Niayes
- II. Vallée du Fleuve Sénégal (VFS)
- III. Casamance

Ad. I] Les Niayes constituent une zone agro écologique d'une importance capitale dans l'économie du Sénégal. Cette région se caractérise par des conditions physiques (climat doux et humide, faible profondeur de la nappe phréatique, typologie des sols, etc.) et un contexte socio-économique favorables à des activités agro-pastorales intenses. Elle représente la principale zone de cultures maraîchères du Sénégal et offre de bonnes conditions pour l'arboriculture.

Ad. II] La Vallée du Fleuve Sénégal (VFS) joue un rôle important dans l'économie agricole du pays. Elle concentre plus de 10 000 ha d'emblavure et fournit l'essentiel des produits agricoles. La plus grande part de la production d'oignon du pays est assurée dans cette zone. On y enregistre les meilleures performances dans le secteur horticole et une forte mobilisation de ressources humaines lors des campagnes agricoles.

Ad. III] La Casamance est la partie la plus méridionale et la plus arrosée du Sénégal grâce à la présence de la mousson pendant plus de 8 mois par an (pluviométrie > 800 mm) et elle abrite 20% des terres arables du pays. La Casamance est particulièrement riche en ressources naturelles et abrite les formations forestières les plus importantes du pays.



Principales zones horticoles au Sénégal: (I) Niayes; (II) Vallée du Fleuve Sénégal ; (III) Casamance

La production horticole de ces trois régions représente plus de 80 % de la production nationale. Les Niayes sont particulièrement considérées comme le grenier du Sénégal. La majeure partie de la production de cultures horticoles importantes comme les oignons, les haricots verts et les tomates est cultivée dans cette région côtière qui s'étend de Dakar jusqu'à Saint-Louis au nord du pays. La Casamance est la zone la plus importante pour la production de mangues et de noix de cajou, tandis que dans la région nord, les tomates industrielles, les haricots verts et les oignons sont largement cultivés, en particulier par les grands agriculteurs (étrangers) pour l'exportation vers l'Europe.

Outre le grand nombre de ménages agricoles qui sont situés dans les trois zones horticoles, les petits commerçants (banabanas, coxeurs), les détaillants et les grossistes, qui sont étroitement liés à ces ménages, se trouvent donc souvent dans la même zone. En plus de l'approvisionnement des marchés ruraux, les commerçants des Niayes approvisionnent également les marchés urbains de Dakar.

La capitale Dakar est le poumon économique du Sénégal. Près de 40% de toutes les entreprises enregistrées sont situées dans cette ville, qui fournit 92% du chiffre d'affaires annuel total du secteur formel. Presque tous les sièges sociaux des entreprises nationales et internationales sont situés dans cette ville. En raison de la présence du port de Dakar et de l'aéroport international à proximité, toutes les entreprises horticoles exportatrices et importatrices ont un bureau à Dakar. Il en va de même pour les fournisseurs d'intrants agricoles, qui doivent souvent importer leurs produits, bien qu'ils disposent également de centres de distribution dans d'autres régions du pays, proches de leur principal groupe cible. En plus d'être le centre des affaires du Sénégal, toutes les organisations gouvernementales et les syndicats sont basés dans cette ville de 3,9 millions d'habitants (22% de la population totale).



4. Méthodologie de recherche

4. Méthodologie de recherche

Dans cette recherche qualitative, l'accent est mis sur les acteurs suivants de la chaîne d'approvisionnement horticole :

- Fournisseurs d'intrants agricoles
- Agriculteurs (petits et grands exploitants)
- Commerçants
- Exportateurs
- Importateurs aux Pays-Bas

Pour cette recherche qualitative, des travailleurs individuels actifs dans des petites et grandes exploitations agricoles ainsi que des commerçants ont également été interrogés.

4.1 Collecte de données

Les données primaires et secondaires ont été collectées au cours de la période de juin à septembre 2024. Les données primaires ont été collectées au moyen de deux types de méthodologies de recherche :

- a. Entretien
- b. Questionnaire (rempli par l'intervieweur)

Ad. a) L'entretien a été mené avec un importateur néerlandais de produits horticoles sélectionnés en provenance du Sénégal, principalement des haricots verts et des mangues. Le type d'entretien choisi était un entretien semi-structuré non standardisé, avec une liste de plusieurs sujets et questions clés à aborder au cours de l'entretien concernant les conditions de travail décentes chez le fournisseur sénégalais de produits horticoles sélectionnés. L'entretien a été enregistré par le chercheur du MEYS, analysé et, après approbation de la personne interrogée, utilisé pour l'étude qualitative. Le nom de l'entreprise néerlandaise ainsi que les personnes interrogées sont tous anonymes.

Ad. b) Sur la base de la première phase de cette recherche qualitative et après consultation de diverses parties prenantes lors d'une réunion en ligne le 14 juin 2024, cinq sous-secteurs horticoles ont été sélectionnés pour une étude approfondie à l'aide d'un questionnaire en face à face complété par un chercheur. Les critères de sélection utilisés étaient les suivants :

- Capacité à générer durablement des emplois décents
- Durabilité des débouchés/circuits d'écoulement en lien avec l'évolution de la demande globale
- Présence des entreprises nationales et multinationales (UE et Pays-Bas)
- Importance de l'effectif des travailleurs

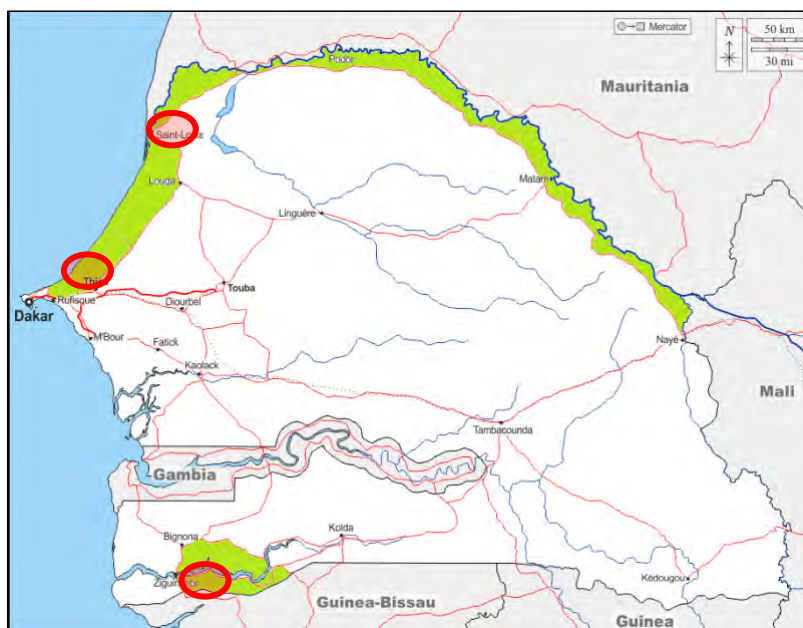
Le résultat de la consultation en ligne a été la sélection des cinq sous-secteurs horticoles suivants :


- Oignon
- Tomate (industrielle)
- Haricots verts
- Mangue
- Noix de cajou

Dans chaque sous-secteur, les principaux acteurs de la chaîne d'approvisionnement ont été

identifiés : les fournisseurs d'intrants agricoles, les ménages horticoles, les commerçants horticoles et les travailleurs individuels. Ces derniers ont été divisés en deux groupes : les travailleurs ayant un emploi dans une PME et l'autre groupe composé de travailleurs employés par une grande agro-entreprise. Pour chaque groupe d'acteurs, un questionnaire différent a été conçu par MEYS contenant des questions ouvertes et fermées, et partagé avec CNV Internationaal pour approbation finale. Le questionnaire comportait des questions ouvertes et fermées. Pour collecter les données de terrain, MEYS et Nafifu ont utilisé un outil appelé SurveyMonkey © . Cet outil a été utilisé (en ligne/hors ligne) par les trois équipes de terrain avec leur smartphone.

Outre la sélection des produits horticoles et des acteurs de la chaîne d'approvisionnement, cette recherche qualitative s'est également concentrée sur les trois principales zones horticoles : les Niayes, la vallée du fleuve Sénégal et la Casamance.



 : zone sélectionnée pour la recherche qualitative

Pour sélectionner les répondants (producteurs, commerçants, fournisseurs d'intrants, travailleurs), l'équipe de recherche a utilisé une technique d'échantillonnage par auto-sélection non aléatoire. Cette technique permet à l'équipe de recherche d'auto-sélectionner les répondants pertinents pour cette recherche. La pertinence est définie comme les répondants actifs dans l'un des cinq sous-secteurs horticoles dans l'une des trois zones horticoles. L'échantillonnage par auto-sélection non aléatoire est également utilisé pour sélectionner un importateur néerlandais de produits horticoles sénégalais.

Le nombre de répondants à l'enquête répartis entre les trois zones et les différents acteurs de la chaîne d'approvisionnement horticole était le suivant :

Nombre de répondants

Zone horticole	Région	Entretiens approfondis	Enquête à l'aide de questionnaires				
			Entreprises néerlandaises	Fournisseur d'intrants	Producteur	Commerçant	Travailleurs
						PME	Grandes exploitations
VFS	Saint-Louis		2	63	31	131	46
Niayes	Thiès, Dakar		8	89	36	123	0a
Casamance	Ziguinchor, Sédhiou		8	100	42	120	81
Total		1	18	252	111	374	127

Remarque : (a) aucune réponse de plusieurs grandes exploitations agricoles de la région de Thiès

Au total, 883 répondants ont été interrogés au cours de la période juin à septembre 2024. De l'avis de l'équipe de recherche, ce nombre de répondants est suffisant pour donner des déclarations qualitatives sur la situation des conditions de travail décentes dans la chaîne d'approvisionnement horticole des cinq sous-secteurs sélectionnés au Sénégal.

Pour collecter des données secondaires, notre équipe de recherche a utilisé des publications en ligne provenant de diverses sources, notamment du ministère de l'Agriculture, de l'ANSD, du ministère du Travail et des articles universitaires.

4.2 Questionnaires de validité

La mesure de la validité interne ou de mesure des questionnaires est effectuée en utilisant des données pertinentes provenant d'études antérieures sur l'horticulture au Sénégal. Dans ce cas, les enquêtes annuelles menées par le ministère de l'Agriculture (DAPSA) et l'Office national des statistiques ANSD. En outre, divers programmes financés par des donateurs sur le secteur (par exemple PAPSEN, PAPA) ont également fourni des données pertinentes à des fins de comparaison.

4.3 Concepts et définitions

Les concepts et définitions suivants ont été utilisés dans cette recherche qualitative:

Activités rémunérées : ce sont des activités productives pour lesquelles, lorsque la personne effectue le travail, elle reçoit en échange de la rémunération payable sous forme de salaire ou de traitement. Les activités rémunérées sont celles productives du visant à produire des biens ou à fournir des services en vue d'une rémunération ou du profit et à d'autres activités directement liées à l'emploi. La recherche de l'emploi et la création d'une entreprise ne sont pas prises en compte dans cette définition.

Campagne agricole : Une campagne agricole est la période durant laquelle s'accomplit un cycle végétatif normal. Ce cycle est compris entre le début des semis et la récolte pour les cultures annuelles.

Chef de ménage Le chef de ménage est le membre du ménage qui a la responsabilité de l'organisation des repas, et plus généralement, de l'organisation de la vie du ménage. Son autorité est reconnue et acceptée par tous les membres du ménage. Le chef de ménage est nécessairement un résident, c'est-à-dire un membre qui vit en permanence dans la concession du ménage.

Commerçant : Un commerçant est une personne physique ou morale qui achète et vend des produits et des services pour son propre compte ou pour le compte d'un client dans le but de réaliser un profit.

Exploitant : L'exploitant est la personne physique ou morale responsable de la marche de l'exploitation agricole et des grandes décisions concernant l'utilisation des ressources. Il a également la responsabilité technique et financière de l'exploitation. Il peut assurer la marche de l'exploitation directement ou confier la responsabilité du travail courant de la gestion à un régisseur salarié.

Exploitation agricole hors ménage (EAHM) : EAHM désigne l'une des 4 catégories d'exploitations agricoles définies ci-dessous :

- **Entreprise agricole :** C'est une exploitation agricole gérée par une personne morale. En d'autres termes, c'est l'exploitation agricole moderne ; elle peut être aussi assimilée à une exploitation agricole spéciale. En général, elle dispose d'un NINEA et tient régulièrement une comptabilité ;
- **Ferme moderne :** Elle désigne toute exploitation agricole délimitée par des murs ou des barbelées abritant les parcelles agricoles, les machines agricoles, les cheptels animaliers, la volaille sous des abris (couvert) et l'habitat de l'exploitant. La ferme peut avoir une activité diversifiée (polyculture-élevage) ou au contraire être plus ou moins spécialisée dans un domaine particulier : les cultures céréalières, les cultures de rente ou grandes cultures, l'horticulture, la stabulation, l'embouche, l'aviculture, la production de lait ou d'œufs, l'arboriculture fruitière, le maraîchage et/ou l'horticulture, l'élevage et/ou l'embouche, l'aviculture entre autres ;
- **Grande exploitation agricole :** C'est toute exploitation agricole qui emblave 10ha ou plus, en une campagne agricole. Les détenteurs des grandes exploitations agricoles peuvent être des personnes physiques, des marabouts ou des écoles coraniques en internat (Daaras), des groupements ou associations, etc. ;
- **Groupe/coopérative de production horticole :** Est considéré comme un groupement/coopérative de production horticole, tout groupe d'individus spécialisé dans la production maraîchère, fruitière ou florale, et organisé dans le but de produire ensemble sur le même domaine, en mettant en commun les moyens de production et en partageant les fruits de la production. Toutefois, tout regroupement de producteurs horticoles qui n'a pas pour objectif la production en commun n'est pas considéré comme un groupement/coopérative de production horticole. D'autres objectifs peuvent être à la base du groupement, comme l'achat en commun d'intrants, l'utilisation en commun de moyens de production ou la commercialisation en commun des produits.

Intrants : En agriculture, les intrants sont l'ensemble des produits qui ne sont pas naturellement présents dans le sol et qui y sont rajoutés afin d'améliorer le rendement de la culture. Ils regroupent de façon large les semences, les produits visant à améliorer la qualité du sol (engrais chimiques ou organiques) et ceux (fongicides, herbicides, insecticides, etc.) visant à éliminer les ravageurs ou les plantes invasives ou indésirables (adventice).

Ménage : Un ménage est un ensemble de personnes, avec ou sans lien de parenté, qui mettent leurs ressources en commun pour préparer et partager les repas ensemble, sous l'autorité d'une seule et même personne appelée chef de ménage. Le ménage fait ainsi référence à une unité de consommation. Habituellement, les membres d'un même ménage vivent sous le même toit ou dans la même concession.

NINEA : L'immatriculation au NINEA (Numéro National d'Identification des Entreprises et Associations) et l'obtention d'un numéro unique sont obligatoires pour toutes les entreprises exerçant au Sénégal, associations nationales ou étrangères dûment déclarées ou agréées, syndicats professionnels, administrations publiques centrales, établissements publics, collectivités locales et partis politiques, exploitants occasionnels, propriétaires fonciers, organisations non gouvernementales (ONG), etc. L'ensemble de ces unités constitue le Répertoire National des Entreprises et Associations (RNEA). Il représente la base de données exhaustive des unités économiques immatriculées exerçant sur le territoire national. Il regroupe, pour chaque unité, des informations d'identification, de localisation, de classification, etc.

PME (petites et moyennes entreprises)¹¹ : toute personne physique ou morale autonome, commerçante ou productrice de biens et/ou services marchands, et dont le chiffre d'affaires hors taxes annuel n'excède pas deux milliards (2 000 000 000) de FCFA. La PME comprend l'Entrepreneur, la Très Petite Entreprise, la Petite Entreprise et la Moyenne Entreprise définis ci-dessous. L'entreprise doit être légalement déclarée et doit tenir une comptabilité régulière :

- **L'Entrepreneur** : toute personne physique exerçant, à titre individuel, une activité professionnelle, civile, commerciale, artisanale, agricole ou de prestataire de services, dont le chiffre d'affaires annuel hors taxes ne dépasse pas : 30 000 000 FCFA pour les activités commerciales ; 20 000 000 FCFA pour les activités artisanales et assimilées ; 10 000 000 CFA pour les prestations de services.
- **Très petite Entreprise (TPE)** : toute personne hors entrepreneur physique ou morale, exerçant une activité professionnelle, civile, commerciale, artisanale, agricole, industrielle ou de prestataire de services, dont le chiffre d'affaires annuel déclaré hors taxes est inférieur ou égal à 100 000 000 FCFA et ayant moins de 10 employés. La Très petite Entreprise tient, au moins, un système allégé de comptabilité ;
- **Petite Entreprise (PE)** : toute personne physique ou morale, exerçant une activité professionnelle, civile, commerciale, artisanale, agricole, industrielle ou de prestataire de services, dont le chiffre d'affaires annuel hors taxes est supérieur à 100 000 000 FCFA et inférieur ou égal à 500 000 000 FCFA et ayant entre 10 et 20 employés. Elle tient une comptabilité soit en interne, soit par un Comptable agréé ou par un Centre de Gestion Agréé (CGA) ou toute autre structure similaire agréée ;
- **Moyenne Entreprise (ME)** : toute personne physique ou morale, exerçant une activité professionnelle, civile, commerciale, artisanale, agricole, industrielle ou de prestataire de services, dont le chiffre d'affaires annuel hors taxes est supérieur à 500 000 000 FCFA et inférieur ou égal à 2 000 000 000 FCFA et ayant entre 20 et 250 employés.

Secteur Horticole : Dans sa définition la plus complète, le sous-secteur horticole regroupe les activités de production maraîchère, fruitière (arboriculture fruitière) et florale (fleurs et plantes ornementales). Dans le cadre de la présente opération de recensement de l'horticulture dans la zone des Niayes, Saint-Louis et Ziguinchor les fleurs et les plantes ornementales ne sont pas prises en compte. De façon plus précise, sont concernées par le recensement :

- La production des cultures maraîchères de contre saison froide
- La production des cultures maraîchères de contre saison chaude,
- La production des cultures maraîchères durant l'hivernage,

¹¹ Selon le Recensement général des entreprises 2016, 99,8% du tissu des entreprises constituent des PME dont 81,8% d'entrepreneurs ; 16,4% de Très Petites Entreprises (TPE) ; 1,2% de Petites Entreprises (PE) et 0,4% de Moyenne Entreprises (ME)

- La production des fruits (hors cueillette) en toutes saisons.

Travailleur horticole : un travailleur horticole est une personne individuelle embauchée par un ménage horticole pour effectuer un travail agricole rémunéré à la ferme pendant la saison horticole, soit occasionnellement, temporairement ou de manière permanente.

4.4 Limitations

Les contraintes de temps et de budget ont limité le nombre de répondants qui ont pu être interrogés. Néanmoins, avec de 883 répondants, travaillant dans trois zones différentes au Sénégal et dans cinq sous-secteurs différents, des déclarations qualitatives peuvent être faites sur les résultats globaux. La séparation des résultats de la recherche sur le terrain ne fournirait pas suffisamment de données pour être représentatives d'un sous-secteur, d'une zone ou d'un acteur particulier de la chaîne de valeur. En outre, de nombreux agriculteurs pratiquent plus d'une spéculation, ce qui rend difficile la répartition entre les différents sous-secteurs. Par exemple, les agriculteurs de la région de Thiès cultivent des oignons et des pommes de terre sur la même parcelle. De même, les négociants commerciaux achètent et vendent plus d'un type de produit horticole et opèrent donc dans plus d'un sous-secteur horticole.

Une grande partie des entretiens a été réalisée pendant la saison des pluies au Sénégal. Cela signifie que de nombreuses exploitations agricoles opérant dans un ou plusieurs sous-secteurs horticoles étaient fermées et que les travailleurs n'étaient pas actifs dans les exploitations. La sélection d'exploitations représentatives et l'entretien d'un nombre suffisant de propriétaires et de travailleurs agricoles ont donc pris beaucoup plus de temps.

Souvent, les ménages agricoles ne tiennent pas un bon système de comptabilité (formel) sur, par exemple, les quantités exactes qu'ils produisent et vendent, leurs coûts totaux, leurs dépenses d'investissement et leurs revenus (nets) sur une base annuelle. Cela peut donner lieu à des réponses à des questions quantitatives qui peuvent être difficiles à vérifier de manière objective.

L'interview d'employeurs au Sénégal et aux Pays-Bas sur les conditions de travail décentes de leurs travailleurs s'est avérée une tâche difficile pour l'équipe de recherche. De nombreux employeurs (PME, grandes entreprises) étaient réticents à coopérer, même si les entretiens étaient anonymes. L'interview de travailleurs individuels était dans de nombreux cas encore plus compliquée, car ils avaient du mal à répondre ouvertement aux questions de recherche sur leurs conditions de travail actuelles. Pour un grand nombre de travailleurs de la chaîne de valeur horticole, disposer d'un contrat de travail écrit formel avec des droits légaux en matière de prestations sociales n'est pas considéré comme acquis.



5. Fournisseurs d'intrants agricoles



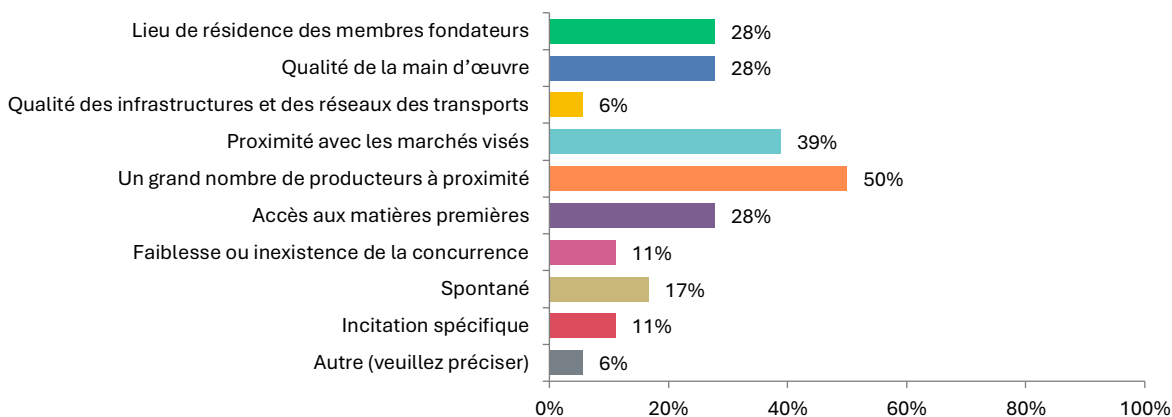
5. Fournisseurs d'intrants agricoles

5.1 Profil de l'entreprise

Les fournisseurs locaux d'intrants agricoles comme les engrais, les semences et les produits phytosanitaires jouent un rôle important dans la chaîne d'approvisionnement horticole. Leurs principaux clients sont les ménages agricoles. Le type de fournisseurs d'intrants est assez diversifié. Il y a des entreprises qui se concentrent sur un produit spécifique ou d'autres qui ont un large assortiment. Des entreprises qui ont un capital 100% sénégalais et d'autres qui sont une filiale locale d'une entreprise étrangère. La société Tropicasem, dont le siège social est basé à Dakar, est le plus grand fournisseur de semences au Sénégal avec ses propres magasins situés dans les principales zones horticoles, tandis que la société SEDAB (*Sahélienne d'Entreprise de Distribution et d'Agro-business*), fondée en 1985 et basée à Dakar, propose en plus des semences également des engrais chimiques à travers ses 24 points de vente dans différentes régions du Sénégal. Éléphant vert Sénégal est une filiale locale de la société française Éléphant vert, qui propose des engrais biosourcés, et Les Niayes Sarraut, en activité depuis 1988, vend des semences, des engrais chimiques et des produits phytosanitaires aux agriculteurs ainsi qu'aux consommateurs à Dakar et Saint-Louis.

Comme pour la plupart des fournisseurs d'intrants, le plus grand groupe d'acheteurs sont des agriculteurs. Par conséquent, la principale raison de l'installation de leur entreprise sur le site actuel est le grand nombre de producteurs à proximité (50%), suivi de la proximité de leurs marchés cibles (30%). La qualité de la main-d'œuvre était pour plus d'un quart (28%) des fournisseurs d'intrants une raison importante.

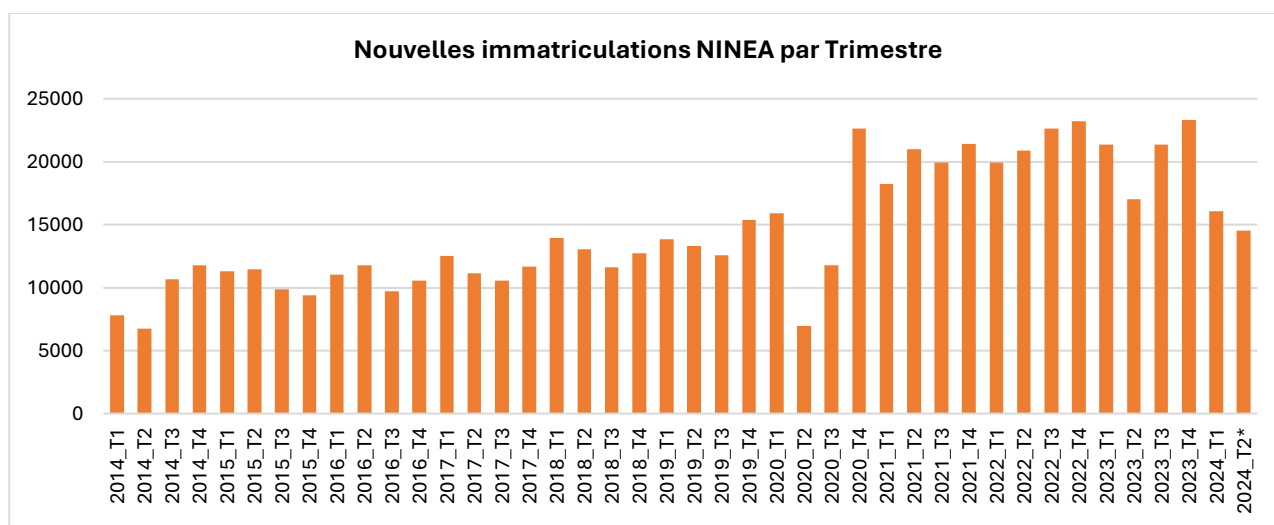
Quelle est la principale motivation pour créer une entreprise dans cette localité (plusieurs réponses possibles) ?



La forme juridique la plus courante pour les fournisseurs d'intrants dans la chaîne de valeur horticole est l'entreprise individuelle (44 %). La grande majorité des entreprises sont inscrites au registre du commerce et disposent également d'un NINEA. L'obtention d'un *Numéro d'Identification National des Entreprises et des Associations* (NINEA) est obligatoire pour toutes les entreprises ayant des activités commerciales au Sénégal et sert au paiement des impôts.

Depuis 2014, le nombre de nouvelles inscriptions au NINEA a considérablement augmenté. Il est passé d'environ 10 000 à 15 000 par trimestre à plus de 15 000 nouvelles inscriptions par trimestre au cours des trois dernières années. La grande majorité des nouvelles inscriptions dans NINEA

concernent le commerce. Au premier trimestre 2024, les entreprises personnes morales qui ont déclarées le commerce comme activité principale représentent 28%. Les secteurs les plus fréquents parmi les nouvelles entreprises personnes morales incluent également "l'agriculture, l'élevage et la pêche" (17,7%), suivi par les "services fournis aux entreprises" (17,1%), les BTP (Bâtiment et Travaux Publics) (12%) et les "Services personnels et divers" (6,3%). Cependant, les secteurs des « Industries textiles » (1,1%) et des « Hôtels, bars, restaurants » (1,5%) enregistrent des proportions moindres en termes de nouvelles créations d'entreprises. Concernant les entreprises individuelles, le commerce reste également le secteur d'activité le plus déclaré avec 68,3%. En plus du commerce, les secteurs tels que les "Services personnels divers" (9,6%), les "Services fournis aux entreprises" (6,4%), le transport et la communication (3,8%), le BTP (3,6%), ainsi que l'agriculture, l'élevage et la pêche (2,3%), et d'autres industries (2,2%), sont les activités les plus exercées par les entreprises individuelles. Les secteurs de l'Industrie alimentaire (0,8%) et de l'Hôtellerie, bars et restaurants (1,4%) sont moins représentés.¹²



Remarque : (*) avril - mai

Source : ANSD

Selon la dernière enquête auprès des entreprises réalisée par l'ANSD¹³, il existe plus de 400 000 unités économiques (formelles et informelles) actives au Sénégal dont environ 40% sont basées à Dakar, suivie de la région de Thiès.

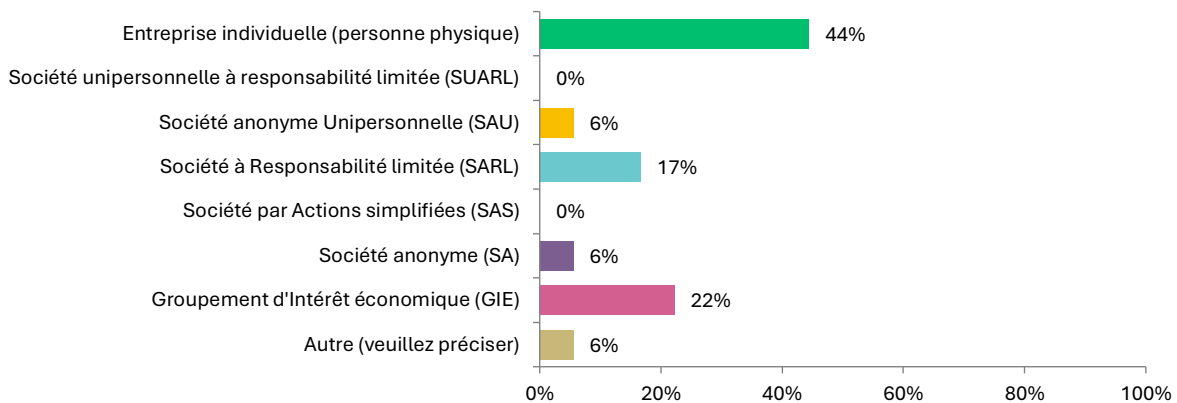
Concernant l'inscription à l'IPRES (*Institution de prévoyance retraite du Sénégal*) et à la CSS (*Caisse de sécurité sociale*)¹⁴, les entreprises le font beaucoup moins. Plus de la moitié d'entre elles ne sont pas inscrites à ces régimes nationaux de sécurité sociale et ne paient donc pas de prestations de sécurité sociale pour leurs salariés en cas de départ à la retraite (IPRES) ou d'accidents/blessures/maladies liés au travail (CSS).

¹² Bulletin Trimestriel sur les Nouvelles Immatriculations au NINEA (BTNIN) (T1-2024), ANSD, avril 2024

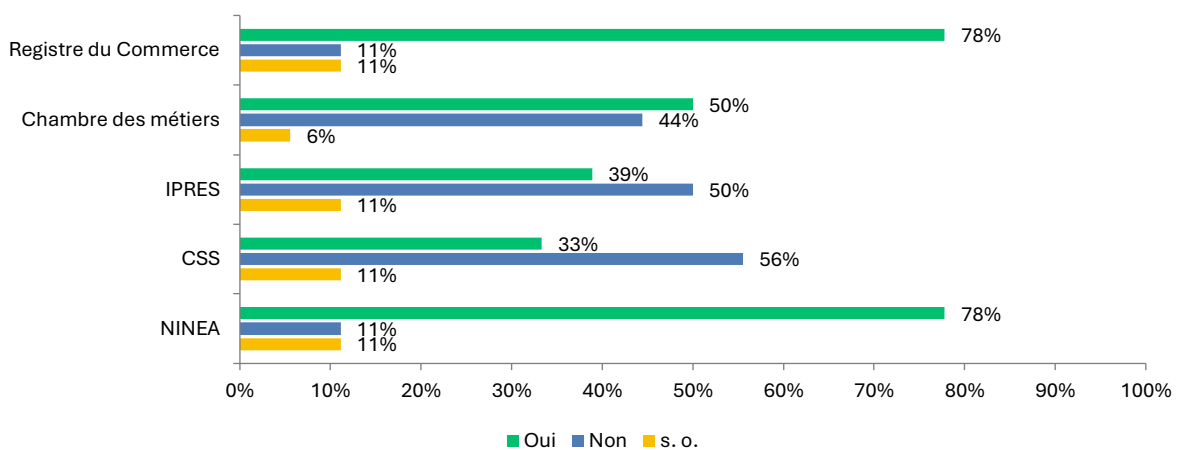
¹³ Recensement General des Entreprises (RGE) 2016, Ministère de l'Economie des Finances et du Plan, janvier 2017

¹⁴ Au Sénégal, les entreprises doivent s'inscrire auprès de l'IPRES et de la CSS pour garantir des conditions de travail favorables aux salariés et à leurs familles. La législation en vigueur au Sénégal impose à tout employeur de personnel salarié de s'inscrire auprès de la CSS dans les deux mois suivant l'embauche du premier salarié. Les activités de la CSS concernent les prestations familiales et la couverture des accidents du travail. L'IPRES est un organisme de droit privé sous tutelle de l'Etat. Il prévoit une pension ou une allocation de retraite aux anciens salariés ayant cotisé pendant au moins 1 an, des pensions de survie ou des allocations aux veuves, veufs et orphelins de père ou de mère, à charge en cas de décès d'un salarié.

Quel est le régime juridique de l'entreprise ?



Votre établissement est-il enregistré ?



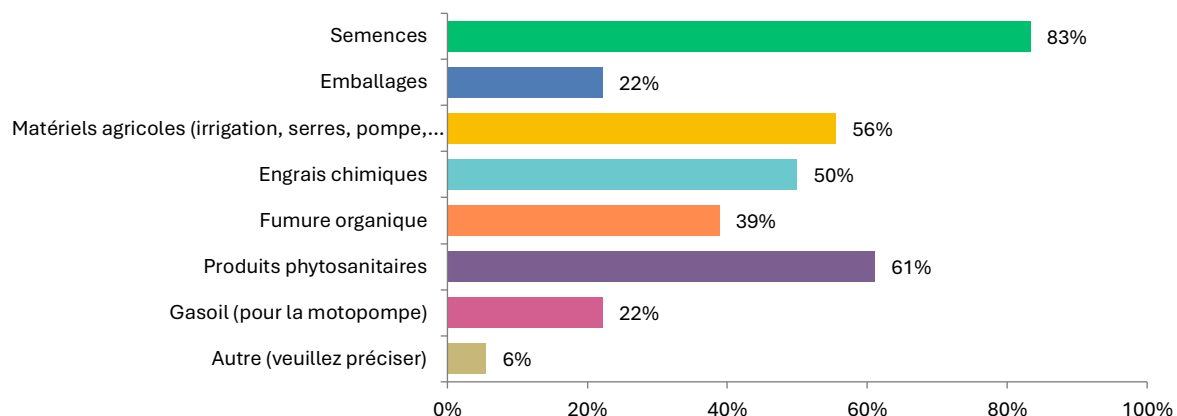
Les produits les plus importants que la majorité des fournisseurs d'intrants vendent sont les semences (83%), suivies des produits phytosanitaires et des machines et équipements agricoles. Au Sénégal, il existe deux systèmes semenciers, l'un dit « formel » et l'autre « informel ». ¹⁵ Le système formel est régulé par l'Etat et chaque acteur de ce système a une tâche clairement définie. Il va de la sélection variétale à la commercialisation des semences, en passant par la production de prébase, la multiplication des semences, le contrôle de qualité, le conditionnement et la certification. Le système dit « informel » fait référence aux réseaux d'échange de semences entre agriculteurs. Après les récoltes, une partie des semences est sélectionnée et échangée entre agriculteurs d'une même zone. ¹⁶ Le système « informel » fournit la majorité des semences utilisées par les agriculteurs locaux. Le système formel de production de semences est celui à travers lequel l'État a pour objectif de produire des semences de qualité pour augmenter les rendements agricoles et les revenus des producteurs. Ce système repose sur un cadre législatif bien défini et implique des acteurs aux profils divers. Une entreprise comme SPIA SA (*Société de Produits Industriels & Agricoles*) fondée en 1980 et basée à Dakar, vend avec ses 150 employés des produits phytosanitaires et une large gamme de semences potagères à travers 71 magasins à travers le pays. Terragrisen, filiale locale depuis 2009 de

¹⁵ Structure et opération du système semencier au Sénégal : cas des céréales et légumineuses, Ndèye Fatou Faye et al. Ministry of Agriculture, USAID, Mars 2019

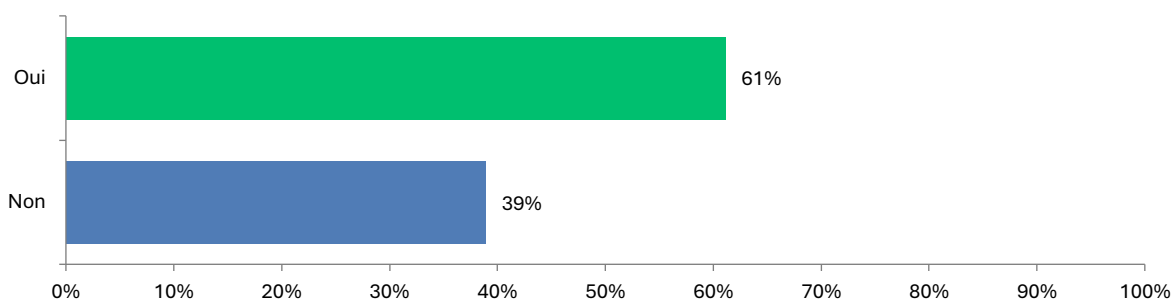
¹⁶ La différence la plus importante entre le système semencier formel et informel au Sénégal est que dans le système formel, la production de semences est clairement distinguée de la production alimentaire, alors que dans le système informel, cette distinction entre production de semences et production alimentaire n'existe pas.

l'entreprise internationale française ICS, vend non seulement des semences, mais aussi des machines et des équipements aux agriculteurs du Sénégal. Il existe également des fournisseurs qui se concentrent sur les nouveaux développements du secteur horticole au Sénégal comme par exemple la culture sous abri. Une entreprise comme Fiaya-Agricole, basée à Dakar, a vu cette opportunité et vend des matériaux pour la construction de serres grillagées. La société Fiaya-Agricole utilise ses connaissances issues de sa propre culture de plantes horticoles pour concevoir et développer ses produits et services de serre. Comme le fournisseur de semences Tropicasem, plus de la moitié des fournisseurs d'intrants agricoles travaillent - à côté de leurs propres magasins - avec des distributeurs locaux. Ces distributeurs sont situés dans les villes et les villages des principales zones horticoles proches des agriculteurs.

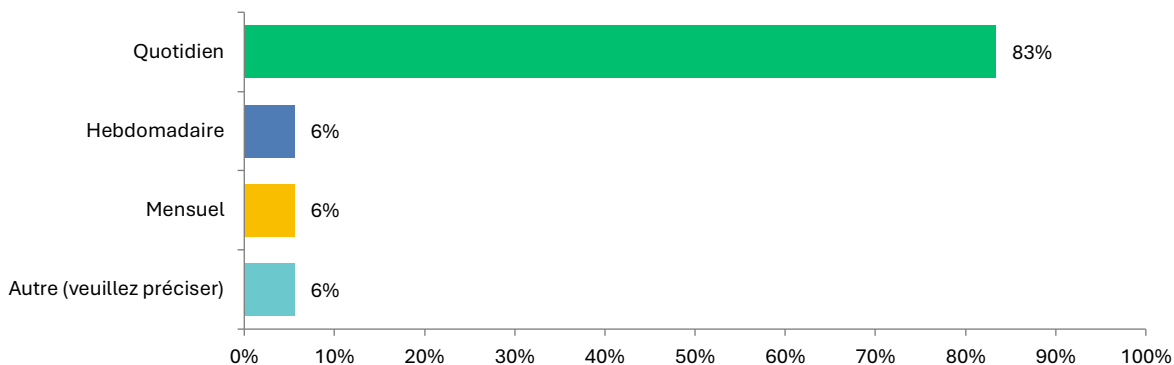
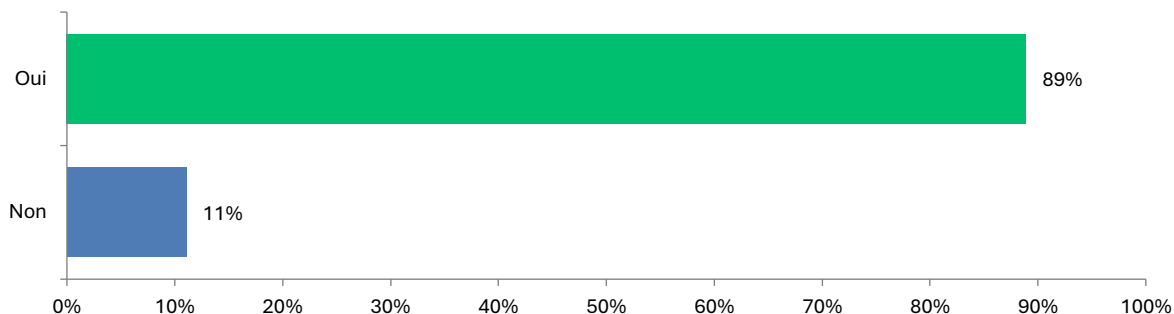
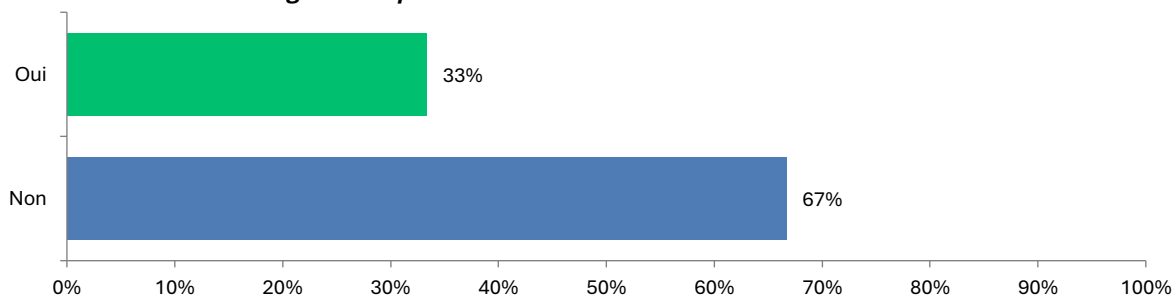
Quel(s) type(s) d'intrants agricoles fournissez-vous aux horticulteurs (plusieurs réponses possibles) ?



Coopèrez-vous avec des distributeurs locaux ?



Huit fournisseurs d'intrants sur dix vendent quotidiennement leurs produits. C'est particulièrement vrai pour les semences et les produits phytosanitaires dont les agriculteurs ont besoin pour chaque campagne horticole. Près de 90 % des fournisseurs d'intrants vendent donc directement aux agriculteurs individuels. Par exemple, Agroseed, un fournisseur sénégalais de semences de légumes provenant de sociétés semencières internationales comme la société néerlandaise Rijk Zwaan, vend directement aux agriculteurs individuels dans différentes régions du pays.

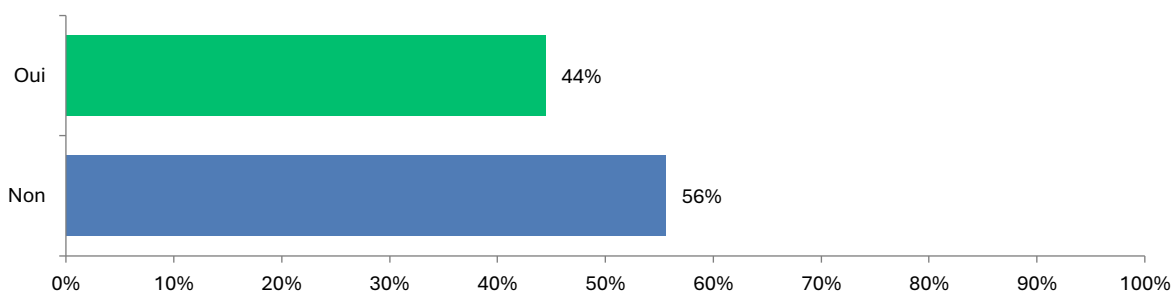
À quelle fréquence vendez-vous vos produits aux horticulteurs ?**Vendez-vous directement aux ménages horticoles individuels ?****Offrez-vous une formation professionnelle aux horticulteurs sur la façon d'utiliser les intrants agricoles que vous vendez ?**

Bien que de nombreux producteurs horticoles ne connaissent pas les types de semences certifiées proposées sur le marché local ou ne sachent pas comment utiliser les différents types de produits de protection des cultures, seul un tiers des fournisseurs proposent une formation aux agriculteurs pour leur apprendre l'utilisation optimale de leurs produits. Au lieu d'une formation, les fournisseurs d'intrants proposent souvent aux agriculteurs des services après-vente sur la meilleure façon d'appliquer leurs produits, en fonction du type de sol et de culture. Par exemple, la société sénégalaise BIOTECH de Dakar vend des engrais organiques et des produits phytosanitaires aux agriculteurs. BIOTECH propose aux agriculteurs non pas tant une formation, mais plutôt un service après-vente sur la façon d'utiliser ces produits. Le fournisseur d'intrants Les Niayes Surrat dispose d'une salle d'exposition, où ils peuvent présenter leurs produits aux acheteurs potentiels, et d'un centre de service.

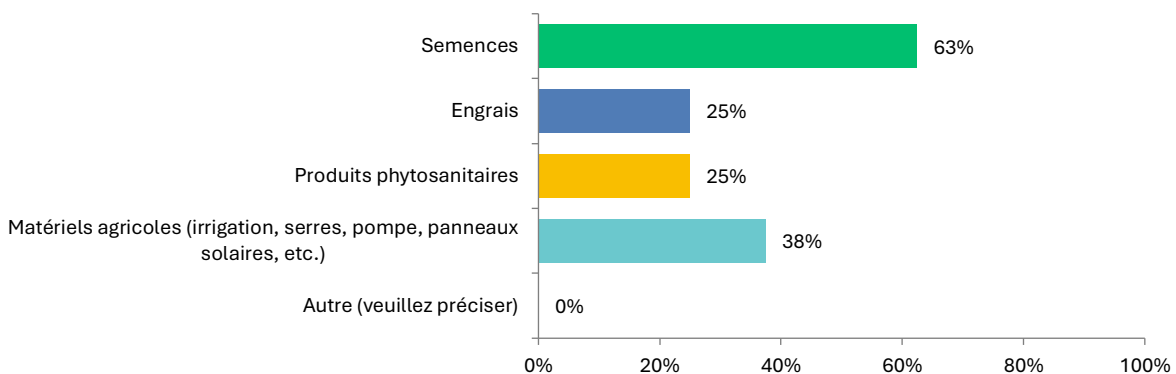
Près de la moitié des fournisseurs d'intrants (44 %) importent leurs produits. En particulier des semences et des machines et équipements agricoles. Au niveau national, le Sénégal importe plus de

40 000 tonnes de semences par an¹⁷, La demande locale dépasse de loin l'offre nationale de semences. La demande de semences certifiées est particulièrement forte. Des fournisseurs comme Tropicasem, SPIA et Terragrisen importent des semences certifiées de l'étranger, principalement d'Europe, pour les vendre sur le marché local. L'entreprise dakaroise Agipro importe et vend des machines et équipements agricoles aux plus grands agriculteurs et aux coopératives du Sénégal. Les fournisseurs d'intrants qui n'importent pas leurs produits s'approvisionnent auprès de fabricants spécialisés ou assurent eux-mêmes leur production et leur commercialisation. Par exemple, l'entreprise sénégalaise CMGP.CAS est un producteur et fournisseur diversifié de semences, de produits phytosanitaires, d'engrais, de filets et de systèmes d'irrigation. Avec 40 employés sur deux sites, Dakar et Saint-Louis, CMGP est l'une des plus grandes entreprises vendant ce type de produits aux agriculteurs du Sénégal.

Importez-vous des intrants horticoles ?



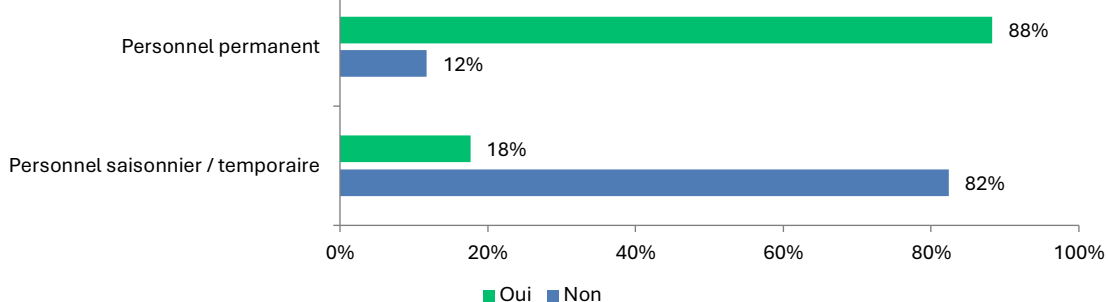
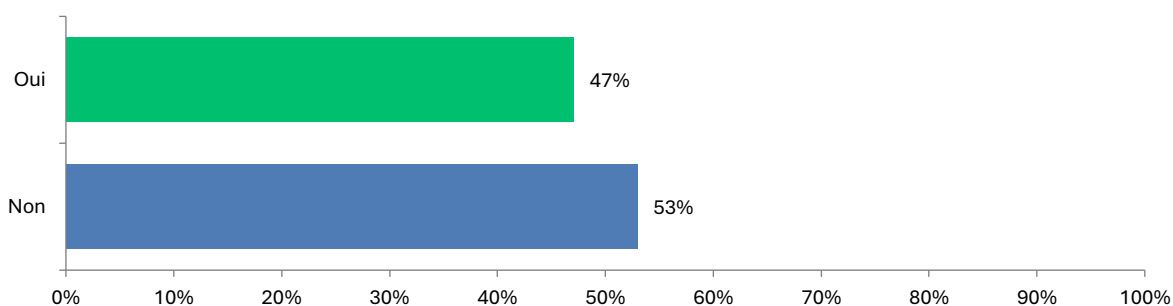
Quel(s) type(s) d'intrants horticoles importez-vous



5.2 Emploi

Les fournisseurs d'intrants agricoles offrent également des emplois aux travailleurs permanents et temporaires/saisonniers. Ce dernier cas résulte du fait que le secteur horticole est saisonnier, ce qui entraîne une demande saisonnière d'intrants agricoles. La majorité de ces travailleurs reçoivent un salaire, mais plus de la moitié des entreprises n'offrent pas de contrat de travail écrit à leurs employés. Environ 40 % des entreprises versent un salaire mensuel moyen à leurs travailleurs de 100 000 FCFA maximum, ce qui est supérieur au salaire minimum légal d'environ 64 000 FCFA, 40 % entre 100 000 et 500 000 FCFA et 20 % plus de 500 000 FCFA par mois.

¹⁷ NACE 2022, ANSD

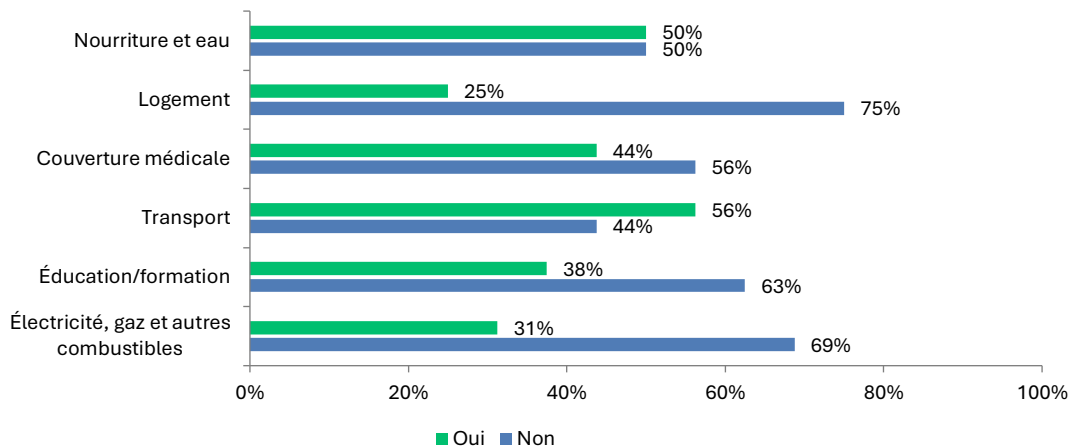
De quel type de personnel disposez-vous ?**Dans votre entreprise, fournissez-vous aux salariés un contrat de travail écrit ?**

Les avantages sociaux offerts aux travailleurs des fournisseurs d'intrants présentent un tableau mitigé. La plupart des entreprises accordent un jour de repos hebdomadaire et des congés payés les jours fériés, mais le versement d'une prime pour le travail effectué un jour de repos ou un jour férié est moins populaire. Accorder aux employés au moins 12 jours de travail avec congés payés par an n'est proposé que par un tiers des entreprises¹⁸.

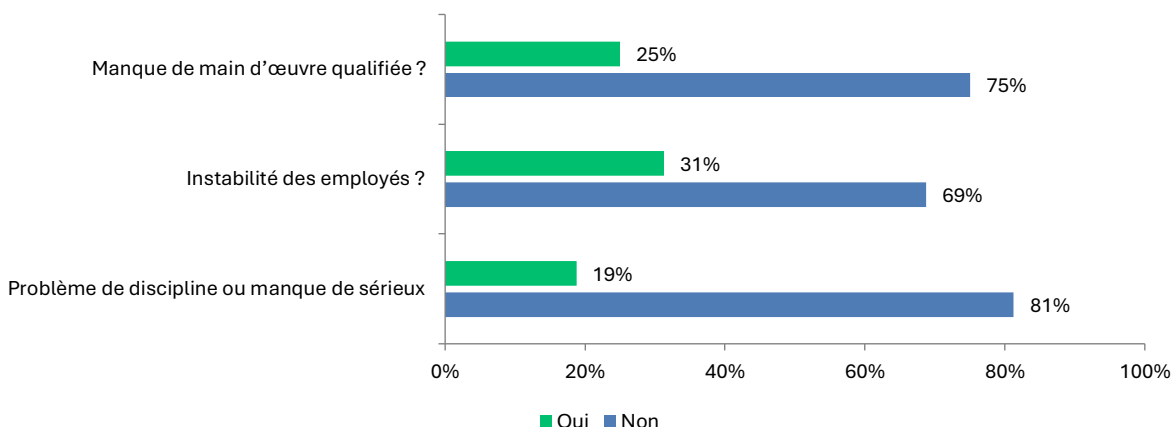
Est-ce que vous :	Oui	Non	Total
Accorder aux salariés un jour de repos hebdomadaire ?	71%	29%	100%
Accorder aux salariés des jours de congés payés les jours fériés nationaux ?	71%	29%	100%
Verser une prime aux salariés lorsqu'ils travaillent un jour de repos ou un jour férié ?	53%	47%	100%
Accorder aux salariés un congé annuel d'au moins 12 jours ouvrables ?	35%	65%	100%
Payer aux salariés au moins 100 % de leur salaire pendant les congés annuels ?	35%	65%	100%

En général, les entreprises qui fournissent des intrants agricoles n'offrent pas beaucoup d'avantages sociaux à leurs travailleurs. Dans de nombreux cas, elles ne proposent pas de couverture médicale, de logement, de transport et de formation (professionnelle).

¹⁸ Conformément au Code du travail, le congé annuel est accordé à tous les travailleurs au bout d'une année de service. Un employé a droit à un congé annuel payé de 24 jours de travail après avoir presté au moins douze mois de service. La durée du congé augmente avec la durée de service suivant les règlements en vigueur ou les dispositions des conventions collectives. Pendant le congé annuel, les travailleurs sont payés le correspondant de 1/12 du salaire annuel, c'est-à-dire qu'ils reçoivent un mois de paie (autres allocations exclues) pour le congé annuel de 24 jours de travail. (Source : Art. 148-155 du Code du Travail de 1997).

Prenez vous en charge les dépenses suivantes pour vos employés ?

Malgré le fait que de nombreux fournisseurs d'intrants n'offrent pas de contrat de travail écrit et de nombreux avantages sociaux, la majorité d'entre eux n'ont pas beaucoup de difficultés à trouver et à conserver leurs travailleurs. La situation actuelle du marché du travail sénégalais, avec un taux de chômage relativement élevé, en particulier parmi la population jeune¹⁹, offrir aux travailleurs individuels et aux demandeurs d'emploi une position de négociation plus faible face aux employeurs.

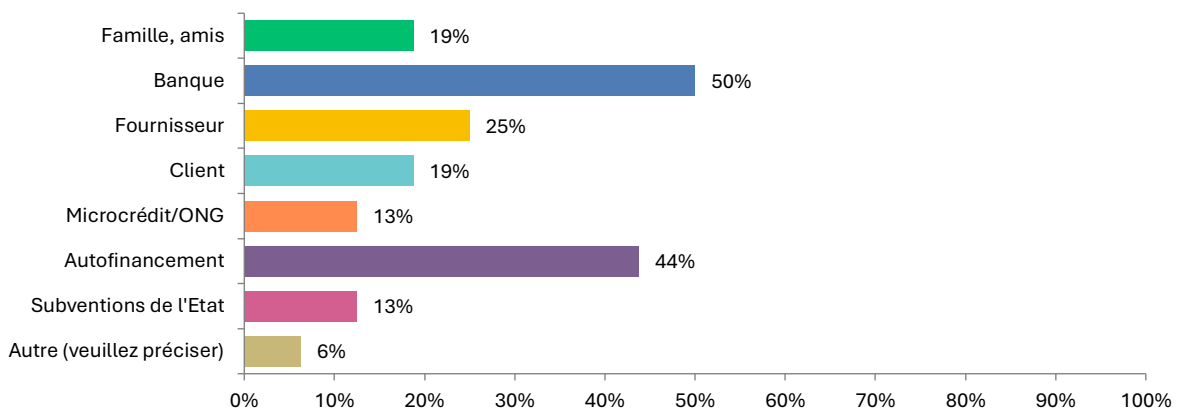
Avez-vous des problèmes du type suivant avec votre main d'œuvre ?

5.3 Finance

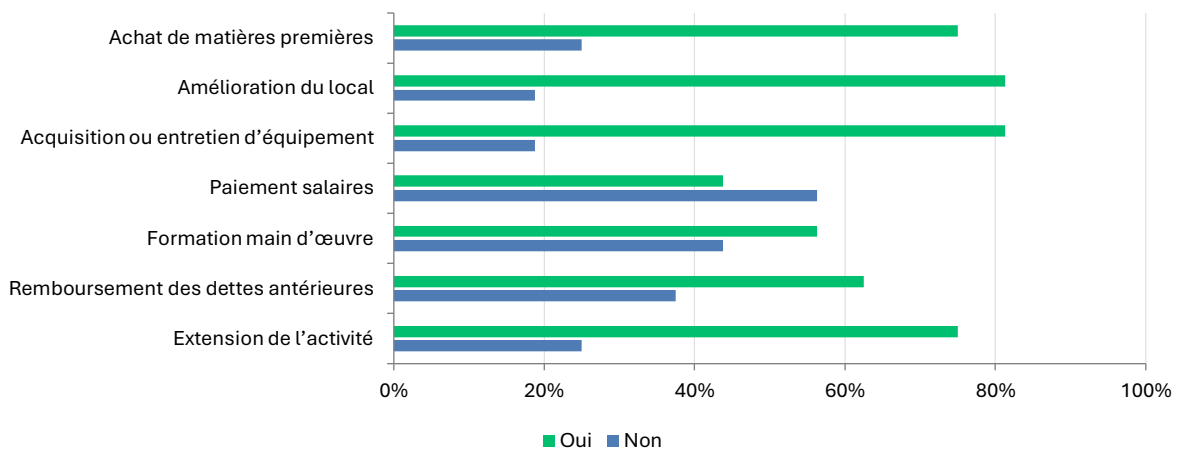
Pour financer leurs activités commerciales, les fournisseurs d'intrants agricoles disposent de deux sources principales : les banques commerciales et leurs propres économies. Le soutien financier de la famille et des amis et la possibilité offerte par leurs fournisseurs de payer à crédit constituent des moyens supplémentaires de financement des activités commerciales. Les fonds sont principalement utilisés par les entreprises pour l'amélioration de leurs locaux, l'achat de matières premières et l'acquisition ou l'entretien des équipements nécessaires. L'investissement dans la main-d'œuvre est effectué par les employeurs dans une moindre mesure.

¹⁹ Le taux de chômage national au cours du premier trimestre 2024 s'élevait à 23,7%. Pour les personnes âgées de 15 à 24 ans, le taux de chômage national au premier trimestre 2024 était de 34,4%, tandis que dans les zones rurales, il était de 43,8%. (Source: ENES, ANSD).

Quelle est la principale source de financement de votre commerce (plusieurs réponses possibles) ?



Avez-vous des besoins de financement pour ?



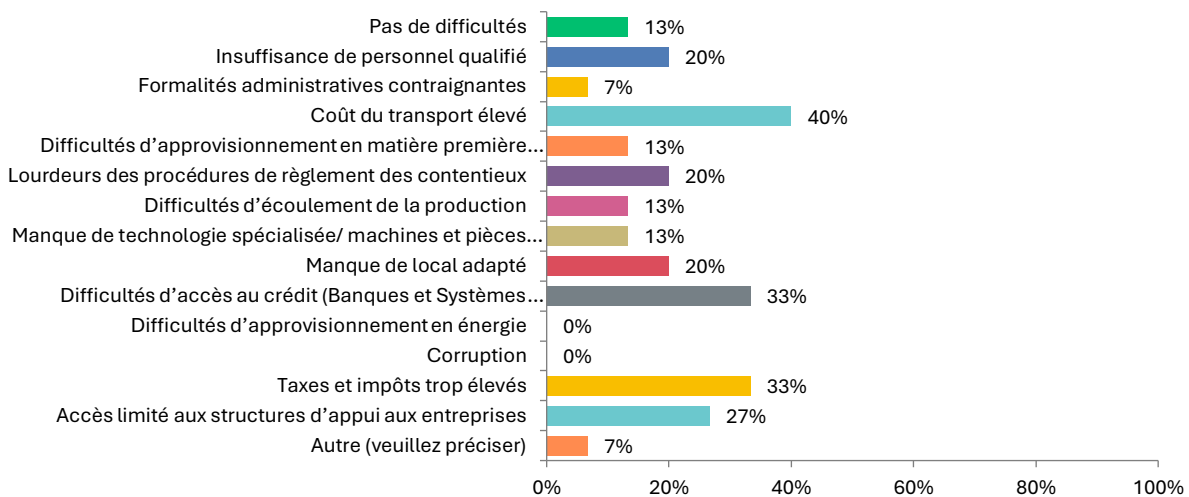
5.4 Contraintes commerciales

Le climat des affaires au Sénégal est difficile pour la plupart des fournisseurs d'intrants. Ils sont confrontés à une grande variété de contraintes qui entravent leurs activités commerciales. Les principales contraintes sont les coûts élevés du transport (43%), suivis des difficultés d'accès au crédit bancaire (29%) et des impôts élevés (29%). Selon l'Enquête Entreprises 2016 de l'ANSD²⁰, dans lequel le formel et l'informel²¹, les trois principales contraintes pesant sur les entreprises dans tous les secteurs économiques du Sénégal sont l'insuffisance de la demande, le manque de locaux adaptés pour mener à bien les activités et le niveau élevé des impôts. La contrainte des coûts de transport élevés a été mentionnée par 6 % de toutes les entreprises (formelles et informelles). La dépendance des fournisseurs d'intrants vis-à-vis du transport de leurs produits par camion jusqu'aux agriculteurs à travers le pays signifie qu'ils sont plus influencés par le coût de l'essence que de nombreuses autres entreprises.

²⁰ Rapport global du Recensement général des Entreprises 2016 (RGE 2016), ANSD, janvier 2017

²¹ L'économie informelle désigne l'ensemble des activités productrices de biens et services qui échappent au regard ou à la régulation de l'État. Les entreprises du secteur informel sont en marge de la législation notamment celle fiscale (il échappe à toute imposition) et sociale (heures supplémentaires, salaire minimum, sécurité, hygiène, réglementation relative à la concurrence loyale, cotisations sociales, etc.) (Source : Programme pays de promotion du travail décent du Sénégal 2018 – 2022 Passage méthodique de l'informel au formel, juin 2018)

Quelles sont les principales contraintes que vous rencontrez dans votre activité (plusieurs réponses possibles) ?





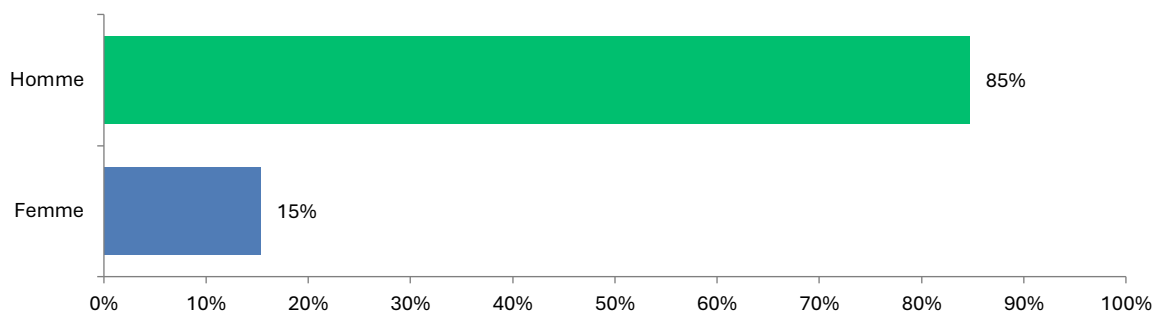
6. Commerçants

6. Commerçants

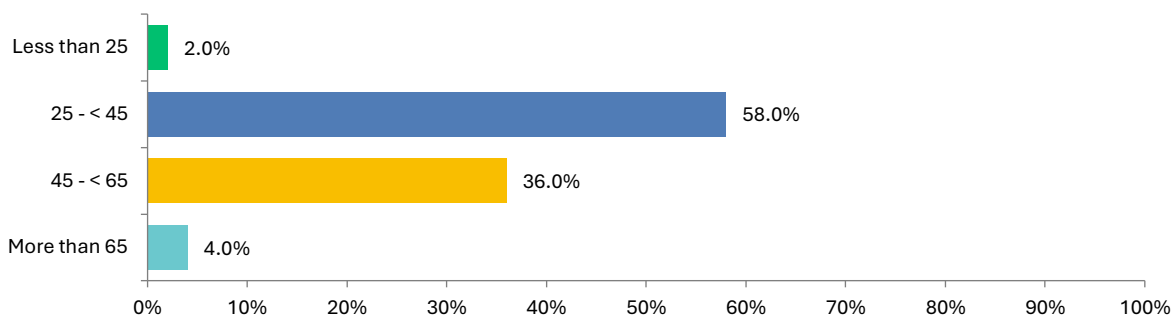
6.1 Profil personnel

Le commerçant moyen actif dans le secteur horticole au Sénégal est un homme, âgé de 44 ans et n'ayant pas fait d'études supérieures. La majorité des commerçants ont au maximum suivi une école primaire ou une école coranique. Seulement 2% des commerçants ont moins de 25 ans.

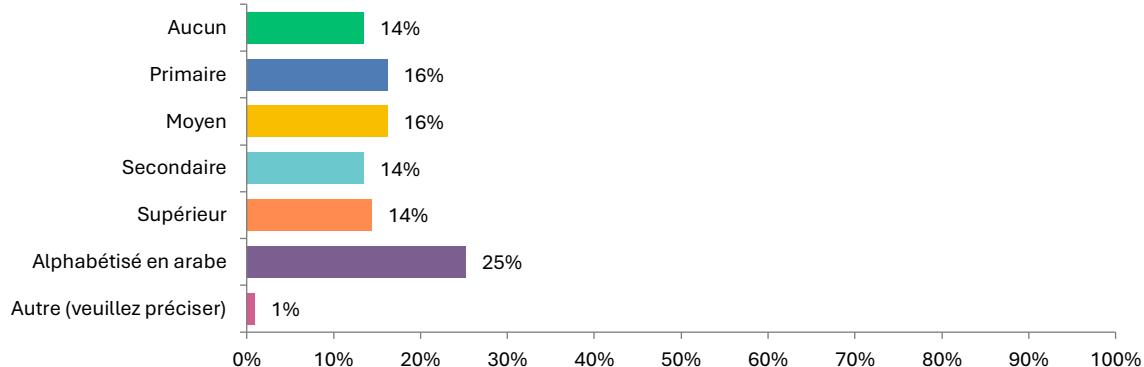
Sexe du répondant



Âge du commerçant



Niveau d'étude du répondant

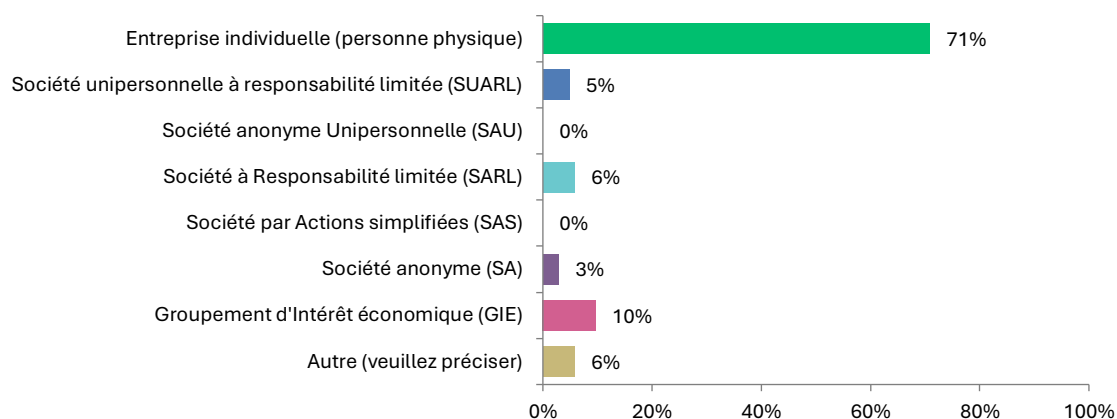


6.2 Profil de l'entreprise

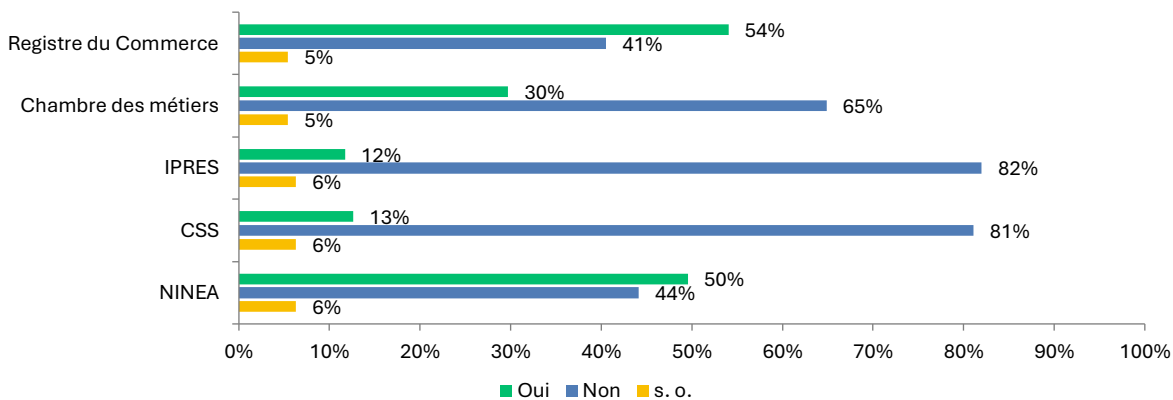
La majorité des commerçants horticoles ont démarré leur activité au cours des 15 dernières années, période de forte croissance de la production horticole nationale au Sénégal. Plus de 70 % des sociétés commerciales sont des entreprises individuelles, suivies par un GIE (10 %) ou une société à responsabilité limitée (6 %). Un peu plus de la moitié des commerçants (54 %) sont inscrits dans un registre du commerce, mais 65 % ne sont inscrits dans aucune des quatorze chambres de commerce

du Sénégal.²² En outre, plus de 80% des commerçants ne sont pas inscrits à l'*Institut de prévoyance retraite du Sénégal* (IPRES) ni à la *Caisse de sécurité sociale* (CSS)²³. Les deux prestations de sécurité sociale sont accessibles aux travailleurs du secteur formel et aux non-fonctionnaires de l'administration publique. Seulement la moitié des commerçants disposent du NINEA (*Numéro d'Identification National des Entreprises et des Associations*), ce qui signifie qu'un grand nombre d'entreprises de commerce horticole (44 %) opèrent en dehors de l'économie formelle et ne paient pas d'impôts ni de sécurité sociale pour leurs employés.²⁴ En comparaison, les trois quarts des entreprises opérant dans le secteur formel du Sénégal sont enregistrées à la CSS et à l'IPRES.²⁵

Quel est le régime juridique de l'entreprise ?



Votre établissement est-il enregistré ?



Les principales raisons qui poussent les commerçants horticoles à s'installer dans leur localité actuelle sont l'accès à l'approvisionnement en produits, la proximité des marchés cibles et des consommateurs. Seul un commerçant sur dix mentionne la qualité de la main d'œuvre des environs comme raison de s'installer dans la localité où il est implanté.

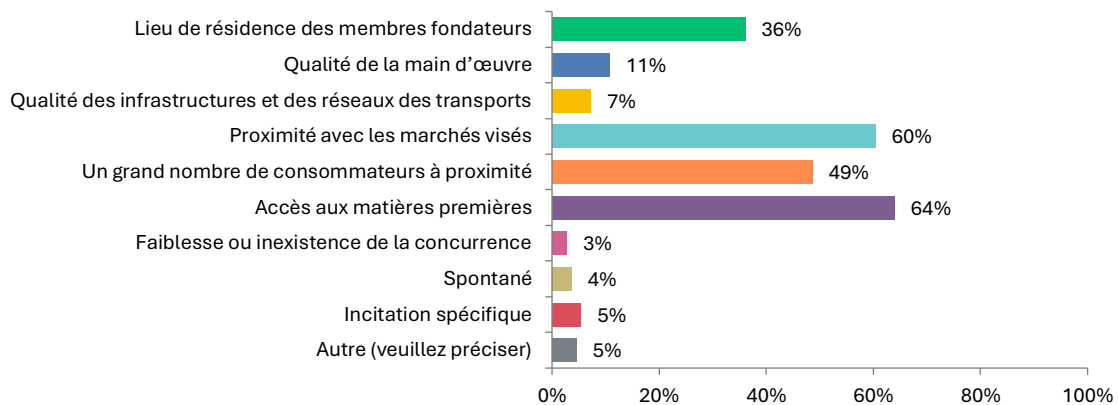
²² Les 14 chambres de commerce du Sénégal sont membres et représentées par l'Union Nationale des Chambres de Métiers du Sénégal (UNCM)

²³ La CSS s'occupe de la prévention des accidents du travail et des prestations d'accidents du travail, des maladies professionnelles et des allocations familiales.

²⁴ Cette part relativement faible de commerçants informels enregistrés à l'IPRES ou au CSS correspond à une étude antérieure réalisée par l'ANSD, à savoir *Evaluation de la contribution des PME au Produit Intérieur Brut (PIB), à l'emploi et au commerce extérieur*, ANSD, janvier 2019

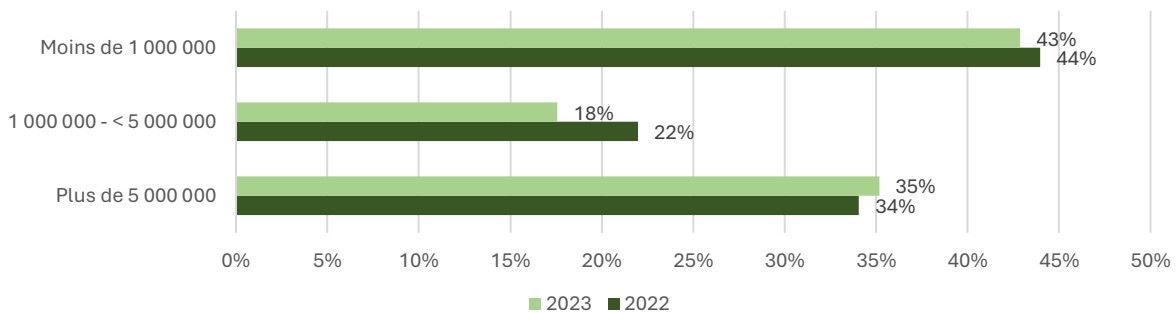
²⁵ Rapport de l'enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail au Sénégal (EERH 2018), février 2019, ANSD

Quelle est la principale motivation pour créer une entreprise dans cette localité (plusieurs réponses possibles) ?



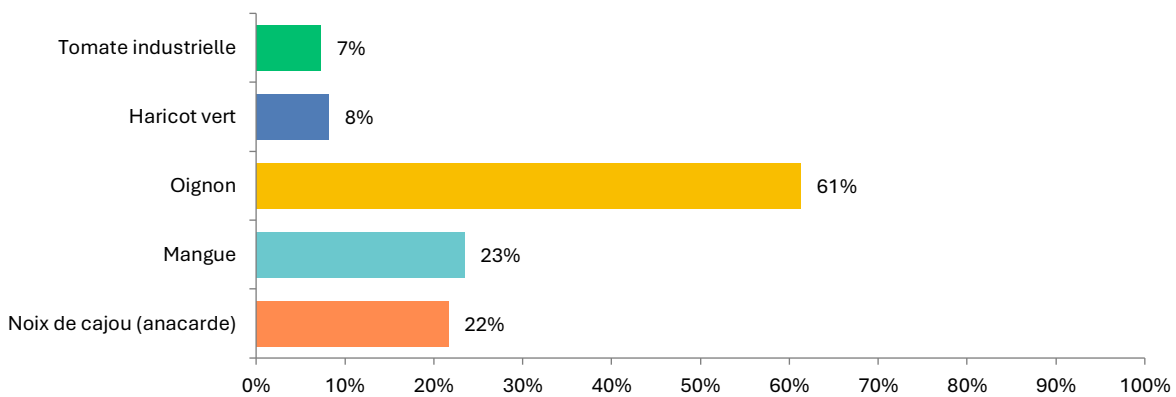
Plus de quarante pour cent des entreprises commerciales ont réalisé un chiffre d'affaires annuel brut inférieur à un million de FCFA en 2023. Presque le même pourcentage qu'en 2022. Un tiers des entreprises ont réalisé un chiffre d'affaires annuel supérieur à cinq millions de FCFA. Un nombre relativement faible d'entreprises ont réalisé un chiffre d'affaires annuel supérieur à 65 millions de FCFA en 2023. On peut citer à titre d'exemple une entreprise exportatrice de Thiès avec un chiffre d'affaires annuel de 900 millions de FCFA, une entreprise agroalimentaire située à Ziguinchor achetant et vendant des noix de cajou avec un chiffre d'affaires de 600 millions de FCFA, et un chiffre d'affaires de 200 millions de FCFA de l'Association des planteurs de l'arrondissement de Diouloulou (APAD), un GIE situé dans la ville de Diouloulou (Casamance) produisant et vendant des mangues.

Quel est le montant de votre chiffre d'affaires (en FCFA) ?



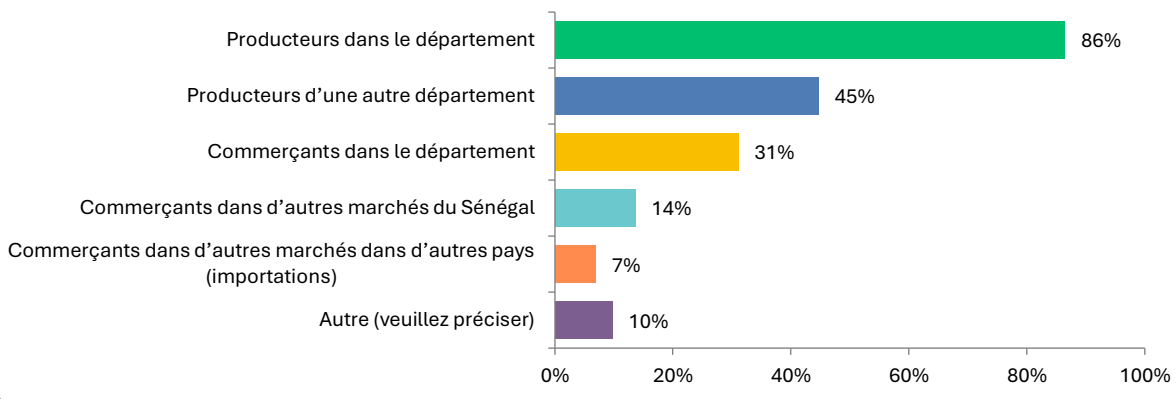
Les principales activités des commerçants sont l'achat et la vente de produits horticoles. Le produit le plus important qu'ils commercialisent est l'oignon, suivi de la mangue et de la noix de cajou. Seul un nombre relativement restreint d'entreprises commercialisent des tomates destinées à l'industrie de transformation ou des haricots verts. Ces deux derniers produits sont principalement produits dans la région nord du pays (Saint-Louis). Certaines grandes entreprises produisent et vendent des haricots verts sur le marché national et international, y compris en Europe. C'est le cas de la SCL et de West Africa Farms qui assurent elles-mêmes la production et la commercialisation. Ces deux entreprises sont basées dans la région nord de Saint-Louis. Les trois quarts de la production nationale de tomates industrielles sont vendus à trois grandes entreprises de transformation de tomates, SOCAS, AGROLINE et TAKAMOUL, qui ont toutes leur siège à Dakar.

**Veillez indiquer dans quel(s) secteur(s) vous opérez
(plusieurs réponses possibles) :**



Les commerçants sont fortement connectés à un réseau local de fournisseurs de produits horticoles. Quatre sociétés commerciales sur cinq achètent directement auprès de producteurs situés dans la même zone (département). Elles achètent également souvent auprès de producteurs situés dans d'autres départements, mais dans la même région. En ce qui concerne la fréquence d'achat des produits horticoles, un tiers des commerçants achètent quotidiennement ou laissent leur décision d'achat dépendre de la disponibilité des produits. La fréquence élevée d'achat quotidien de produits horticoles est principalement due au manque d'installations de stockage chez la grande majorité des commerçants. Sans stockage frigorifique adéquat, il est très difficile de maintenir la qualité des produits au même niveau pendant plus de quelques jours dans le climat chaud du Sénégal.

**Quelle est votre principale source actuelle de ce produit (où le commerçant se ravitaille-t-il)
(plusieurs réponses possibles) ?**

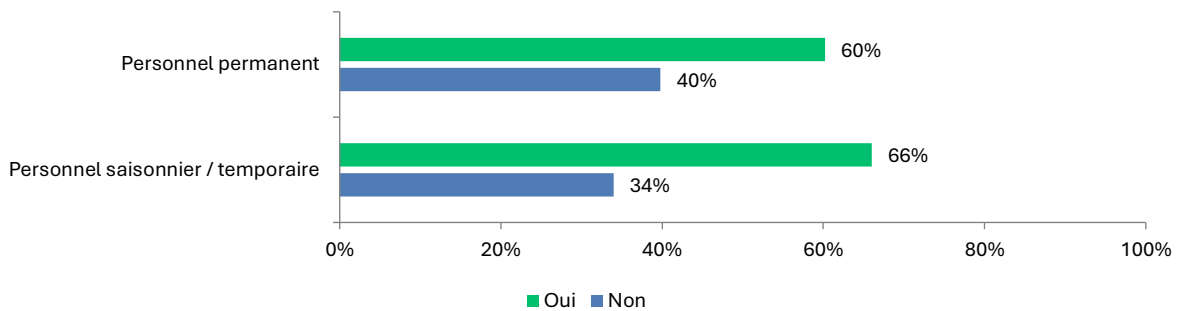


6.3 Emploi

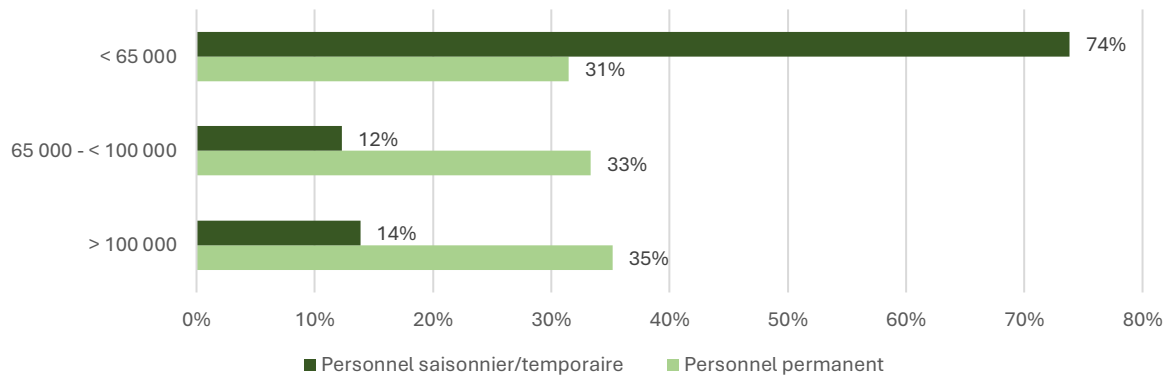
La saisonnalité de l'offre de produits horticoles aux commerçants a un impact sur la demande de main d'œuvre. Deux tiers des commerçants utilisent, à côté du personnel permanent, une main d'œuvre saisonnière ou temporaire. La taille moyenne de la main d'œuvre dans ces sociétés de négoce est de 9 employés, dont 90% perçoivent un salaire. Il existe quelques exceptions qui ont une main d'œuvre nettement plus importante que ces moyennes. Citons par exemple la société Miname Export SA, située à Pout, qui produit et vend principalement des haricots verts, des oignons et des pastèques pour le marché national et international, qui fournit du travail à 1000 personnes dont plus de dix pour cent sont des femmes. La coopérative APAD de Diouloulou compte 218 travailleurs, dont 98 (45%) sont des femmes. La SAV Agricole, une SUARL de Ziguinchor et active dans la

commercialisation des noix de cajou, dépend presque entièrement de travailleurs non rémunérés.²⁶ Sur les 53 employés, plus de la moitié ne perçoivent pas de salaire. La plupart d'entre eux sont des femmes.²⁷ Un autre commerçant de noix de cajou de la ville de Ziguinchor emploie 45 salariés dont 20 femmes. Qualité Fruits Sénégal (QFS), implantée à Mont-Rolland (région de Thiès), produit et exporte, entre autres, des haricots verts et des mangues vers l'Europe avec environ 1350 salariés (dont un tiers sont des salariés permanents).

De quel type de personnel disposez-vous ?



Quel est le salaire mensuel moyen (en FCFA) ?



Environ un tiers des travailleurs permanents des sociétés commerciales perçoivent un salaire mensuel inférieur à 65 000 FCFA, un tiers entre 65 000 FCFA et 100 000 FCFA et un tiers supérieur à 100 000 FCFA.²⁸ Les travailleurs temporaires dans une entreprise de négoce ont beaucoup plus de chances de gagner moins de 65 000 FCFA. Le nombre moyen d'heures de travail par semaine dans les

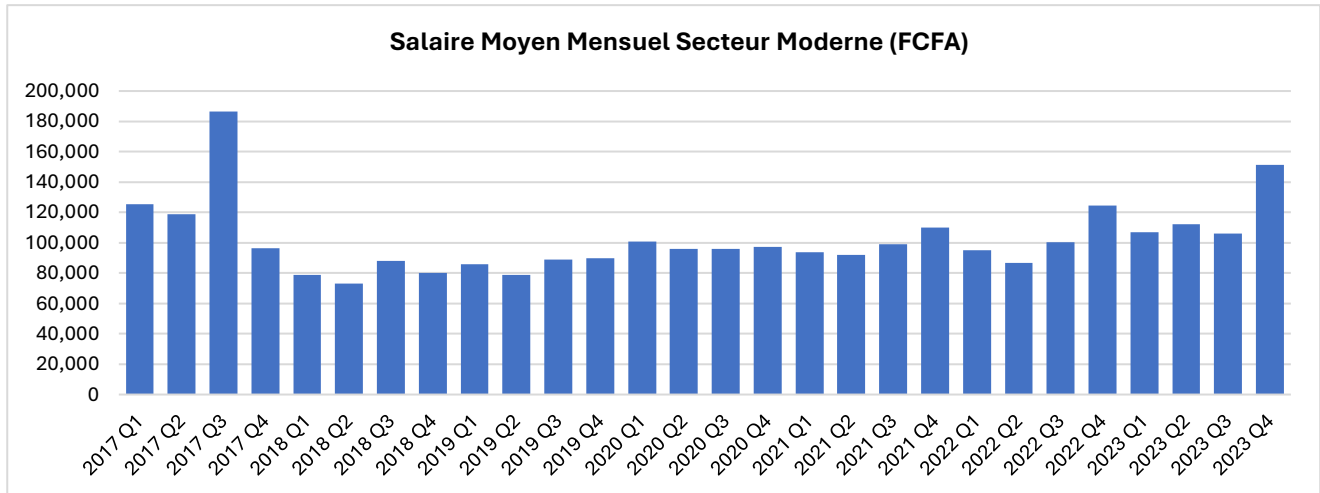
²⁶ Le travail non rémunéré est une prestation génératrice de valeur ajoutée fournie par un individu en dehors du marché et s'accomplit généralement au sein de la sphère domestique. Il se différencie du travail rémunéré en ce sens qu'il ne donne lieu à aucune rétribution (monétaire ou en nature) explicite et se différencie des loisirs d'après le critère de la tierce personne qui suppose que le travail non rémunéré est substituable par une prestation marchande si les circonstances le permettent. Ainsi, on entend par travail non rémunéré, des activités accomplies gratuitement, mais qui pourraient également être accomplies contre rémunération par une tierce personne. Le travail non rémunéré se rapporte en majorité aux tâches domestiques courantes (préparation des repas, achat pour son propre ménage, laver la vaisselle, faire la lessive et le repassage, ...), aux services de soins non rémunérés notamment les soins prodigués aux enfants ou aux personnes dépendantes ainsi que d'autres activités non rémunérées telles que le travail bénévole y compris l'approvisionnement en eau et en combustible (Source : Enquête Nationale sur l'Emploi du Temps au Sénégal (ENETS), ANSD, septembre 2022).

²⁷ Ces pourcentages élevés de travailleurs non rémunérés sont en correspondance avec l'enquête ENETS de l'ANSD. Cette enquête a révélé que 72% des Sénégalais contribuent aux activités non rémunérées contre 40% pour les activités rémunérées. Les femmes participent beaucoup plus que les hommes aux activités non rémunérées (90% contre 54%). Concernant les activités rémunérées, les hommes participent à 50% contre 31% pour les femmes (Source : Enquête Nationale sur l'Emploi du Temps au Sénégal (ENETS), ANSD, septembre 2022).

²⁸ Le taux horaire du salaire minimum garanti (SMIG) pour les travailleurs non agricoles soumis au régime légal de la durée hebdomadaire de travail de quarante heures est fixé à 370.526 FCFA soit 64 223 FCFA par mois par le gouvernement sénégalais en 2023 (Source: APS).

entreprises de négoce est de 34 heures, mais varie largement entre 8 et 60 heures. Au Sénégal, la durée légale du travail dans le secteur non agricole est de 40 heures, ce qui équivaut à 8 heures par jour pour une semaine de travail standard du lundi au vendredi. Au-delà de ces 40 heures, les travailleurs au Sénégal ont officiellement droit à des heures supplémentaires rémunérées.²⁹

Le salaire mensuel moyen d'un ouvrier du secteur formel moderne³⁰ au Sénégal est d'environ 110 000 FCFA, même si au dernier trimestre 2023 il a bondi à plus de 150 000 FCFA. Le nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées par salarié dans le secteur moderne est resté assez stable autour de 41 heures, soit un salaire horaire moyen de 670 FCFA.

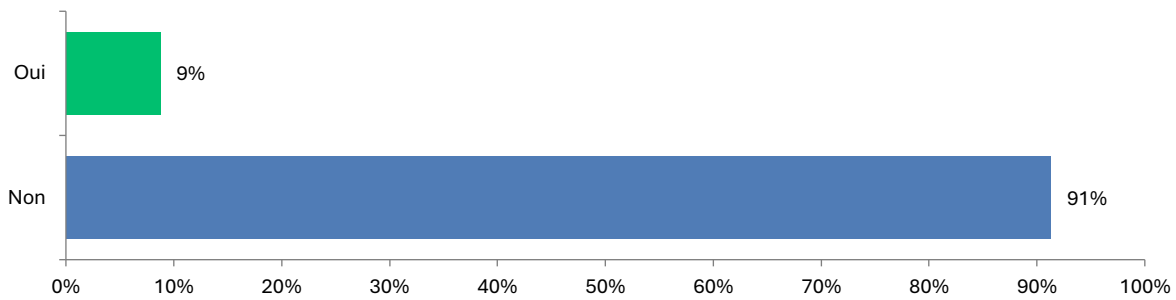
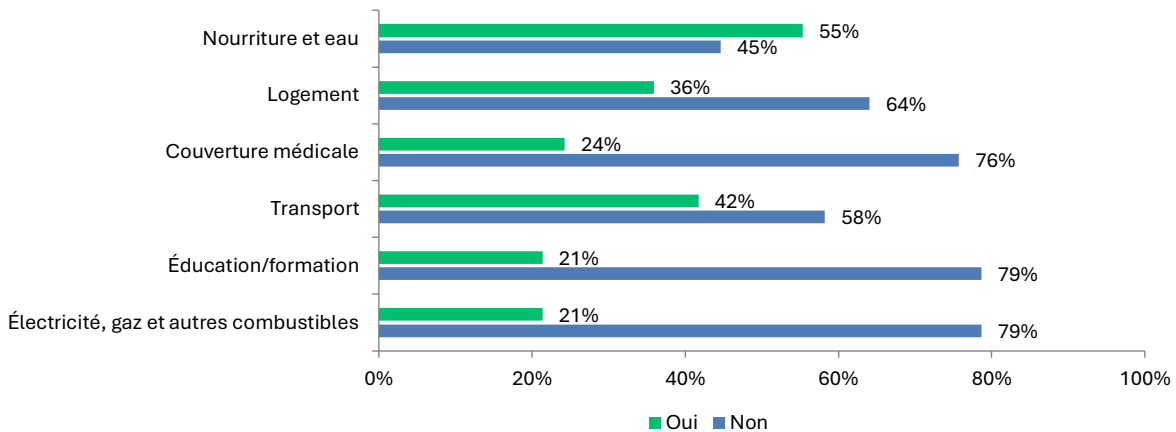


Source : ANSD-ENES

Malgré le fait que 90 % des employés des entreprises commerciales reçoivent un salaire, seuls 9 % des employeurs leur proposent un contrat de travail écrit. Cela correspond au pourcentage élevé d'entreprises qui ne sont pas officiellement enregistrées auprès de l'IPRES ou de la CSS et qui ne financent donc pas les retraites ou autres prestations sociales. Lorsque ces prestations sociales sont divisées en cotisations versées par l'employeur à ses employés pour la nourriture, l'eau, le logement, les soins de santé, le transport, la formation ou l'énergie (électricité, gaz), la majorité des entreprises commerciales – à l'exception de la nourriture et de l'eau – ne paient pas ce type de dépenses à leurs employés. C'est au travailleur individuel de prendre en charge ces dépenses, ce qui signifie que son filet de sécurité sociale dépend presque entièrement de la famille, des proches et des amis.

²⁹ Code du travail, Titre 10 - Des conditions du travail Chapitre 1 - De la durée du travail

³⁰ Entreprises dont les activités sont exclues relèvent principalement de l'agriculture, de la pêche, des services aux ménages privés, des organisations religieuses, les organisations publiques internationales et autres organisations publiques extraterritoriales ainsi que le secteur de la services de défense

Dans votre entreprise, fournissez-vous aux salariés un contrat de travail écrit ?**Prenez vous en charge les dépenses suivantes pour vos employés ?**

En plus de ne pas offrir de filet de sécurité sociale à leurs employés, la plupart des entreprises commerciales n'accordent pas non plus de congés (payés) pour les jours fériés ou les jours de repos hebdomadaires. Cela est contraire au droit légal de recevoir une prime en cas de travail les jours fériés ou les week-ends, si plus de 6 heures et 40 minutes par jour ou 40 heures par semaine sont effectuées.

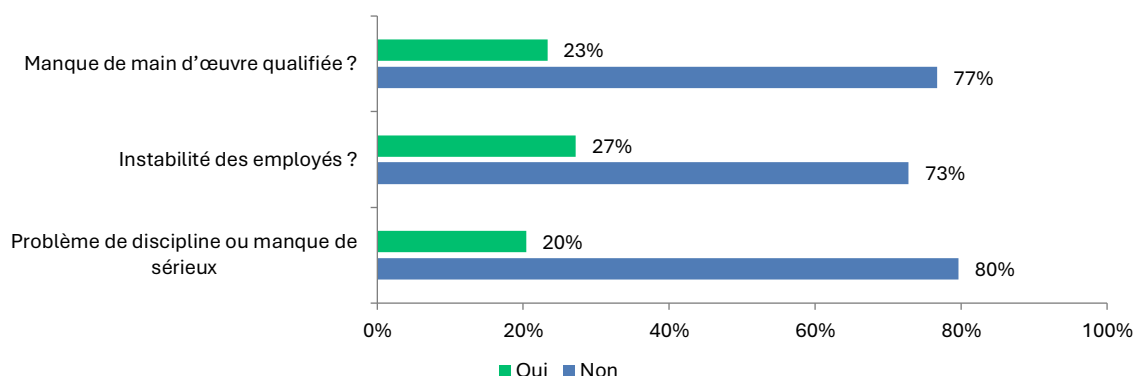
Est-ce que vous :	Oui	Non
Accorder aux salariés un jour de repos hebdomadaire ?	28%	72%
Accorder aux salariés des jours de congés payés les jours fériés nationaux ?	20%	80%
Verser une prime aux salariés lorsqu'ils travaillent un jour de repos ou un jour férié ?	15%	85%
Accorder aux salariés un congé annuel d'au moins 12 jours ouvrables ?	8%	92%
Payer aux salariés au moins 100 % de leur salaire pendant les congés annuels ?	12%	88%

Le taux de chômage officiel au Sénégal au premier trimestre 2024 était de 23,2%³¹. Dans les zones rurales, le taux de chômage est considérablement plus élevé (31,7 %). De plus, le taux de chômage des femmes est trois fois plus élevé que celui des hommes. Ces taux de chômage relativement élevés offrent aux employeurs sénégalais une forte position de négociation vis-à-vis des travailleurs individuels et des (jeunes) qui recherchent un emploi rémunéré. Les entreprises commerciales en général n'ont donc pas beaucoup de problèmes avec leurs employés. Seul un quart des entreprises

³¹ Le Bureau national des statistiques (ANSD) utilise la définition suivante pour le chômage : les personnes en âge de travailler qui sont disponibles pour travailler, mais qui ne sont pas employées ou ne recherchent pas d'emploi pour des raisons jugées indépendantes de leur volonté.

commerciales du secteur horticole sont confrontées à l'instabilité de leur main-d'œuvre ou ont des difficultés à trouver du personnel qualifié.

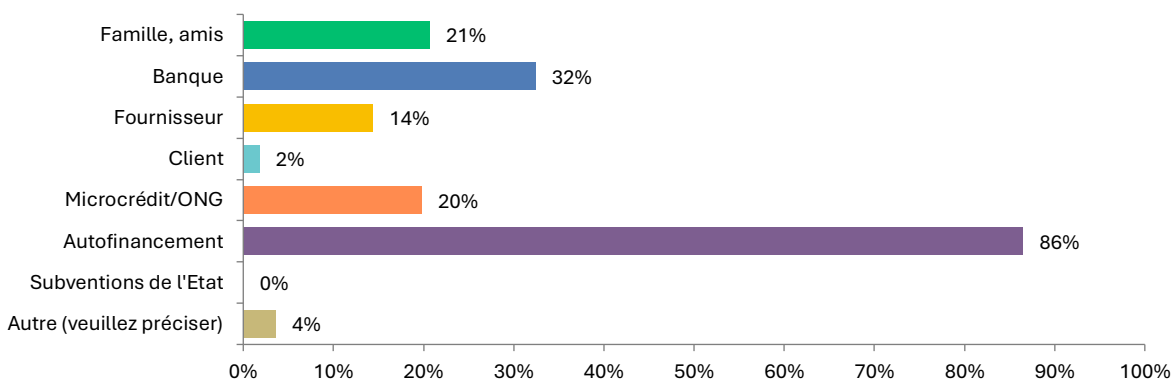
Avez-vous des problèmes du type suivant avec votre main d'œuvre ?



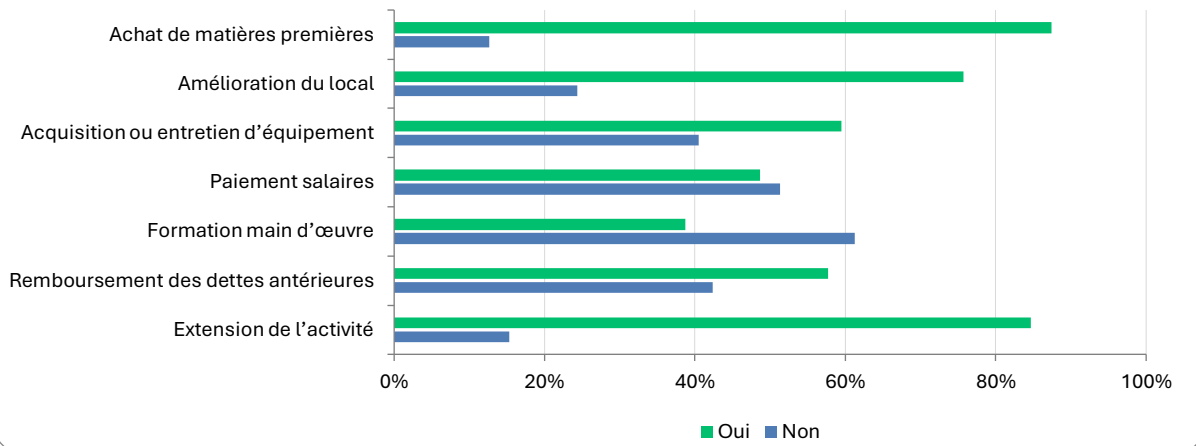
6.4 Financement

Pour financer leurs activités commerciales, 86 % des commerçants horticoles utilisent leurs propres fonds. Ils se tournent également vers la famille (21 %) et les fournisseurs (14 %) pour obtenir des fonds. Seulement 32 % des commerçants s'adressent également à une banque ou à une institution de microcrédit (20 %). Les subventions de l'État sont inexistantes pour les commerçants commerciaux de produits horticoles. Les fonds sont utilisés pour une grande variété d'activités d'investissement, comme l'achat de matières premières, l'expansion de l'entreprise et l'amélioration des locaux. Les investissements dans la main-d'œuvre, comme la formation et l'augmentation des salaires, sont moins prioritaires.

Quelle est la principale source de financement de votre commerce (plusieurs réponses possibles) ?

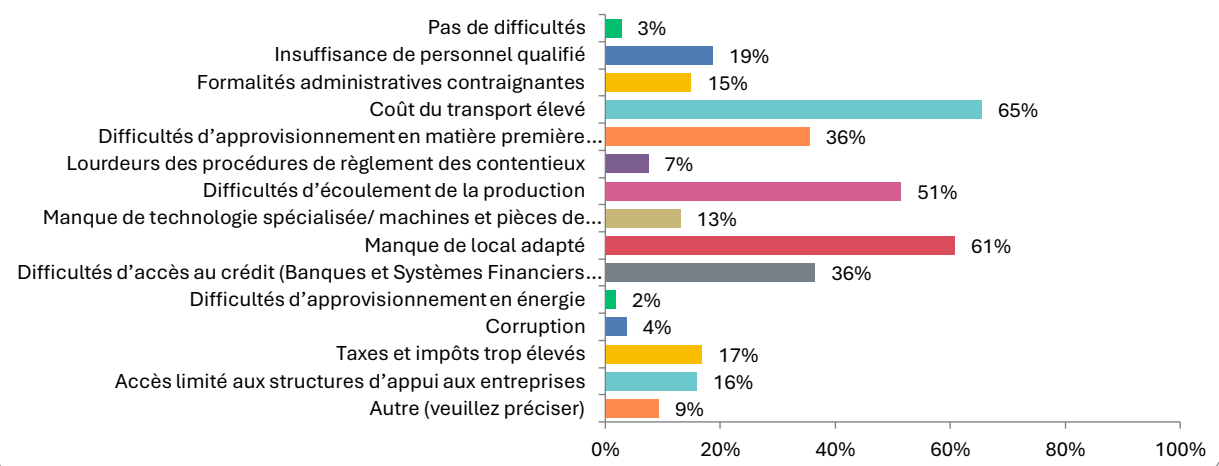


**Avez-vous des besoins de financement pour :
(plusieurs réponses possibles)**



Le climat des affaires au Sénégal est difficile pour les entreprises commerciales horticoles, qui sont en majorité des PME opérant dans l'économie informelle sans (beaucoup) de soutien du gouvernement. Les trois principaux obstacles auxquels ces entreprises sont confrontées dans leurs activités commerciales quotidiennes sont les coûts élevés du transport, le manque de locaux adaptés et les difficultés à vendre leurs produits sur le marché (inter)national. Comme mentionné précédemment, le manque de personnel qualifié n'est pas perçu par de nombreuses entreprises commerciales comme une contrainte majeure à l'exercice des activités (19 %). Ce pourcentage est presque le même que les contraintes liées aux impôts locaux élevés (17 %) et à l'accès limité aux structures d'appui aux entreprises (16 %). La corruption n'est mentionnée que par 4 % des entreprises commerciales comme un obstacle important. Ce pourcentage relativement faible correspond aux résultats de l'Indice de perception de la corruption (IPC) annuel de l'ONG Transparency International³². Le Sénégal se classe parmi les pays africains où la perception de la corruption publique est la plus faible.

**Quelles sont les principales contraintes que vous rencontrez dans votre activité
(plusieurs réponses possibles) ?**

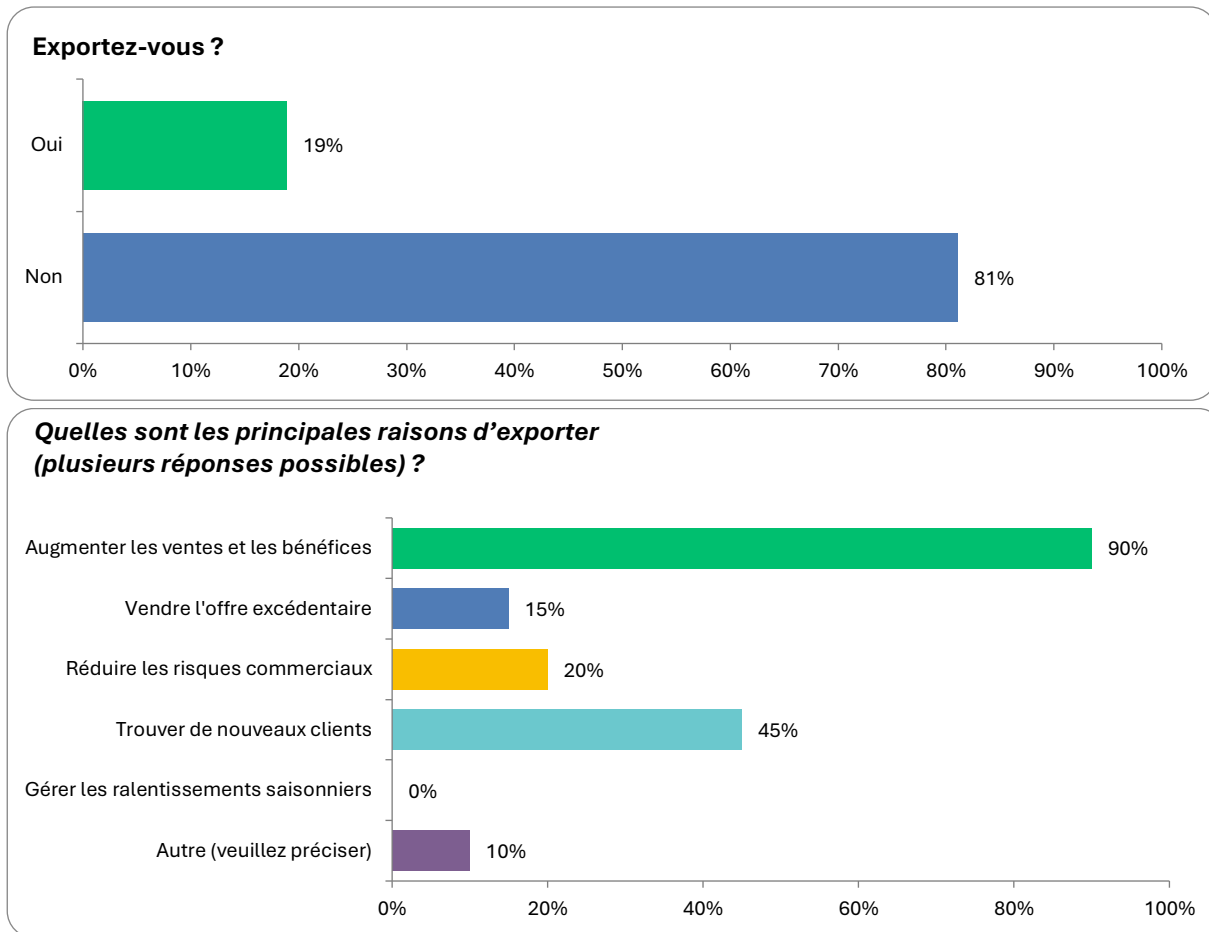


³² L'IPC classe 180 pays et territoires du monde entier en fonction de leurs niveaux perçus de corruption du secteur public, en les notant sur une échelle allant de 0 (très corrompu) à 100 (très propre).

6.5 Exportation

En ce qui concerne l'exportation, 19 % des entreprises commerciales horticole sont impliquées dans l'exportation. En général, sur la valeur totale des exportations du Sénégal de 3 224 milliards de FCFA en 2023, un peu plus de cinq pour cent - soit 172 milliards de FCFA - provenaient de l'exportation de fruits et légumes frais.³³

Les raisons qui poussent une entreprise commerciale à s'impliquer dans l'exportation sont multiples, mais la plus importante est l'augmentation des ventes (90 %), suivie de la recherche de nouveaux clients (45 %).



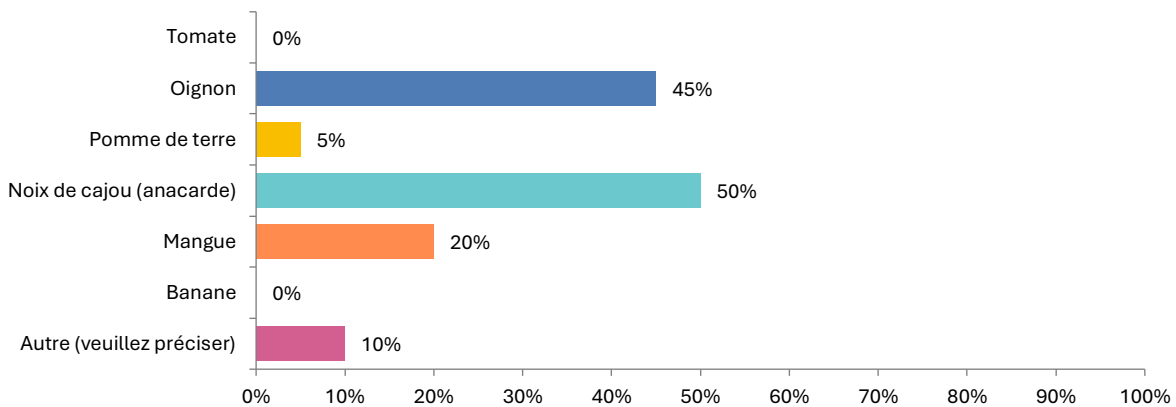
Les produits horticoles les plus importants que les sociétés commerciales exportent sont les noix de cajou (50 %) et les oignons (45 %). D'après les statistiques nationales du Bureau national de la statistique (ANSD), les plus gros volumes d'exportation (mesurés en tonnes) en 2023 sont les noix de cajou, les melons, les mangues et les oignons. Plusieurs grands producteurs de ces produits horticoles exportent également et ne font donc pas appel à des sociétés commerciales externes. On peut citer comme exemples les Grands Domaines du Sénégal (GDS) - filiale locale de la multinationale française Compagnie Fruitière - qui est forte dans l'exportation de tomates et de mangues, et SANEPRO basée à Notto Gouye Diama (région de Thiès) qui produit des haricots verts et des mangues pour l'exportation. Les sociétés commerciales qui achètent auprès d'un réseau local d'agriculteurs et exportent directement vers l'Europe ou l'Asie sont par exemple la société commerciale A.N.S. Inter Export, basée à Dakar, active dans l'exportation de haricots verts et de

³³ Bulletin mensuel du Commerce Extérieur, février 2024, ANSD

mangues certifiées, et Diop distribution et services - située près de Dakar - achète et exporte des oignons générant un chiffre d'affaires annuel à l'export de 30 millions de FCFA en 2023.

Au Sénégal, quarante entreprises exportatrices sont actives dans le secteur de la mangue fraîche, dont dix disposent d'une plantation, de leur propre usine de conditionnement et d'un entrepôt frigorifique. Cayor Fruits et SAFINA (*Société Africaine Industrielle et Agricole*) sont leaders dans ce secteur, suivies de SEPAM, Blue Skies et SANEPRO, citée plus haut. Ces entreprises exportatrices sont souvent certifiées selon la demande du marché international (GLOBALG.A.P, certification bio, SMETA, Tesco, Fairtrade et Rainforest Alliance). Environ 50 % de leur production est vendue sur le marché international (notamment le marché de l'UE), le reste de la production étant vendu aux transformateurs locaux et autres exportateurs. La station de conditionnement collective gérée par la Fondation Origine Sénégal/Fruits & Légumes (FOS/FL) à l'aéroport de Dakar joue un rôle important dans l'exportation de mangues fraîches, puisque 50 % des exportations de mangues fraîches passent par cette installation.³⁴

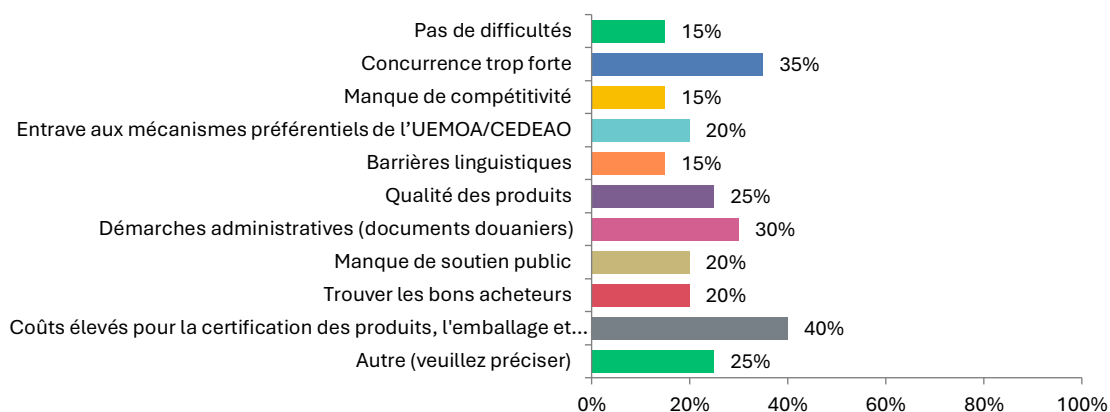
**Quels produits avez-vous exportés
(plusieurs réponses possibles) ?**



Presque toutes les entreprises commerciales exportatrices sont confrontées à un ou plusieurs obstacles lors de l'exportation de produits horticoles du Sénégal. Les trois difficultés les plus courantes sont les coûts élevés de certification, d'emballage et d'étiquetage (40%), suivis par la forte concurrence d'autres pays sur les marchés cibles (35%) et les procédures administratives des douanes (30%). Malgré ces divers problèmes lors de l'exportation, la majorité (60%) des entreprises commerciales horticoles exportatrices ne travaillent pas avec un partenaire étranger au Sénégal.

³⁴ West Africa Competitiveness Report Programme Regional Investment Profile Mango Value Chain, ITC, 2022

**Quelles sont les difficultés liées à votre activité d'exportation
(plusieurs réponses possibles) ?**



Le nombre moyen de personnes travaillant au département export des sociétés commerciales est de 7 personnes, mais il existe des exceptions comme la société Miname Export, de la ville de Pout, avec 500 employés, soit 50% de sa main d'œuvre totale, travaillant à l'export, et l'APAD ayant 25 personnes travaillant à l'exportation de noix de cajou et de mangues destinées au Ghana et à l'Europe.



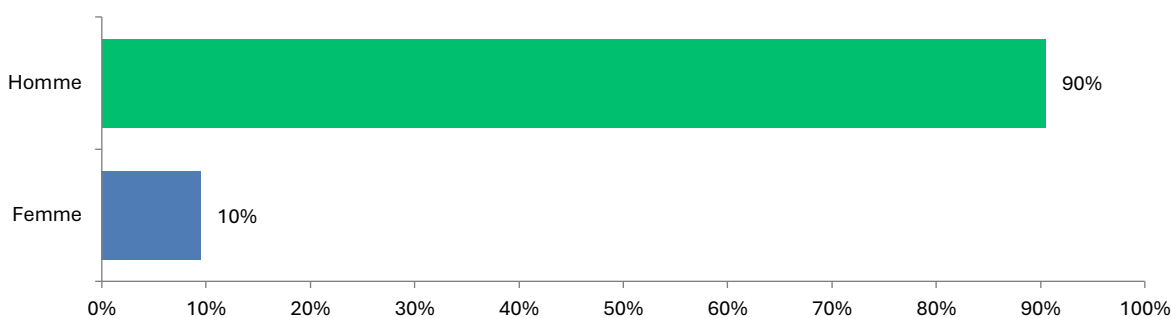
7. Ménages horticoles

7. Ménages horticoles

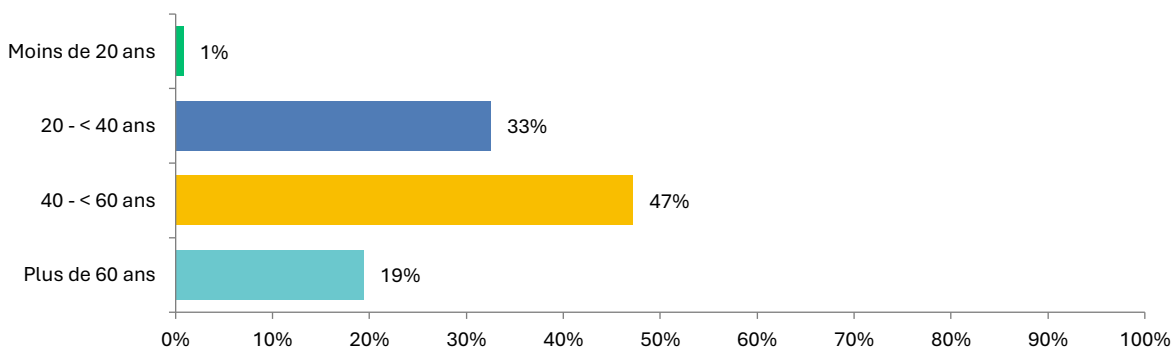
7.1 Profil des ménages horticoles

Avec environ 145 000 ménages (RGPH-5, 2023) pratiquant l'horticulture, ils jouent un rôle clé dans la chaîne d'approvisionnement horticole. La grande majorité (90 %) de ces ménages ont un homme comme propriétaire de la parcelle agricole³⁵, est composée en majorité de personnes âgées de 40 à 60 ans et peu instruites. La taille moyenne d'un ménage horticole est de 12 membres. Les jeunes propriétaires d'exploitations agricoles sont moins courants dans le secteur horticole au Sénégal. Une enquête antérieure réalisée par le ministère de l'Agriculture auprès des ménages des Niayes en 2012³⁶ a trouvé une répartition similaire selon le sexe et l'âge du propriétaire de la parcelle. Le niveau d'éducation s'est quelque peu amélioré au cours des dix dernières années. Dans l'enquête de 2012, 16,7% des ménages des Niayes savaient lire et écrire. Dans cette étude, 12% des propriétaires avaient atteint le niveau secondaire et 9% le niveau supérieur.

Sexe du chef d'exploitation

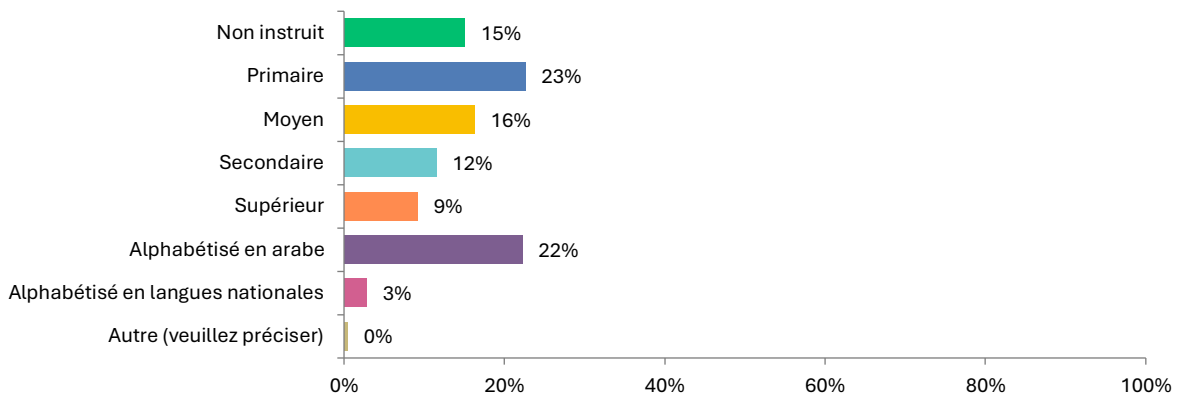


Age du chef d'exploitation horticole (en années révolues)

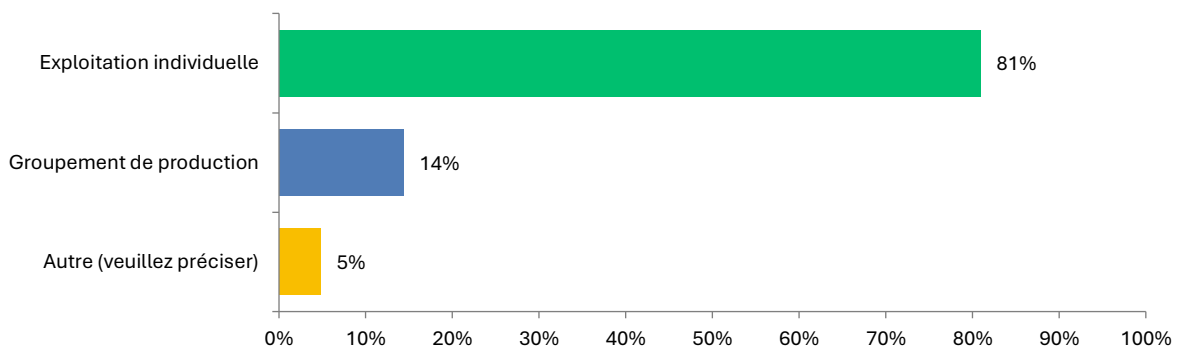


³⁵ Ceci correspond aux résultats du recensement général de la population RGPH-5 réalisé en 2023

³⁶ Recensement de l'horticulture dans les Niayes, Direction de l'Horticulture, Ministère de l'Agriculture, mars 2013

Niveau instruction chef d'exploitation horticole

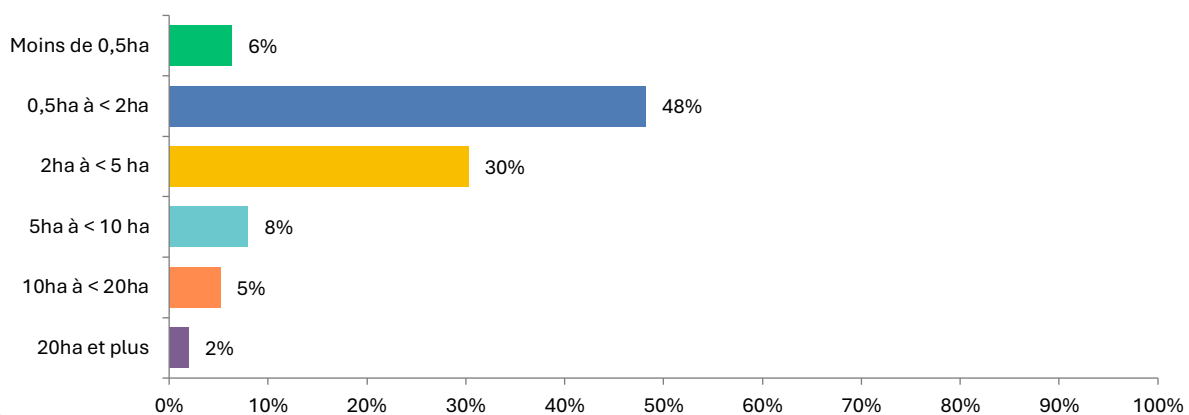
Plus de 80 % des ménages horticoles sont gérés par une seule personne. Seuls 14 % des ménages travaillent ensemble dans un groupe de producteurs ou sont exploités par plusieurs membres de la famille.

L'exploitation horticole du chef d'exploitation horticole est-elle de type ?**7.2 Parcelle agricole**

Plus de la moitié des parcelles horticoles exploitées font moins de 2 hectares et 30% entre 2 et 5 hectares. Les grandes exploitations horticoles du Sénégal, de plus de 10 hectares, sont en nombre limité (7%).³⁷ Les plus grandes exploitations de plus de 20 hectares sont souvent gérées par des capitaux ou des dirigeants étrangers et sont orientées vers l'exportation. Par exemple, le Lion Agricole du Diobass, près de la ville de Thiès, est une exploitation de 100 hectares produisant principalement des oignons destinés à l'exportation vers l'Europe. Le propriétaire de cette exploitation est néerlandais et travaille aux côtés de 2 000 travailleurs (saisonniers) des villages voisins.

³⁷ Cette répartition correspond aux résultats du dernier recensement de la population RGPH-5, 2023.

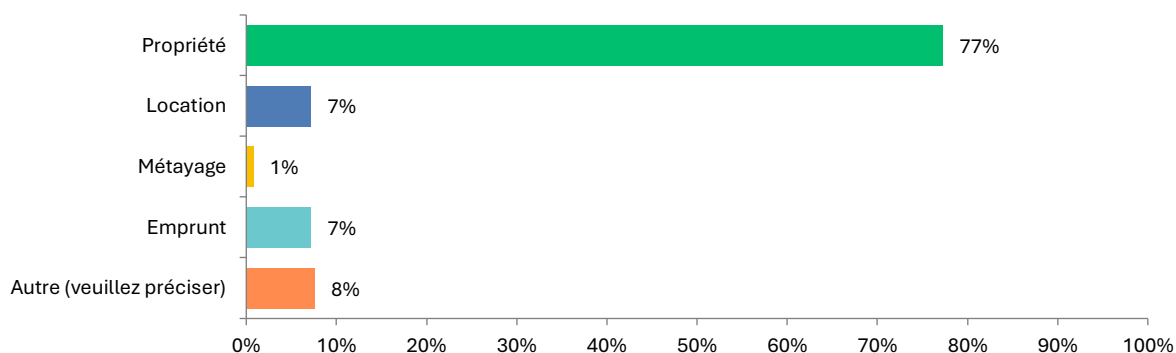
Quelle est la superficie totale détenue par l'exploitation du chef d'exploitation horticole au niveau de ce site ?



La répartition selon la taille de la parcelle agricole n'a pas beaucoup changé au cours de la dernière décennie. En effet, les résultats du recensement de la population RGPHAE 2013 ont montré une répartition similaire dans les trois principales zones horticoles : 94% des agriculteurs de Ziguinchor disposaient d'une parcelle agricole de moins de 5 hectares, pour Thiès c'était 76% et Saint-Louis 93%. Pour l'ensemble du pays c'était 75%.

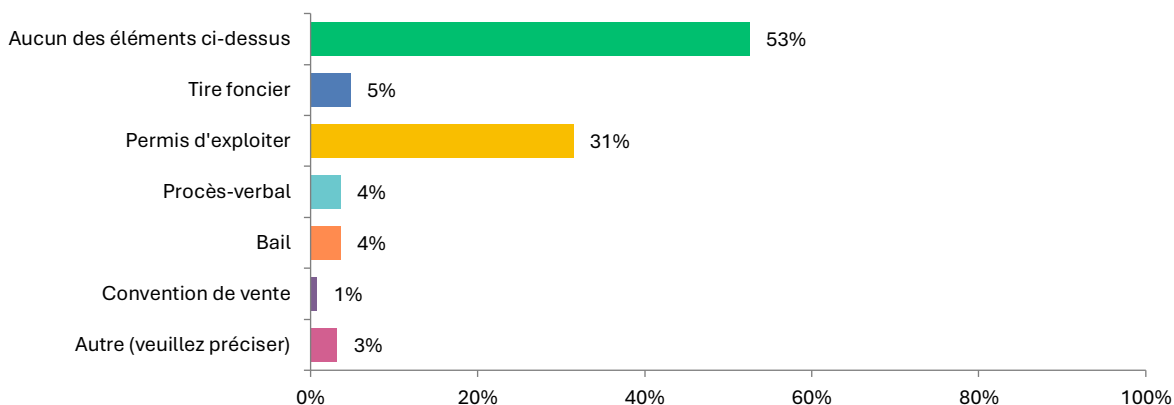
Au Sénégal, la propriété privée de la parcelle agricole est la plus répandue (77 %), suivie par la location, la location ou l'héritage de la terre. Bien que les trois quarts des ménages horticoles déclarent être propriétaires de la terre, la majorité ne dispose d'aucun document légal justifiant ce droit de propriété foncière³⁸. Lorsqu'un conflit juridique autour de la terre survient, par exemple lorsque davantage de terres sont nécessaires pour des projets de logements afin de répondre à la croissance de la population urbaine au Sénégal, cette situation place de nombreux ménages horticoles dans une position juridique fragile.

Modes d'occupation des terres de l'exploitation



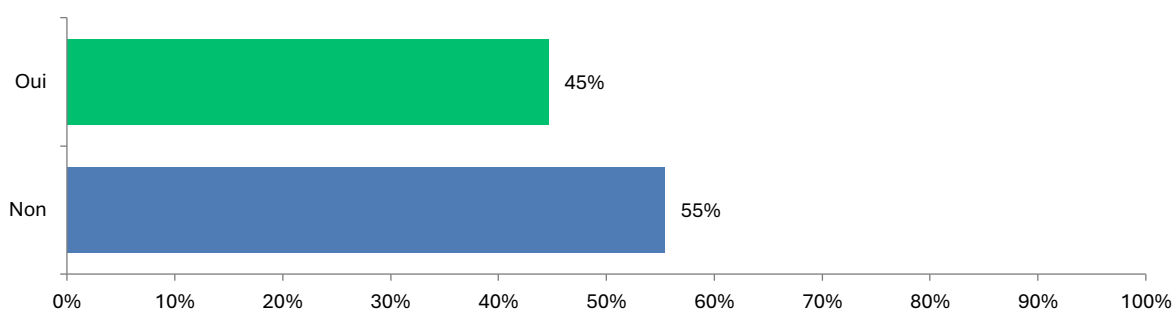
³⁸ Cette situation d'un pourcentage assez faible de parcelles sécurisées par un document foncier correspond aux résultats de l'Enquête Agricole Annuelle (EAA) 2021-2022 du Ministère de l'Agriculture. Selon cette enquête, au niveau national ce pourcentage est de 3%. Cela suggère que les producteurs sont plus susceptibles de détenir des droits coutumiers par le biais d'accords verbaux sans traces écrites. Cela pourrait étayer l'hypothèse selon laquelle la plupart de ces parcelles exploitées sont héritées et que les propriétaires d'exploitations agricoles n'effectuent pas souvent les démarches administratives nécessaires à la protection de leur patrimoine.

Avez-vous un document légal (titre, acte, certificat etc.) qui affirme votre possession de cette parcelle ?



Plus de la moitié des ménages horticoles des trois principales zones horticoles du pays n'appartiennent à aucune organisation collective. Lorsqu'un ménage est membre d'une organisation collective, les deux types d'organisation les plus courants sont une coopérative de producteurs (53 %) ou un GIE (*Groupements d'Intérêt Economique*)³⁹ (38%). Ce pourcentage d'adhésion à une organisation collective est considérablement plus élevé par rapport aux résultats de l'enquête nationale agricole réalisée par le ministère de l'Agriculture en 2022⁴⁰. Selon cette enquête nationale, le pourcentage des ménages agricoles au niveau national qui sont membres d'une organisation collective est de 17%. Pour la région de Ziguinchor 12%, Thiès 12,4% et Saint-Louis 41,5%. Ces différences s'expliquent par le fait que cette enquête se concentre sur 5 filières particulières, dont le degré d'organisation dans les filières mangue et anacarde est plus élevé par rapport à la plupart des autres filières du maraîchage et de l'arboriculture. Une autre étude⁴¹ révèle également que dans les régions de Saint-Louis, de Thiès et en Casamance, l'adhésion des agriculteurs à une organisation de producteurs est parmi les plus élevées du pays.

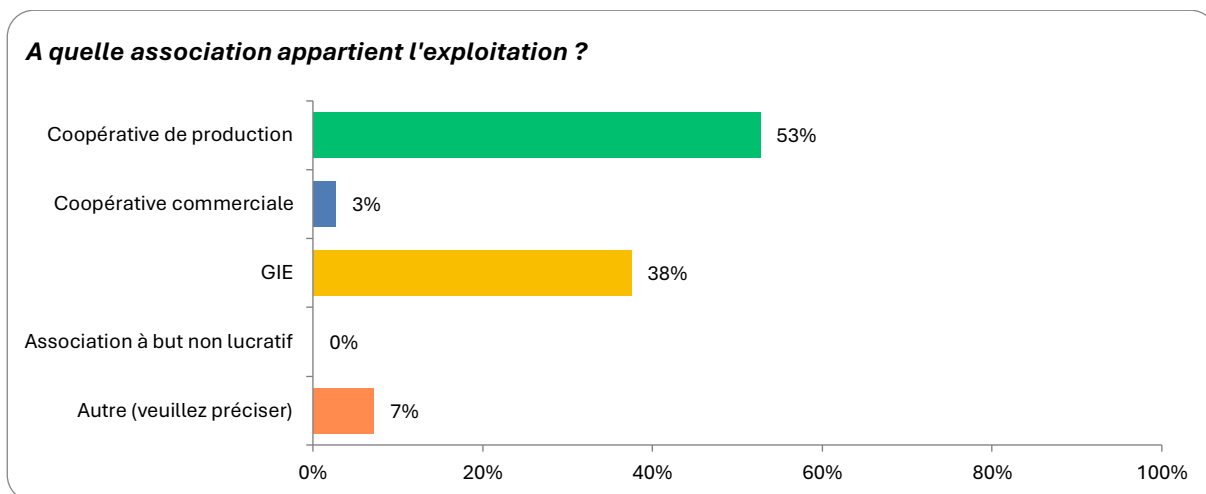
L'exploitation adhère-t-elle à une organisation ?



³⁹ Le Groupement d'Intérêt Economique (GIE) est un groupement composé de personnes physiques ou morales dont le but est de faciliter l'exercice de l'activité économique de ses membres. Bien que doté de la personnalité juridique, un GIE n'est ni une société ni une association. Il ne peut être constitué que pour une durée déterminée et ne doit pas avoir pour objectif de réaliser des bénéfices pour lui-même. Un GIE doit être enregistré auprès d'une chambre de commerce.

⁴⁰ Enquête Agricole Annuelle (EAA) 2021-2022, Ministère de l'Agriculture

⁴¹ Institutions of Collective Action and Smallholder Performance: Evidence from Senegal, Chapter 8, Fleur Wouterse and Amy Faye, ReSAKSS Annual Trends and Outlook Report 2020



Outre une différence dans la part des ménages membres d'une organisation collective, l'enquête annuelle agricole EEA 2021-2022 du Ministère de l'Agriculture a également révélé que les ménages agricoles membres d'une telle organisation sont en majorité liés à un GIE (54 %) suivi d'une association à but non lucratif (23 %) et d'une coopérative de producteurs (22 %). Cela signifie que les membres des ménages des 5 sous-secteurs sélectionnés sont organisés différemment par rapport au secteur agricole dans son ensemble.

La participation à un GIE est nécessaire pour la plupart des agriculteurs au Sénégal pour avoir accès au crédit formel. L'adhésion à un GIE réduit donc également les risques financiers des petits exploitants agricoles vis-à-vis des créanciers formels comme les banques agricoles.

Un GIE diffère fondamentalement en termes de responsabilité économique de la coopérative. Selon la loi sénégalaise, la coopérative est une société à responsabilité limitée qui doit remplir un certain nombre d'obligations destinées à offrir des garanties aux tiers et à ses membres. La coopérative est à la fois une entreprise économique et une association démocratique. Elles sont créées pour fournir des services à leurs membres et non pour générer un excédent pour elles-mêmes. Les lois coopératives prévoient que ce surplus est distribué aux membres, généralement au prorata de leurs activités au sein de la coopérative.

Il existe un grand nombre d'organisations paysannes actives au Sénégal. Des organisations qui se concentrent sur une région/département/village particulier, une sous-filière (par exemple riz, maraîchage, arboriculture, pêche, élevage) ou qui représentent l'ensemble du secteur agricole du pays. Au sein de l'horticulture (maraîchage, arboriculture), cette division des organisations membres par géographie et sous-filière est également visible. Une organisation importante au niveau national qui défend les intérêts des agriculteurs en général est l'association CNCR (*Conseil National de Concertation et de Coopération des Ruraux*) basée à Dakar. Le CNCR compte 27 membres, qui sont des fédérations ou des unions axées sur une sous-filière agricole et/ou une région particulière. Par exemple, la FPMN (*Fédération des Producteurs Maraîchers des Niayes*) et l'APOV (*Association des Producteurs d'Oignon de la Vallée*). En outre, l'AUMN (*Association des Unions Maraîchères des Niayes*) joue un rôle important dans la représentation des intérêts des agriculteurs du maraîchage dans les Niayes. L'AUMN compte 21 membres, et chacun de ces membres est constitué d'un certain nombre de groupements d'agriculteurs. Au total, 633 groupements d'agriculteurs sont affiliés, représentant au total environ 31 000 ménages agricoles individuels. Le bureau de l'AUMN est situé dans la ville de Thiès.



Source: CNCR

7.3 Production végétale

Le maraîchage au Sénégal est divisé en deux saisons de culture : la saison sèche froide et la saison sèche chaude. Normalement, la saison sèche froide commence au début du mois d'octobre, bien que des précipitations soient encore possibles pendant cette période, et dure jusqu'à la fin du mois de mars de l'année suivante. La saison sèche chaude s'étend de début avril à fin juin. Cependant, en raison du changement climatique, le début et la fin de la saison des pluies deviennent plus imprévisibles, ce qui a un impact sur la période de semis et de récolte des cultures. L'oignon et la tomate sont particulièrement cultivés pendant la saison sèche froide par les ménages des régions de Ziguinchor, Thiès et Saint-Louis. La production nationale d'oignon au cours des cinq dernières années a été en moyenne d'environ 400 000 tonnes. Les Niayes et les régions du nord représentent l'ensemble de la production nationale.⁴² Environ 65 % de la demande d'oignons est couverte par la production

⁴² DAPSA, Ministère de l'Agriculture

locale. Le volume restant doit être importé en dehors de la période de gel des importations d'oignons.⁴³

Le nombre de ménages dans les trois zones horticoles, qui sont actifs dans la culture des haricots verts, est presque le même pendant la saison froide que pendant la saison sèche.⁴⁴ La production annuelle au niveau national au cours des cinq dernières années a été d'environ 20 000 tonnes, dont la quasi-totalité est exportée. Les Pays-Bas et l'Italie sont les deux principaux marchés d'exportation des haricots verts sénégalais.

Les principales régions de culture de la mangue sont la Casamance et les Niayes. Environ 50 à 55 % de la production nationale provient de la seule Casamance.⁴⁵ Ce sous-secteur fournit de l'emploi à environ 20 000 personnes dont la moitié sont des femmes. La période de production de mangues au Sénégal⁴⁶ est la plus longue d'Afrique de l'Ouest. Alors qu'au Mali et en Côte d'Ivoire, la production de mangues d'exportation s'étend sur 4 mois (mars à juin), le Sénégal produit, selon les régions, des mangues sur 6 mois (avril à septembre), avec une fenêtre d'exportation de 3 à 4 mois, l'essentiel des exportations étant concentré en juin et août. Dans la région des Niayes, la production s'étend sur la fenêtre juillet-août-septembre, ce qui permet au Sénégal de prendre le relais de la production ouest-africaine. Selon les années, la production peut être précoce (débutant mi-juin) et/ou plus tardive (la production peut durer jusqu'à fin octobre). En Casamance, dans la zone du Sine Saloum et sur la Petite Côte, la production est plus précoce (mai-juin-juillet). Le volume d'exportation de mangues fraîches est d'environ 14 % de la production nationale.

Outre la production de mangues, la Casamance est également la principale région productrice de noix de cajou au Sénégal. Environ 90 % de la production annuelle totale d'environ 20 000 tonnes provient de cette région. Un climat favorable avec suffisamment d'eau (sol, surface) offre les bonnes conditions pour ces cultures. La saison de récolte des noix de cajou s'étend de mai à août.

Soixante pour cent des horticulteurs des trois zones horticoles pratiquent la rotation des cultures. Les horticulteurs qui cultivent notamment l'oignon plantent souvent une deuxième culture sur la même parcelle après avoir récolté les oignons, pour avoir deux récoltes pendant la saison sèche et répéter ce processus l'année suivante. Ce type de rotation des cultures augmente le risque d'épuisement des semences et de problèmes phytosanitaires.

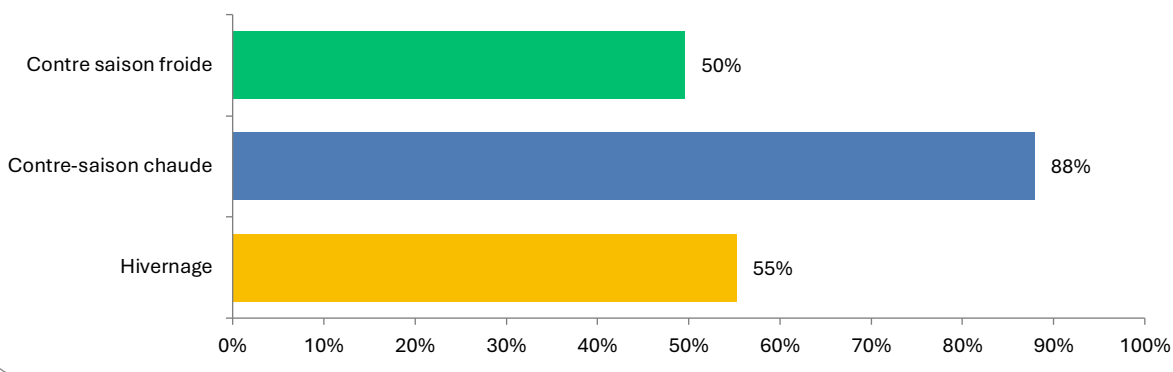
⁴³ La période habituelle de gel des importations d'oignons, notamment en provenance des Pays-Bas, principal fournisseur, s'étend de janvier à août, bien que cette période soit parfois modifiée par le gouvernement sénégalais lorsque la production nationale d'oignons est inférieure à la demande intérieure.

⁴⁴ RGPH-5, 2023

⁴⁵ Étude sur le profil d'opportunités de la chaîne de valeur mangue en Casamance Analyses qualitatives, IPAR, mai 2023

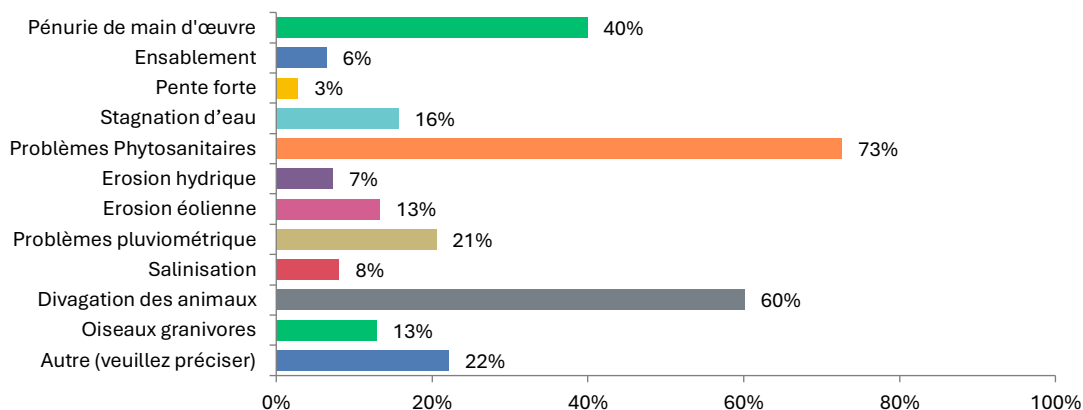
⁴⁶ Au cours des 5 dernières années, la production annuelle de mangues était d'environ 125 000 tonnes (Source: ANSD).

Quelles sont les périodes d'activité de l'exploitation horticole (plusieurs réponses possibles) ?



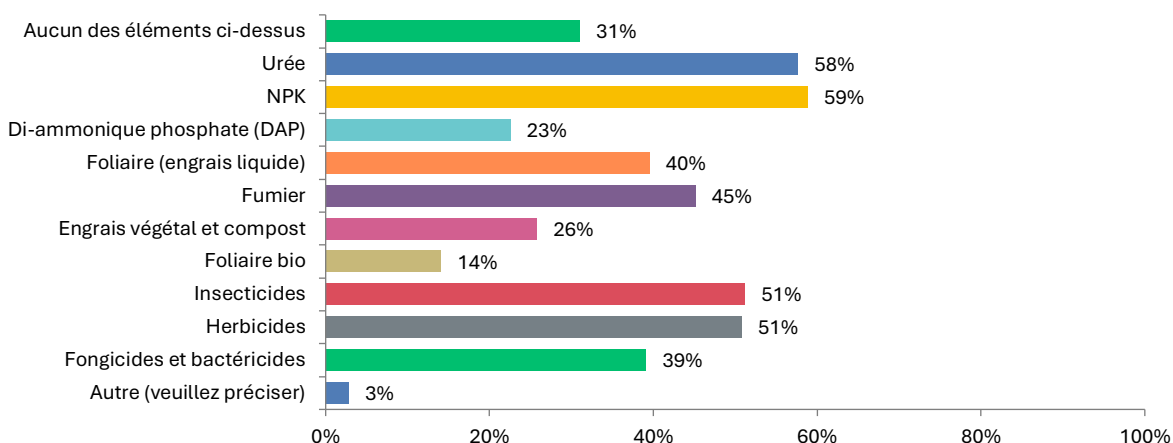
Les producteurs horticoles sont confrontés à de nombreuses contraintes dans la production des cultures. Les trois principaux problèmes sont les problèmes phytosanitaires (insectes, rongeurs, mauvaises herbes, champignons), suivis par la divagation des animaux (chèvres, vaches) qui dévorent leurs cultures, et le manque de main d'œuvre. En conséquence, les pertes pendant la saison de croissance peuvent atteindre jusqu'à trente pour cent.

Lesquelles de ces contraintes de production suivantes sont identifiées dans la parcelle (plusieurs réponses possibles) ?

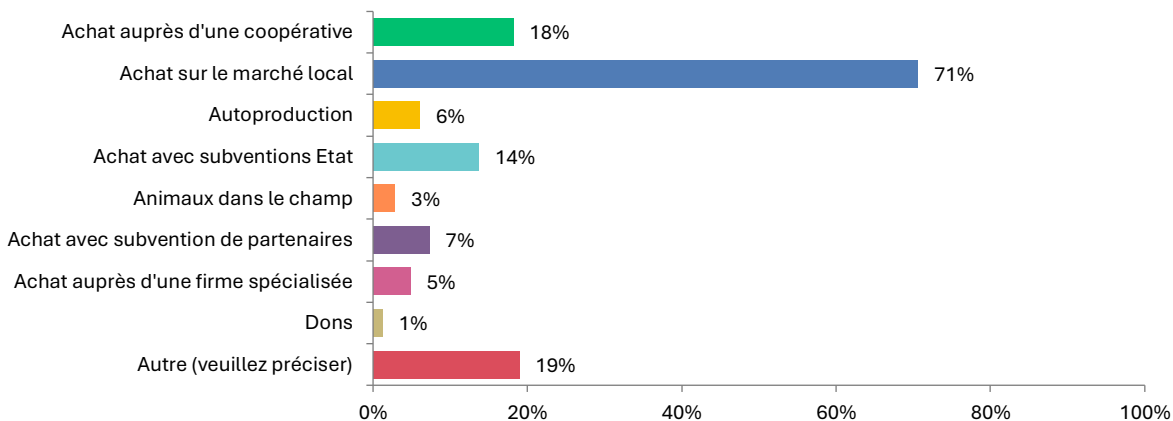


Pour augmenter les rendements et réduire les pertes lors des cultures, les agriculteurs utilisent une grande variété de produits. Les principaux produits sont les engrais minéraux (NPK, urée), les insecticides et les herbicides. Les agriculteurs utilisent également des engrais organiques comme le fumier de poulet. Ils achètent ces intrants agricoles principalement sur le marché local (informel) (71 %), suivi par les coopératives agricoles (18 %). Seuls 5 % des agriculteurs achètent auprès de fournisseurs spécialisés d'intrants agricoles. Il existe également un groupe relativement important d'agriculteurs qui n'utilisent aucun intrant pour améliorer la production. Cela résulte souvent d'un manque d'argent ou de connaissances sur l'utilisation de produits pour la protection des cultures ou l'amélioration des rendements.

**Parmi ces types d'intrant, quels sont ceux qui sont utilisés par l'exploitation?
(plusieurs réponses possibles) ?**



**Quelle a été la principale source de intrants achetés depuis le début de la campagne agricole
(plusieurs réponses possibles) ?**

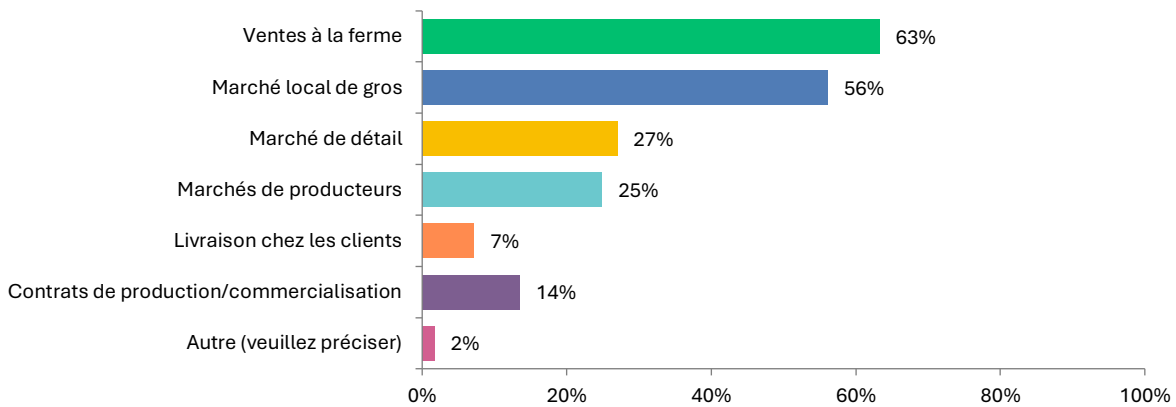


7.4 Commercialisation

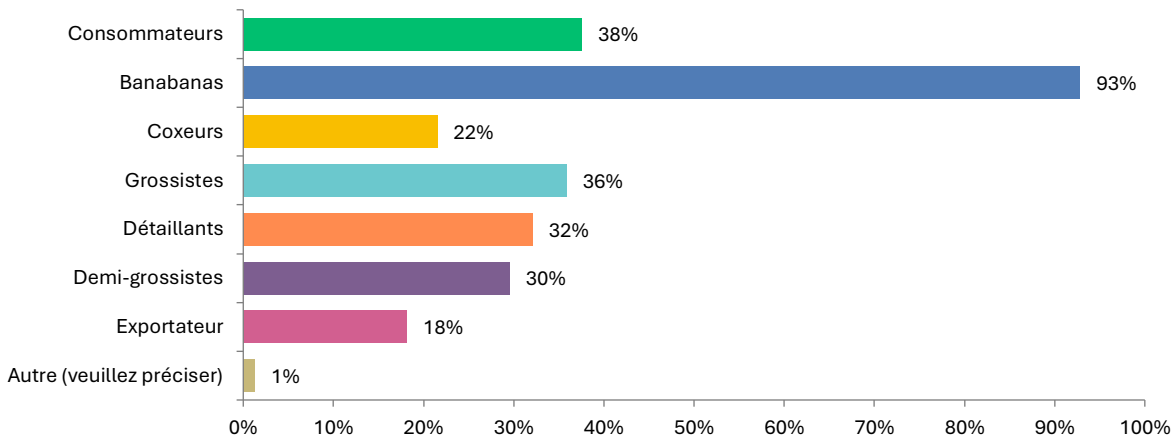
Les points de vente les plus importants pour les producteurs horticoles sont la vente à partir de leur propre exploitation et sur le marché de gros local. Les autres types de marchés (détail, producteurs) sont moins importants. La production contractuelle est principalement réalisée par les producteurs de tomates industrielles de la région de Saint-Louis. Environ 60 à 70 % de la production annuelle nationale d'environ 85 500 tonnes (2023) provient de cette région. On estime que 15 000 producteurs de tomates sont actifs dans cette région. Ces agriculteurs vendent les trois quarts de leur récolte à un prix préétabli par l'industrie de transformation de la tomate du Sénégal. Ce volume local n'est pas suffisant pour satisfaire pleinement la capacité de transformation disponible et donc la demande des consommateurs, ce qui se traduit par des importations annuelles de 12 000 à 14 000 tonnes de concentré de tomates au cours des cinq dernières années. Principalement importé de Chine.

De loin, le groupe d'acheteurs le plus important pour les producteurs horticoles est celui des banabanas, suivi des consommateurs et des grossistes. La vente directe aux exportateurs est effectuée par 18 % des agriculteurs.

Indiquez le réseau commercial le plus important utilisé pour la vente (plusieurs réponses possibles) ?



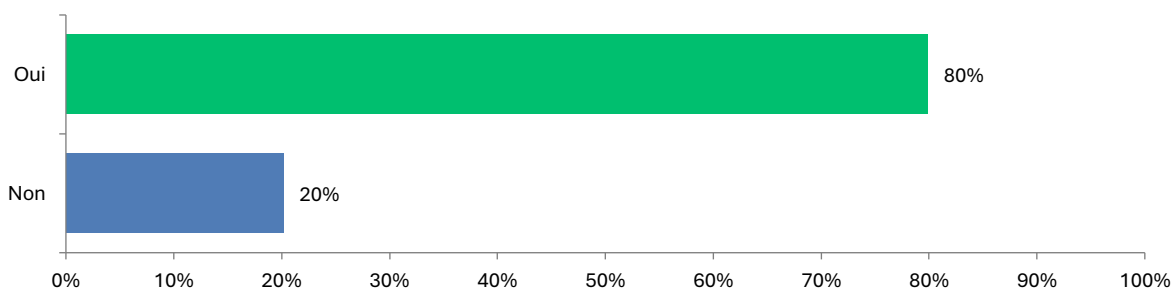
À qui sont vendues les récoltes (plusieurs réponses possibles) ?



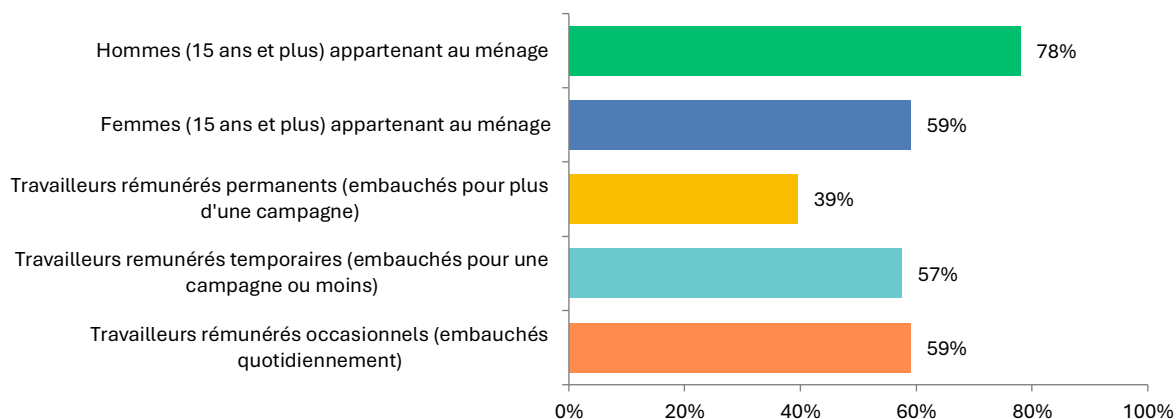
7.5 Emploi

Les ménages horticoles sont essentiels pour fournir des emplois (rémunérés) indispensables dans les zones rurales. Quatre-vingt pour cent des agriculteurs utilisent différents types de travailleurs rémunérés. Le groupe de travailleurs rémunérés le plus souvent utilisé par les propriétaires fonciers est celui des hommes et des femmes du ménage âgés de 15 ans et plus, suivis des travailleurs occasionnels embauchés à la journée et des travailleurs saisonniers travaillant pour une campagne horticole (3-4 mois). Seul un tiers des propriétaires fonciers utilisent des travailleurs permanents rémunérés pour les aider à cultiver la terre.

Avez-vous de la main d'œuvre rémunérée (permanente/temporaire) travaillant sur votre parcelle ?

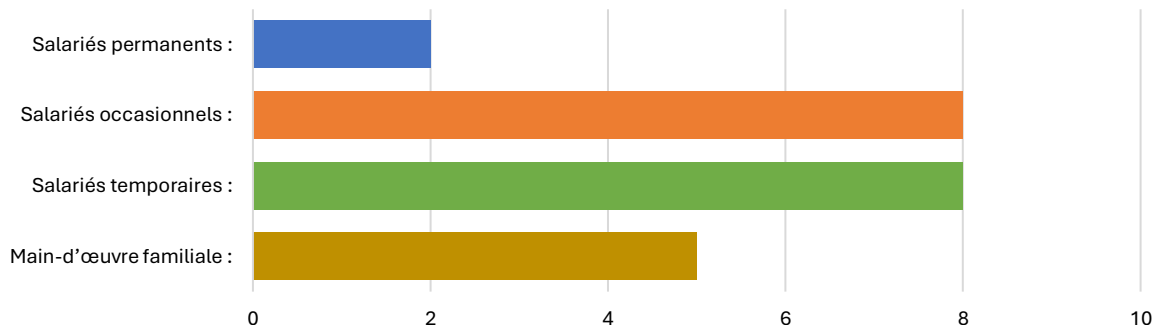


Parmi ces catégories suivantes, quelles sont celles qui ont travaillé à la culture et à la récolte au cours des 12 derniers mois (plusieurs réponses possibles) ?

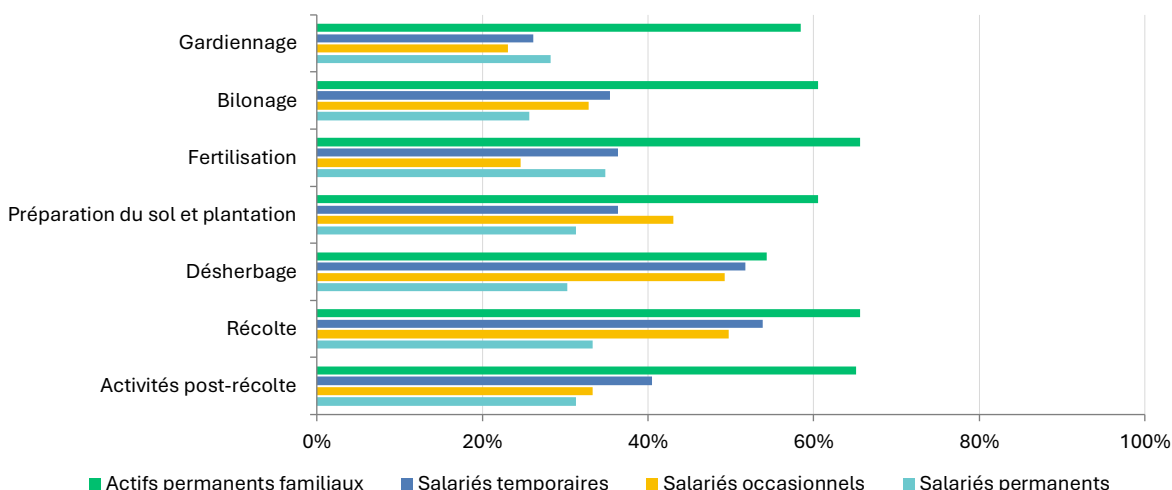


Bien que le plus souvent utilisé par les propriétaires fonciers, le nombre moyen de membres de la famille travaillant sur la parcelle (5 personnes) est inférieur au nombre moyen de travailleurs occasionnels ou saisonniers utilisés (8 personnes). De plus, les grandes exploitations utilisent beaucoup plus de travailleurs saisonniers/occasionnels que de membres de la famille ou de travailleurs permanents. Par exemple, plusieurs agriculteurs situés près de la ville de Pout avec une parcelle entre 5 et 10 hectares produisant des oignons et des haricots verts, embauchent plusieurs centaines de travailleurs temporaires pendant la campagne horticole alors que leur personnel permanent est inférieur à 10 personnes. Les travailleurs temporaires, embauchés à la journée ou à la saison, sont principalement mis au travail pour préparer le sol, planter, désherber et récolter les cultures. Les membres de la famille sont mis au travail pendant toutes les activités sur la parcelle. En moyenne, un tiers de la main-d'œuvre totale est constituée de femmes.

Nombre moyen d'actifs type de main d'œuvre sur cette parcelle

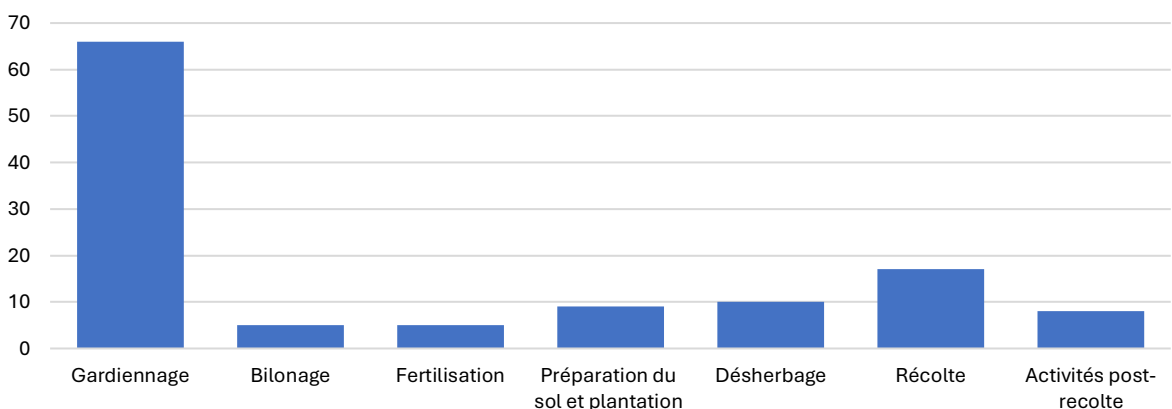


Pour quel type de travail le chef d'exploitation effectue-t-il quel type de main d'œuvre (plusieurs réponses possibles) ?



L'activité la plus intensive en main-d'œuvre sur la ferme consiste à surveiller la parcelle. En moyenne, 66 jours sont consacrés à la surveillance de la ferme contre les animaux errants et les personnes indésirables qui tentent de pénétrer dans la terre et de manger ou de voler les récoltes. Cette activité est principalement effectuée par les membres de la famille et constitue pour de nombreux agriculteurs une activité continue tout au long de l'année ou pendant toute la saison de croissance. Après la surveillance de la ferme, la récolte est l'activité la plus intensive en main-d'œuvre. En moyenne, le propriétaire et ses ouvriers consacrent 17 jours à la récolte des cultures. Il s'agit généralement d'une activité pour laquelle le propriétaire embauche des travailleurs externes, saisonniers et occasionnels, pour le soutenir ainsi que les autres membres de la famille.⁴⁷

Nombre moyen de jours travaillés pour chaque activité (en jours)



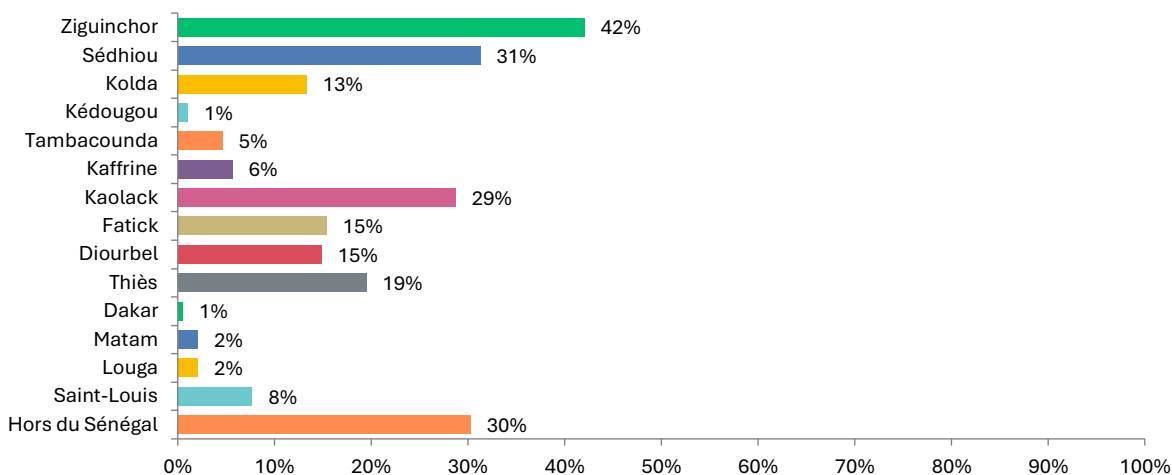
Les propriétaires de fermes horticoles situées dans les régions de Ziguinchor, Thiès et Saint-Louis embauchent leurs travailleurs principalement dans la même région ou dans les régions voisines.⁴⁸ En

⁴⁷ Selon une enquête réalisée auprès des ménages agricoles des Niayes et de la vallée du fleuve Sénégal dans le cadre du Programme d'Appui aux Politiques Agricoles (PAPA) en 2017, le nombre moyen d'heures travaillées par semaine par les hommes chefs de ménage est de 51 heures. Les femmes chefs de ménage travaillent en moyenne 45 heures par semaine.

⁴⁸ Selon le dernier recensement de la population RGPH-5, 2023, le nombre de migrants internes, c'est-à-dire ceux qui ne résident pas au même endroit (région, département, ville) où ils sont nés, représente 12,5% de la population totale du Sénégal qui est d'environ 18 millions de personnes. La région où le solde entre les personnes quittant (sorties) et entrant (entrées) est le plus négatif (plus de personnes quittant) est Ziguinchor, suivie de Louga et Fatick.

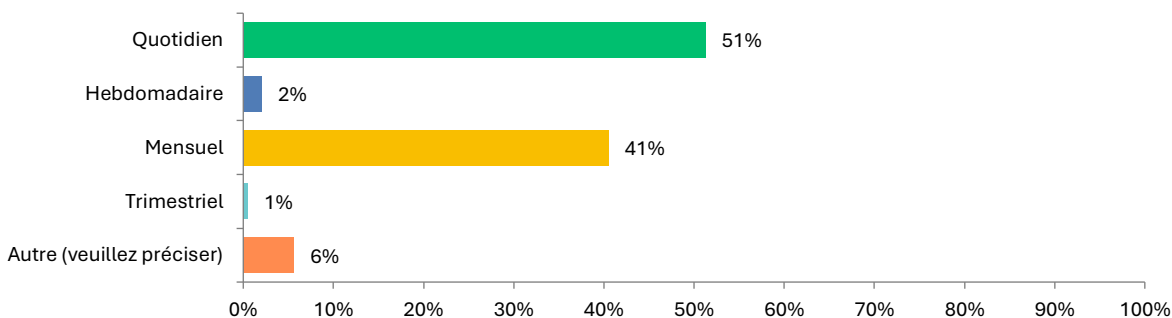
outre, 30 % des propriétaires d'exploitations agricoles emploient des travailleurs venant de l'extérieur du Sénégal. Il s'agit souvent d'exploitations situées dans la région de Ziguinchor qui ont de nombreuses activités transfrontalières avec la Guinée et la Guinée-Bissau voisines, y compris des Guinéens à la recherche d'un emploi au Sénégal. De plus, de nombreux Maliens viennent au Sénégal à la recherche d'un (meilleur) travail dans le secteur horticole.⁴⁹

**De quelle région est originaire votre main d'œuvre
(plusieurs réponses possibles) ?**



En raison du grand nombre de travailleurs occasionnels actifs dans les exploitations horticoles, plus de la moitié des propriétaires d'exploitations versent leur salaire sur une base journalière. 41% paient sur une base mensuelle, soit à des membres de leur famille, soit à des travailleurs saisonniers. Plus de 70% des propriétaires d'exploitations paient un tarif horaire inférieur au salaire horaire minimum officiel du secteur agricole (SMAG) de 236,865 FCFA.

Fréquence de paiement des salariés ?

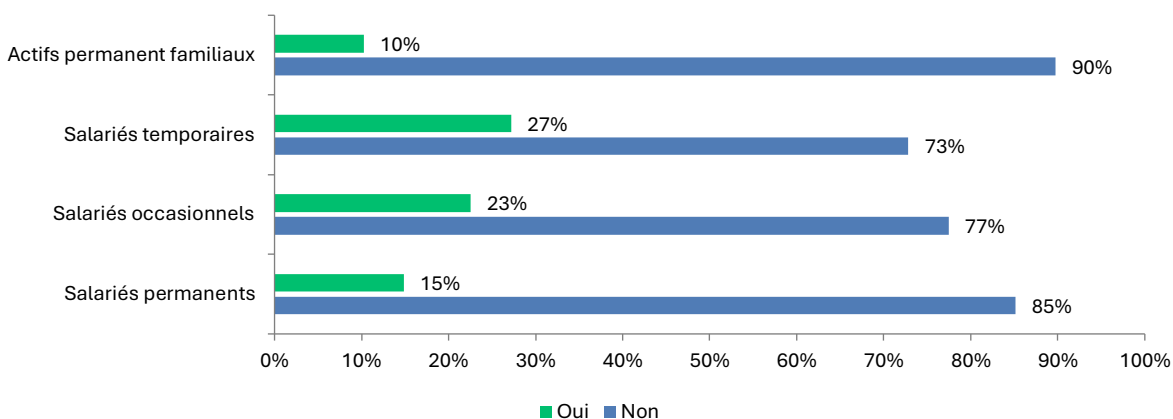


Contrairement au secteur non agricole, où la semaine de travail formelle est de 40 heures maximum, dans le secteur agricole du Sénégal, le gouvernement a fixé un maximum de 2 352 heures de travail par an avec une durée maximale hebdomadaire légale en fonction de la saison agricole⁵⁰.

⁴⁹ Le Sénégal compte actuellement environ 300 000 immigrés internationaux (c'est-à-dire des personnes vivant au Sénégal mais non nées au Sénégal), dont plus de la moitié réside à Dakar (58,6 %), suivie de Thiès (6,4 %) et Ziguinchor (5,4 %). Cela inclut la diaspora (45,2 % du total des immigrés internationaux). Les migrants non sénégalais sont principalement originaires de Guinée, du Mali et de Guinée-Bissau (RGPH-5, 2023)

⁵⁰ Code du Travail, Ministère de la Justice Sénégal

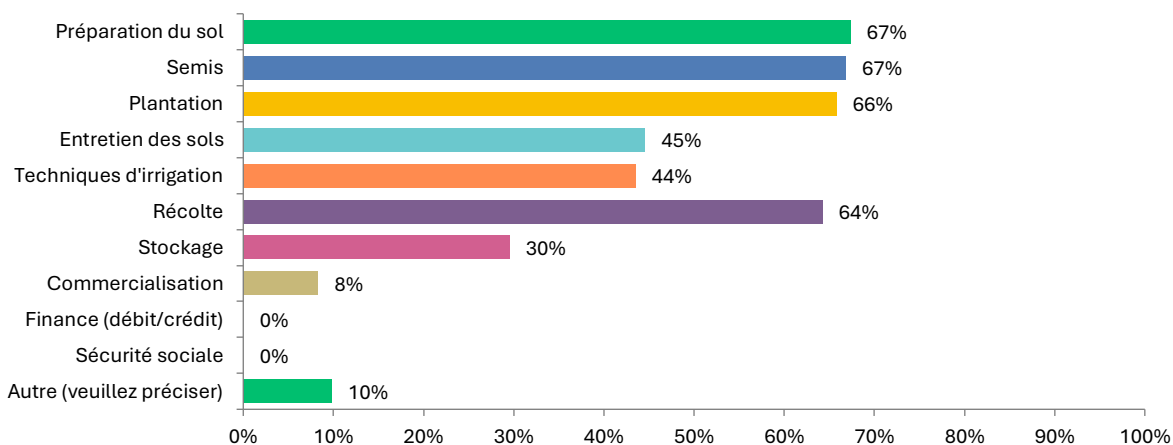
Rémunérez-vous vos travailleurs plus que le niveau de SMAG (salaire minimum officiel dans l'agriculture) fixé à l'heure de 236,865 francs CFA ?



Comme la majorité des agriculteurs paient leurs ouvriers soit à la journée, soit au mois, le salaire qu'ils calculent est souvent compris entre 1 500 et 2 500 FCFA par jour ou entre 30 000 et 75 000 FCFA par mois. Ce salaire dépend du type d'ouvrier (membre de la famille, temporaire, permanent) et des heures consacrées à une activité particulière pendant la saison horticole.⁵¹

Tous les horticulteurs proposent une formation (professionnelle) à leurs ouvriers. Les types de formation proposés couvrent les sujets importants pour une bonne culture, comme la préparation du sol, le semis, la plantation et la récolte. Les activités post-récolte comme le stockage et la commercialisation sont beaucoup moins populaires. Les propriétaires d'exploitations agricoles du secteur horticole ne proposent pas du tout de formation sur la sécurité sociale et les finances.

Type de formation offerte à la main-d'œuvre (plusieurs réponses possibles)

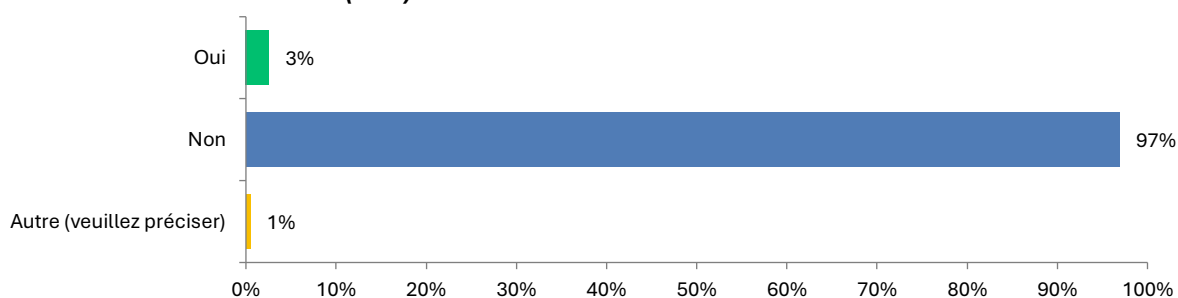


⁵¹ Selon l'Enquête Agricole Annuelle EAA 2021 du Ministère de l'Agriculture, le revenu brut moyen des ménages agricoles au Sénégal est d'environ 977 000 FCFA (net 785 000 FCFA). Pour les petits exploitants (< 5 hectares) le revenu brut est en moyenne au Sénégal de 283 000 FCFA. En Casamance et dans les VFS, ce chiffre est plus élevé, tandis que dans les Niayes, il est inférieur à la moyenne nationale.

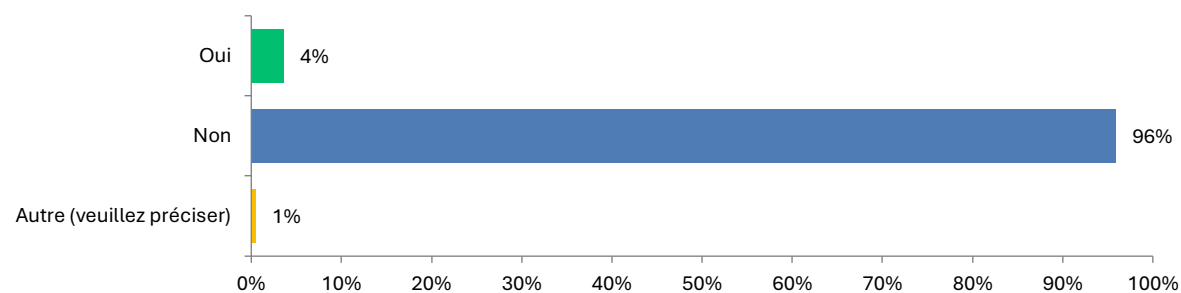
7.6 Sécurité sociale

La plupart des propriétaires d'exploitations agricoles n'enregistrent pas leurs salariés auprès de la *Caisse de Sécurité Sociale* (CSS). De plus, ils ne proposent pas d'assurance maladie à leurs salariés. Cela signifie que la plupart des travailleurs horticoles dépendent entièrement de leur famille, de leurs proches ou de leurs amis en cas de maladie ou d'autre événement survenant au travail qui les empêcherait de travailler pendant une certaine période. Comme une grande partie des emplois proposés dans le secteur horticole sont saisonniers, ne pas pouvoir travailler pendant quelques semaines peut signifier manquer toute une campagne horticole, ce qui entraîne une perte de revenu importante pour le ménage.

Les personnes qui travaillent dans l'exploitation horticole sont-elles enregistrées à la Caisse de Sécurité Sociale (CSS)?

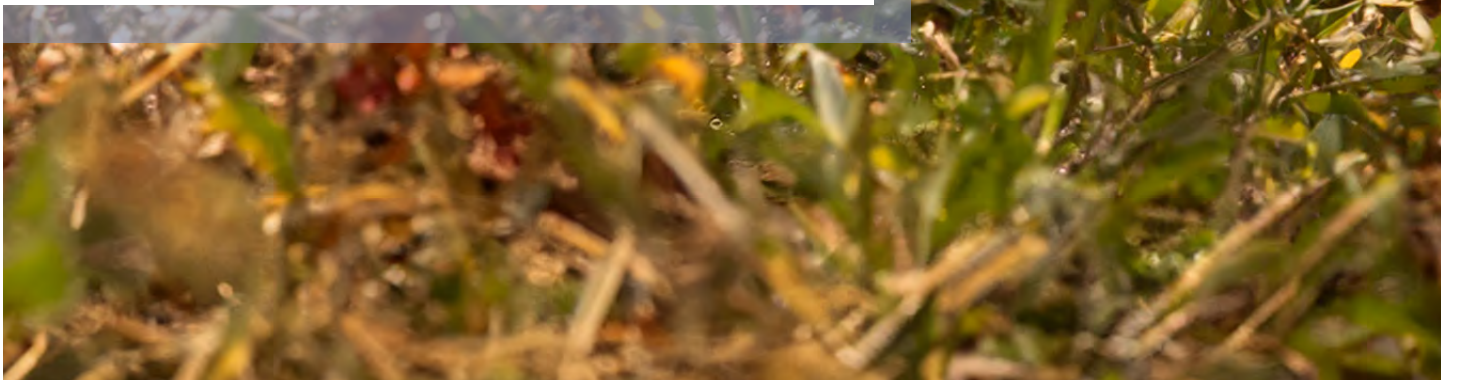


Offrez-vous une assurance maladie à votre main-d'œuvre ?





8. Travailleurs individuels



8. Travailleurs individuels

Pour mieux comprendre les conditions de travail décentes des travailleurs de la chaîne de valeur horticole dans les trois régions, un groupe représentatif de 374 travailleurs individuels a été interrogé dans les cinq sous-secteurs sélectionnés, dont 18 n'ont pas répondu aux questions sur les conditions de travail décentes. Au total, 356 personnes ont répondu à toutes les questions de l'enquête.

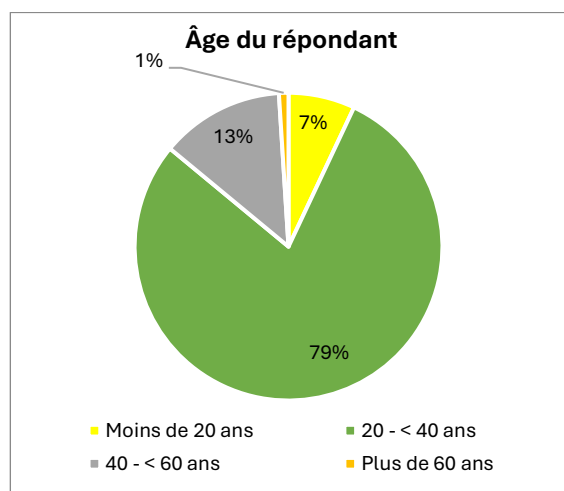
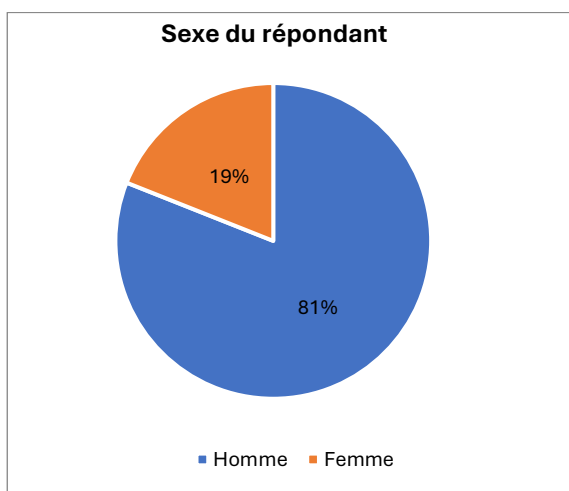
La répartition de ce groupe de travailleurs était la suivante :

Sous-secteur	Part au total*
Tomate industrielle	7%
Oignon	51%
Haricot vert	11%
Mangue	12%
Noix de cajou (anacarde)	20%
TOTAL	100%

Remarque : (*) En raison de l'arrondi, le total n'atteint pas 100 %

8.1 Profil travailleur individuel

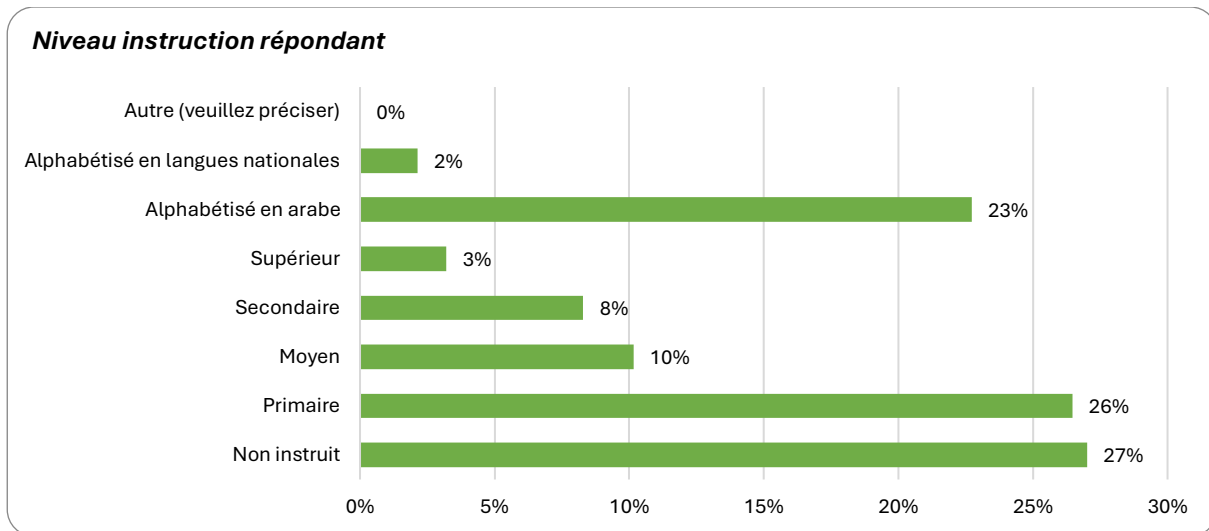
Plus de 80% des travailleurs individuels externes embauchés dans les cinq sous-secteurs horticoles des trois différentes zones horticoles sont des hommes. Ceci contraste avec une enquête récente⁵² menée auprès de l'ensemble du secteur horticole des Niayes, où il a été constaté que 46% des travailleurs (familiaux et non familiaux) sont des femmes.



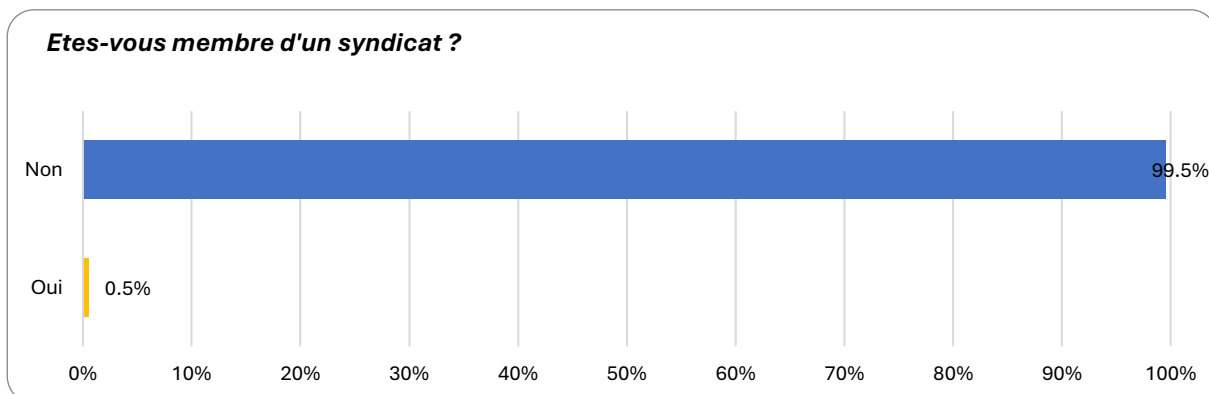
La majorité (79 %) des travailleurs ont entre 20 et 40 ans, suivis par ceux âgés entre 40 et 60 ans (13 %).

⁵² Rapport du recensement de l'horticulture dans la zone des Niayes pour la mise en plan 'd'un système permanent des statistiques horticoles année 2022, Ministère de l'Agriculture - Direction de l'Horticulture, mai 2023

Plus d'un quart (27 %) des travailleurs horticoles des cinq sous-secteurs n'ont aucune éducation, suivis par 26 % qui n'ont qu'une éducation primaire et 23 % qui ont suivi une éducation coranique. Seuls 3 % des travailleurs ont un niveau d'éducation supérieure.



L'adhésion à un syndicat⁵³ est presque inexistante parmi les travailleurs horticoles des régions de Saint-Louis, Thiès et Ziguinchor. Moins de 1% en est adhérent. Ce pourcentage est relativement bien inférieur à celui d'une étude antérieure réalisée par l'ANSD⁵⁴ dans l'ensemble du secteur informel, où il a été constaté que 6,6% des travailleurs des zones rurales sont membres d'un syndicat. Au niveau national, le taux de syndicalisation était de 9,4%.⁵⁵ Une explication de cette différence est que l'étude de l'ANSD a calculé le taux de syndicalisation parmi les travailleurs des entreprises (ménages non agricoles) du secteur informel où il y avait un syndicat actif. Cette étude a demandé aux travailleurs individuels de toute organisation (y compris les ménages horticoles avec des travailleurs non familiaux rémunérés), s'il y avait ou non un syndicat actif, en se concentrant sur cinq sous-secteurs horticoles.



⁵³ Les centrales syndicales de travailleurs répertoriées au niveau national sont au nombre de vingt-quatre (24). La représentativité des centrales syndicales de travailleurs se fait sur la base d'élections générales de représentativité tous les cinq (05) ans.

⁵⁴ Enquête régionale intégrée sur l'emploi et le secteur informel, 2017

⁵⁵ Le taux de syndicalisation est calculé chez les actifs occupés travaillant dans une entreprise au sein duquel il y'a une organisation syndicale (ANSD).

8.2 Des conditions de travail décentes

L'OIT définit le travail décent comme "un travail productif pour les femmes et les hommes dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine." En général, le travail est considéré comme décent lorsqu'il rapporte un revenu équitable ; il garantit une forme d'emploi sûre et des conditions de travail sûres ; il garantit l'égalité des chances et de traitement pour tous ; il comprend une protection sociale pour les travailleurs et leurs familles ; il offre des perspectives d'épanouissement personnel et favorise l'intégration sociale ; et les travailleurs sont libres d'exprimer leurs préoccupations et de s'organiser.

Dans les sections suivantes, des questions ont été posées aux répondants concernant ces différentes dimensions du travail décent sur leur lieu de travail actuel. Les réponses ont été données sur une échelle de Likert à 5 points, allant de « pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord ».

8.2.1 La liberté au travail

Le travail en liberté souligne le fait que le travail doit être choisi librement et non imposé aux individus et que certaines formes de travail ne sont pas acceptables au XXI^e siècle. Cela signifie que le travail forcé et l'esclavage ainsi que les formes inacceptables de travail des enfants doivent être éliminés comme convenu par les gouvernements dans les déclarations internationales et les normes du travail. Cela signifie également que les travailleurs sont libres d'adhérer à des organisations de travailleurs.

QUESTION	PAS DU TOUT D'ACCORD	PAS D'ACCORD	NI D'ACCORD, NI PAS D'ACCORD	D'ACCORD	TOUT À FAIT D'ACCORD	TOTAL
Grâce à mon travail, je peux m'améliorer professionnellement	23%	21%	13%	31%	12%	100%
Un professionnel comme moi peut créer son propre travail/emploi	16%	20%	17%	35%	12%	100%
Mon horaire de travail me permet de bien gérer ma vie	16%	38%	14%	25%	7%	100%

La plupart des travailleurs (44 %) des cinq sous-secteurs horticoles ont du mal à s'améliorer professionnellement et aimeraient avoir plus de liberté pour créer leur propre travail. En fait, ils aimeraient être considérés et traités par l'employeur comme des professionnels. Plus de la moitié des travailleurs (54 %) indiquent qu'ils n'ont pas la capacité de gérer leur propre agenda personnel. Ils ont souvent du mal à s'exprimer contre l'employeur, car de nombreux travailleurs ont mentionné qu'il n'existe pas de syndicats ou d'autres organisations formelles qui représentent ou défendent les intérêts des travailleurs individuels.

Comme l'ont mentionné plusieurs travailleurs horticoles interrogés à propos de *la liberté au travail* :

- *La liberté d'expression est réelle dans l'exploitation mais les préoccupations ne sont pas satisfaites par l'employeur . Pas d'organisation*
- *Aucune préoccupation de l'employeur n'est prise en compte. La façon dont on fonctionne dans les exploitations. Il peut y avoir d'organisation d'ouvriers agricoles*

<ul style="list-style-type: none"> • Seule les décisions du propriétaire sont importantes. Les préoccupations des travailleurs agricoles sont recueillies ne sont pas souvent appliquées par l'employeur
<ul style="list-style-type: none"> • Les préoccupations des travailleurs agricoles ne sont pas suivi d'effet. Ensuite la seule voix autorisée dans l'exploitation c'est celle de l'employeur.
<ul style="list-style-type: none"> • Je m'entends avec mon patron. Il me soutient dans la limite de ses possibilités même si toutes les préoccupations ne sont satisfaites. Je n'ai jamais essayé d'entrer dans une organisation de travailleurs agricoles
<ul style="list-style-type: none"> • Les préoccupations des travailleurs agricoles sont recueillies par l'employeur mais ne sont jamais réglé pour améliorer les conditions de travail des ouvriers. Je suis dans le milieu depuis plus de 18 ans dans différentes zones. Mais c'est toujours les mêmes préoccupations mais jamais de solutions. Je n'ai jamais vu une tentative de mise en place d'une quelconque association pour faire face
<ul style="list-style-type: none"> • La liberté d'expression est limitée, les propriétaires n'aiment pas être contredits dans leur méthode de fonctionnement. Souvent les préoccupations des travailleurs agricoles sont souvent le cadet des soucis de l'employeur. Pas d'organisation dans les exploitations pour prendre en compte les préoccupations des travailleurs.
<ul style="list-style-type: none"> • Pas interdiction de liberté d'expression mais les préoccupations ne sont prises en compte la plupart du temps par l'employeur. Concernant l'organisation ce n'est pas encore à l'ordre du jour des travailleurs agricoles surtout ceux intervenant dans le secteur informel
<ul style="list-style-type: none"> • Pas de problème avec mon employeur
<ul style="list-style-type: none"> • Les préoccupations des travailleurs agricoles sont souvent le cadet des soucis de l'employeur. Même si il est les écoute, il est rare qu' il est règle. Il trouve toujours un prétexte pour se dédouaner des préoccupations
<ul style="list-style-type: none"> • Trop de préoccupations non réglées par l'employeur. Tout cas les problèmes majeurs de l'ouvrier agricole ne sont pas pris en charge. Il ya aucune organisation dans le milieu des ouvriers agricoles du champ
<ul style="list-style-type: none"> • Pas de problème avec l'employeur. Les préoccupations sont gérées par le patron même si tout n'est pas parfait
<ul style="list-style-type: none"> • Les préoccupations des travailleurs sont émises sans aucun problème. Mais elles ne sont jamais satisfaites totalement. On ne peut s'organiser dans le conditions de recrutement
<ul style="list-style-type: none"> • Pas de problème avec le patron . Il prend les préoccupations à la limite du possible. Pas d'organisation d'ouvriers dabs la commune à ma connaissance
<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'interdiction de donner son avis mais malheureusement l'employeur n'accorde aucun crédit à nos préoccupations. Sur vingt demandes formulées, seule une est réglé et souvent c'est la moins importante. Mais d'organisation
<ul style="list-style-type: none"> • Les préoccupations sont nombreuses mais peu suivies d'effet. Les employeurs les reçoivent mais réagissent pas.
<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'interdiction de donner ses préoccupations mais elles ne sont pas souvent suivies par l'employeur. Pour le moment aucune organisation en place pour faire face pour
<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'interdiction de dire ses préoccupations. Souvent l'employeur les écoute mais n'applique pas pour corriger les manquements.
<ul style="list-style-type: none"> • Pas de problème pour exprimer nos préoccupations mais elles ne sont jamais satisfaites. L'employeur les note sans jamais changer la façon de gérer le personnel. Pas d'organisation pour prendre cela en compte.
<ul style="list-style-type: none"> • Pas de problème avec mon employeur. Il m'assiste à son possible. Mais au sein du périmètre agricole il n'ya pas d'organisation
<ul style="list-style-type: none"> • Il n'est pas interdit de s'exprimer ou de s'organiser . Malheureusement les propriétaires n'accordent pas beaucoup d'importance aux préoccupations. Il ya d'organisation que je sache ou d'organisation qui a tenté quoi que ce soit pour faire face
<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'interdiction d'exprimer ses préoccupations mais la plupart du temps l'employeur ne donne aucune suite.
<ul style="list-style-type: none"> • Les travailleurs agricoles peuvent dire leurs préoccupations mais la plupart du temps elles ne sont pas suivi d'effet. La manière où les recrutements se fait il est difficile de s'organiser. Tout se fait gérer individuellement suivant le propriétaire
<ul style="list-style-type: none"> • Mes préoccupations sont plus ou moins prise en compte par le propriétaire pour tant soit peu une meilleure amélioration du travail
<ul style="list-style-type: none"> • On n'interdit pas au travailleur agricole de dire ses préoccupations mais elles ne sont pas satisfaites par l'employeur. Pas d'organisation pour la prise en charge des préoccupations
<ul style="list-style-type: none"> • Préoccupations non prises en charge par l'employeur. Pas d'organisation d'ouvriers pour faire face à ce mépris
<ul style="list-style-type: none"> • Les propriétaires se soucient peu de nos préoccupations. Ils font focus plus sur leur intérêt. Pas d'organisation et les plus jeunes ouvriers agricoles ne font suivre que les devanciers
<ul style="list-style-type: none"> • On a l'intellect pour mener à bien toute tâche donnée mais les moyens manquent pour créer notre propre emploi

Source : Recherche sur le terrain

8.2.2 Équité dans le travail

L'équité au travail représente le besoin des travailleurs de bénéficier d'un traitement et d'opportunités justes et équitables au travail. Elle englobe l'absence de discrimination au travail et dans l'accès au travail ainsi que la capacité à concilier travail et vie de famille.

QUESTION	PAS DU TOUT D'ACCORD	PAS D'ACCORD	NI D'ACCORD, NI PAS D'ACCORD	D'ACCORD	TOUT À FAIT D'ACCORD	TOTAL
En général, les processus décisionnels concernant mon travail sont équitables	12%	45%	19%	18%	6%	100%
Je pense que j'ai des perspectives pour augmenter mon salaire/avantages	10%	40%	22%	24%	4%	100%
Actuellement, je pense qu'il existe des opportunités de travail/emploi pour un professionnel comme moi	9%	35%	14%	36%	6%	100%
Je pense avoir des chances d'évoluer professionnellement (promotions, développement de compétences, etc.)	9%	33%	18%	33%	6%	100%
Dans mon travail, je suis accepté pour qui je suis (indépendamment de mon sexe, de mon âge, de mon origine ethnique, de ma religion, de mes orientations politiques, etc.)	5%	6%	6%	58%	24%	100%
Dans mon activité professionnelle, il existe une possibilité pour toutes les personnes impliquées de participer équitablement aux décisions	12%	40%	23%	21%	4%	100%
Mes revenus financiers provenant de mon travail sont équitables	14%	48%	14%	21%	3%	100%

La plupart des travailleurs du secteur horticole sont insatisfaits des nombreuses possibilités qui leur sont offertes de se développer en tant que professionnels, en termes de compétences et de connaissances, ainsi que de revenus personnels. Près des deux tiers des travailleurs estiment qu'ils ne reçoivent pas un salaire équitable pour le travail qu'ils effectuent. La moitié des travailleurs estiment que participer équitablement à la prise de décision sur le lieu de travail est insatisfaisant. Ils aimeraient être davantage impliqués au lieu de se retrouver mis de côté par l'employeur. Malgré le fait que la plupart des travailleurs ne se sentent pas impliqués dans de nombreux aspects de leur travail,

82 % ont indiqué qu'ils étaient acceptés pour ce qu'ils sont (quel que soit leur sexe, leur âge, leur religion, etc.).

Comme l'ont mentionné plusieurs travailleurs du secteur horticole interrogés à propos de *l'équité au travail* :

<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pas d'égalité de chance entre les travailleurs. Le patron décide de tout même dans le traitement salarial .</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pas d'égalité de chance entre les travailleurs dans la mesure où la seule voix autorisée est celle du patron. Il traite le personnel suivant ses humeurs et la relation qu' il entretient avec l'ouvrier</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pas d'égalité de chance entre les travailleurs. Les travailleurs agricoles sont énumérés suivant leurs comportements envers l'employeur.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pas d'égalité de chance entre les travailleurs. Dans la même exploitation les femmes et les hommes ne sont pas traitées de la façon .</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>J'espère que j'aurai ma chance. Malgré les efforts du patron je reconnais qu' il ya des inégalités dans le traitement</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>J'ai travaillé dans différentes zones. Mais pratiquement est le constat est le même. Les chances ne sont égales et le traitement est de même entre les travailleurs. Les plus doux sont choyés aux détriment des dures à cuire et les exigeants</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pas d'égalité de chance entre les travailleurs. L'employeur traite mieux sa famille et les ouvriers suivent</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Il n'y a pas d'égalité de chance. Dans la même exploitation, le propriétaire peut favoriser certains aux détriments. Ceux qui obéissent sans réfléchir sont traités que les autres travailleurs à la tête dure</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Même si j'ai pas beaucoup de problème avec mon employeur. Il faut reconnaître que les chances ne sont égales dans l'exploitation. Il Ya également une disparité dans le traitement de travailleurs</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Il est de voir des ouvriers agricoles formées pour passer à un étage supérieur. Le travailleur agricole est toujours confiné aux mêmes. Professionnellement la chance n'est pas égale et ceci se ressent dans le traitement.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>L'égalité de chance dans le périmètre n'existe pas. Certains membres sont mieux traités que d'autres pour des relations de parenté. Le traitement salarial est également calqué sur des paramètres similaires</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Les chances et les traitements ne sont égales. Mais il ya de l'espoir pour que cela soit corrigé par l'employeur</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Il ne peut avoir de même traitement pour tous et une égalité de chance. L'employeur privilégie certains travailleurs au détriment d'autres surtout ceux issus de sa famille. Les ouvriers sont contraints seulement à certaines tâches</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Les chances ne sont égales mais il ya des opportunités de s'améliorer professionnellement à saisir. Il faut avouer aussi qu'il ya une différence dans le traitement entre travailleurs</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Aucune égalité de chance parce que pour l'employeur, l'ouvrier doit se suffire aux tâches de manœuvre qui lui sont dévolues de 7heures du matin à 19 heures. Le traitement est inéquitable entre les travailleurs et les membres de la famille propriétaire pourtant on travaille plus.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Même si j'espère apprendre et acquérir d'autres compétences, les chances ne sont égales entre les travailleurs. Les traitements ne sont pas également égaux pour tous.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Les chances ne sont égales pour tous. Entre travailleurs, il ya des discriminations ou certains sont favorisés au détriment d'autres. Dans le traitement salarial certains peuvent percevoir 2000 FCFA/ jour pour 10 heures de travail tandis que pour même temps d'autres gagnent 1500 FCFA / jour</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pas d'égalité de chance entre les ouvriers agricoles et ceux issus de la famille du propriétaire. Pour le traitement , il laisse à désirer</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Les chances ne sont égales. Il Ya une discrimination entre les ouvriers agricoles et ceux issus de la famille du propriétaire. Même sur le traitement salarial c'est la même façon de faire</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Même si j'attends un peu plus de l'employeur des chances de progresser dans le travail . De même que dans le traitement salarial.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pas d'égalité de chance. Les membres de la famille propriétaire sont favorisés dans le travail et le traitement salarial de la ferme</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pas d'égalité de chance entre les travailleurs agricoles et ceux issus de la famille propriétaire. De même que dans me traitement .</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pas d'égalité de chance entre les travailleurs agricoles. Dans les exploitations familiales, ils sont désavantagés par rapport aux travailleurs issus de la famille propriétaire. Le traitement salarial suit également cette même logique</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Même si les chances ne sont égales il y a un léger mieux dans le traitement salarial des travailleurs agricoles par rapport aux autres fermes</i>
<ul style="list-style-type: none"> • <i>L'égalité des chances est inexistante. Les ouvriers agricoles n'ont pas de chance pour obtenir une promotion.</i>

- Les chances ne sont pas égales. Les ouvriers agricoles n'ont pas de chance pour obtenir une promotion aux dépens des membres de la famille du propriétaire. Le traitement salarial est dans la même situation

Source : Recherche sur le terrain

8.2.3 La sécurité au travail

La sécurité au travail tient compte de la nécessité de contribuer à préserver la santé, les retraites et les moyens de subsistance, et de fournir une protection financière et autre adéquate en cas d'imprévus de santé ou autres. Elle reconnaît également la nécessité pour les travailleurs de limiter l'insécurité liée à la perte éventuelle de leur emploi et de leurs moyens de subsistance.

QUESTION	PAS DU TOUT D'ACCORD	PAS D'ACCORD	NI D'ACCORD, NI PAS D'ACCORD	D'ACCORD	TOUT À FAIT D'ACCORD	TOTAL
Au travail, je suis protégé des risques pour ma santé physique	37%	38%	8%	13%	4%	100%
J'ai des perspectives de retraite sans soucis financiers	47%	48%	5%	0%	0%	100%
Je considère adéquat/approprié le nombre moyen d'heures que je travaille par jour	16%	42%	15%	22%	6%	100%
Je me sens protégé en cas de chômage (assurance chômage, prestations sociales, programmes sociaux, etc.)	51%	43%	5%	1%	0%	100%
Je sens que ma famille est protégée grâce à mon système de protection sociale (publique ou privée)	54%	35%	10%	1%	0%	100%
Je considère que le rythme qu'exige mon travail/travail est approprié	10%	46%	14%	26%	5%	100%
Je me sens protégé en cas de maladie (sécurité sociale ou équivalent, aides publiques, assurance maladie, etc.)	49%	32%	14%	6%	0%	100%
Dans mon travail, il y a de la confiance entre les gens	4%	12%	31%	39%	15%	100%
J'ai tout ce dont j'ai besoin pour travailler en toute sécurité	31%	39%	7%	16%	7%	100%

En général, je bénéficie de conditions environnementales sûres dans mon travail (température, bruit, humidité, etc.)	25%	28%	9%	36%	3%	100%
--	-----	-----	----	-----	----	------

La sécurité au travail est perçue comme insatisfaisante par la majorité des travailleurs du secteur horticole, et ce dans presque tous les domaines. En particulier en ce qui concerne la sécurité sociale, plus de 80 % des employés indiquent qu'ils sont plus qu'insatisfaits de la situation au travail. L'absence d'assurance contre le chômage et la maladie/invalidité les rend incertains quant à la solidité de leur situation financière personnelle et de celle de leur famille, aujourd'hui et à l'avenir. 95 % des travailleurs indiquent qu'ils ont des soucis financiers au moment de la retraite, car huit entreprises sur dix ne sont pas enregistrées auprès de l'IPRES, opèrent dans l'économie informelle, ne versent pas ou ne fournissent pas beaucoup d'avantages sociaux à leurs travailleurs. Ces risques perçus par les travailleurs du secteur horticole entraînent une insatisfaction importante chez eux quant à leur rythme de travail. Les accidents sont plus faciles à gérer et sans protection sociale, les erreurs peuvent avoir un impact énorme sur leur situation financière. La plupart des travailleurs (54 %) sont positifs quant à la confiance entre eux.

Comme l'ont mentionné plusieurs travailleurs horticoles interrogés à propos de la *sécurité au travail* :

- *Précarité de l'emploi. Rupture abusive de contrat mais si c'est verbal. Mauvaises conditions de travail et sans équipements adéquats pour faire certaines tâches dans l'exploitation. Non prise en charge de la protection sociale. Inconnu du fichier de la caisse de sécurité sociale*
- *Précarité de l'emploi. La relation du travail peut prendre fin à tout moment de la collaboration. Les conditions de travail sont impitoyables. L'ouvrier peut travailler plus de 10 h par jour pour se retrouver avec 2000f à la descente. La protection sociale, on ne connaît. .quelle soit la gravité de sa maladie ou celle de sa famille, c'est le travailleur qui se prend en charge*
- *Les conditions de travail sûres ne sont pas réunies. Les travailleurs agricoles sont souvent exposés à des accidents. Pourtant on sait que le travail n'a aucune garantie parce que la relation peut être rompu à n'importe moment sans aucune possibilité de poursuite. La prise en charge médicale incombe au travailleur pour lui et pour sa famille*
- *Il n'y a pas de sécurité de l'emploi. En cas de désaccord avec le employeur on peut se faire renvoyer. Dans les exploitations les conditions de travail ne sont pas très bonnes et il ya des risques d'accidents. Pourtant il n'y a de protection sociale pour l'ouvrier et sa famille*
- *Le travail n'est pas stable mais on est obligé de le prendre. Les conditions de travail ne sont pas réunies mais l'employeur me soutient dans certaines situations. En cas de maladies il contribue suivant la mesure du possible pour l'achat de l'ordonnance mais pas pour ma famille restée au village. Donc pas de prise en charge de la protection sociale*
- *Pour bénéficier de protection sociale il faut s'affilier à la caisse de sécurité sociale. Pour se soigner, l'ouvrier agricole achète le plus petit médicament. Pourtant les conditions de travail sont difficiles et présente des risques. On n'a d'équipement adéquats pour faire certains travaux pourtant on les fait.*
- *Travail précaire. Aucune garantie de l'emploi. Les conditions de travail sont mauvaises. Les ouvriers et leurs familles se soignent eux-mêmes. L'employeur gère l'exploitation de manière informelle et cotisent aux caisses de sécurité sociales*
- *Aucune garantie de l'emploi. Le contrat est verbal entre les deux parties. Menace de licenciement de l'ouvrier agricole à tout moment en cas de désaccord. Non prise en charge des ouvriers agricoles par l'employeur en cas de maladies ou d'accidents dans l'exploitation*
- *Les salaires sont petits alors qu' on travaille beaucoup plus de 10 heures par jour. Mais on est à labri du renvoi du propriétaire de l'exploitation en cas de désaccord. Les conditions travail ne sont pas les meilleure. Souvent l'ouvrier agricole est utilisé pour deux fonctions et c'est un seul salaire qui est versé. Pas de protection sociale ou de versement de retraite. L'ouvrier agricole est à la limite laissé à lui-même .*

- *Le travailleur agricole ne peut pas bénéficier de protection sociale si l'employeur ne cotise pas pour lui dans les caisses sociales . Le travail ne dépend que de l'humeur du patron . Quand tu refuses d'exécuter certaines tâches, il te vire. Donc pas de garantie de l'emploi. Les conditions de travail dans les exploitations sont très difficiles*
 - *L'ouvrier agricole est exposé à un licenciement. Ce qui montre que il n'y a pas de sécurité de l'emploi. Les conditions de travail sont à la limite inhumaine. L'ouvrier travaille de 6heures du matin à 19h . La protection sociale on ne connaît pas. L'ouvrier agricole se prend en charge en cas maladies de même que pour sa famille de*
 - *Rien n'est garantie dans ce que je fais . A l'état actuel , les conditions idéales de travail ne sont pas réunies. La protection sociale idem aussi. Mais nous gardons espoir en attendant de voir meilleur*
 - *La sécurité de l'emploi et les conditions de travail laissent à désirer. Aucun contrat écrit entre les deux parties. Menace de licenciement a tout moment , etc. On loge dans des conditions très difficiles. En cas de maladie, c'est le travailleur qui se prend en charge quelque foi la gravité de la maladie. La majeure partie des travailleurs ne vivent pas ensemble avec leurs familles souvent restées au village*
 - *Certes l'emploi est précaire mais pas de choix pour faire vivre nos familles. L'ouvrier agricole est conscient des dures conditions de travail dans les champs et le manque de protection sociale mais il n'a pas le choix pour s'en sortir*
- la majeure partie des ouvriers agricoles ont un travail instable et risqué. Aucune de l'emploi qu'on peut perdre suivant les humeurs du patron. Les conditions de travail ne sont pas sûres. Nous sommes logés dans les champs dans des conditions très difficiles et la bouffe est de mauvaise qualité. Aucune prise en charge de la protection sociale.*
- *L'emploi est très précaire. Il n'y a pas de sécurité de l'emploi. On peut se faire renvoyer en cas de désaccord avec le employeur. Les conditions de travail laissent à désirer. Il n'y a pas de protection sociale ni pour le travailleur ni pour sa famille*
 - *Le travail est très précaire. Aucune garantie, il y a toujours sur une épée au-dessus de la tête de l'ouvrier agricole. Pire il se prend sa charge en cas de maladie de même que sa famille*

Source : Recherche sur le terrain

8.2.4 La dignité humaine au travail

La dignité au travail exige que les travailleurs soient traités avec respect au travail et qu'ils puissent exprimer leurs préoccupations et participer à la prise de décisions concernant leurs conditions de travail. Un élément essentiel est la liberté des travailleurs de représenter collectivement leurs intérêts.

QUESTION	PAS DU TOUT D'ACCORD	PAS D'ACCORD	NI D'ACCORD, NI PAS D'ACCORD	D'ACCORD	TOUT À FAIT D'ACCORD	TOTAL
J'ai tout ce dont j'ai besoin au travail pour conserver mon intégrité physique	28%	40%	6%	17%	9%	100%
Ce que je gagne grâce à mon travail me permet de vivre avec dignité et autonomie	12%	44%	18%	24%	2%	100%
Ce que je reçois pour mon travail me permet d'apporter du bien-être à ceux qui dépendent de moi	10%	52%	16%	21%	1%	100%
Ce que je retire de mon travail me permet de vivre avec un sentiment personnel de bien-être	7%	45%	21%	26%	1%	100%
Mon travail contribue à assurer l'avenir des nouvelles générations	15%	39%	26%	19%	1%	100%

Mon travail me permet d'avoir du temps pour ma vie familiale/personnelle	12%	47%	12%	26%	3%	100%
Mon travail contribue à mon épanouissement personnel et professionnel	8%	47%	19%	24%	2%	100%
Dans mon travail/travail, je suis traité avec dignité	5%	28%	23%	30%	13%	100%
Le travail que j'effectue contribue à créer de la valeur pour mon organisation	6%	5%	7%	62%	21%	100%
Je considère le travail que je fais comme digne	6%	30%	17%	32%	15%	100%

La majorité des travailleurs du secteur horticole ne sont pas satisfaits de ce qu'ils gagnent pour vivre décemment. Non seulement pour eux-mêmes, mais aussi pour leur famille. Maintenant et dans le futur. Plus de 80 % des travailleurs se considèrent comme créateurs de valeur pour leur organisation, mais ce qu'ils obtiennent en retour est beaucoup moins satisfaisant. Il existe un déséquilibre entre ce qu'ils donnent à l'employeur et ce qu'ils obtiennent en retour en termes de salaire décent et d'avantages sociaux. Les travailleurs attendent que le gouvernement intervienne et vérifie si les employeurs paient au moins le salaire minimum légal du secteur agricole (SMAG) et ne travaillent pas plus que ce qui est formellement stipulé dans le Code du travail.

Comme l'ont mentionné plusieurs travailleurs horticoles interrogés à propos de la *dignité humaine au travail*:

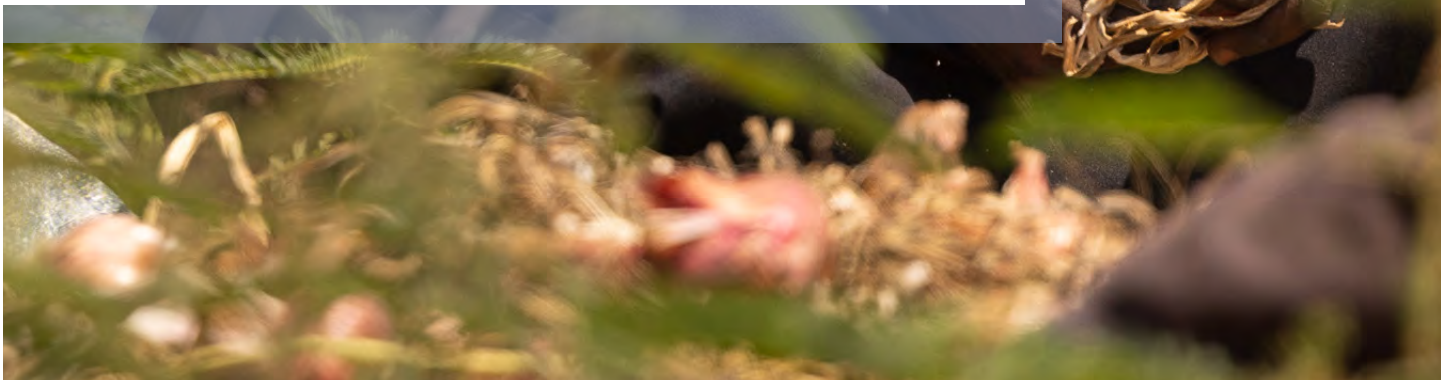
- *Tout faire pour que la dignité humaine soit retrouvée dans les exploitations. Les travailleurs agricoles travaillent dur sans être récompensé à la hauteur de leur dur labeur*
- *Accompagner et Formaliser les exploitations pour rétablir les travailleurs agricoles dans leur dignité. Ils sont fatigués et ne gagnent pas un salaire équitable*
- *L'Etat doit intervenir pour rétablir l'ordre dans les exploitations pour obliger les employeurs à respecter les textes qui dans ce sens. Les travailleurs agricoles doivent retrouver leur dignité et gagner un revenu équitable*
- *Il faut corriger et réformer secteur où il ya une exploitation de l'homme par l'homme. Il faut œuvrer pour que le travailleur ait un salaire équitable par rapport à ce qu'il fait*
- *Augmenter les salaires et améliorer davantage les conditions de travail des ouvriers agricoles et les former professionnellement davantage*
- *Il faut réformer le secteur et le formaliser. Sinon l'ouvrier continuera de vivre dans des conditions inhumaines.*
- *La dignité humaine est malmenée. Les travailleurs agricoles font plus de 10h de dur labeur avec tous les risque liés au travail. Pourtant à la fin de la journée il est pointé pour 2500 FCFA ou 2000 FCFA dans certaines de maraîchage. L'intervention des pouvoirs publics est sollicité pour que les ouvriers puissent retrouver de la dignité dans leur travail et un traitement équitable*
- *Réformer le secteur en instaurant le respect strict du salaire minimum. Œuvrer à faire gagner les travailleurs agricoles des salaires équitable à leur travail. Renforcer leurs compétences pour qu'ils puissent entreprendre*
- *Réorganiser et formaliser le secteur et imposer les employeurs à respecter les textes .les travailleurs agricoles fournissent un dur travail, ils méritent un revenu équitable*
- *Sanctionner les exploitations pour qu'elles s'alignent suivant les textes en vigueur. Pourque les travailleurs agricoles retrouvent une dignité dans leur travail*
- *En tout cas l'ouvrier agricole est trop rabaissé. Tant que les exploitations continuent de marcher de la sorte. Il n'y aura jamais de possibilité de gagner un salaire équitable et entrevoir de meilleures conditions de travail*

- *Inviter le gouvernement à forcer les employeurs à mettre les ouvriers agricoles dans ses bonnes conditions de travail et le obliger à bien traiter les employés équitablement par rapport au travail fourni.*
- *Revaloriser le travail des ouvriers et leur proposer des salaires décents et des opportunités de s'améliorer professionnellement*
- *Réformer le secteur pour corriger les inégalités entre travailleurs pour qu' il ait un traitement équitable pour tous*
- *Presque il ya une exploitation de l'homme par l'homme. Il faut réformer le secteur pour que la dignité humaine soit respectée davantage. Il faut une intervention des autorités pour obliger les employeurs du secteur à se conformer aux règlements. Les ouvriers travaillent en moyenne plus de 10 heures par jours pour des salaires modiques*

Source : Recherche sur le terrain



9. Travailleurs individuels grandes exploitations



9. Travailleurs individuels grandes exploitations

Les grandes exploitations de plus de 20 hectares ont souvent une dynamique commerciale différente de celle des petites exploitations. Elles sont plus capitalistiques, ont un pourcentage élevé de personnel salarié, sont intégrées verticalement (production, stockage, conditionnement, commercialisation) et sont fortement axées sur les exportations. Leur nombre est relativement faible. En général, moins de 1 % de tous les ménages agricoles du Sénégal appartiennent à cette catégorie (RGPH-5, 2023).

Malgré leur nombre relativement faible, ils sont importants pour le secteur agricole du pays pour la création d'emplois rémunérés, les investissements, l'innovation et les exportations. La plupart des grandes exploitations sont également enregistrées, disposant au moins du NINEA obligatoire. Ces différences par rapport à la plupart des petites exploitations sont une raison pour concevoir un questionnaire distinct sur les conditions de travail décentes pour les travailleurs individuels qui sont employés par une grande exploitation située dans l'une des trois zones horticoles.

Les grandes exploitations sélectionnées pour les entretiens avec les travailleurs individuels sont :

- West Africa Farms (WAF) : filiale de la société britannique G's Fresh, créée en 2011 à Yamane (région de Saint-Louis) compte plus de 2 000 travailleurs qui cultivent des oignons, des radis et des haricots verts destinés à l'exportation vers l'UE et le Royaume-Uni ;
- Société Grand Domaine du Sénégal (GDS) : filiale de la société internationale française Compagnie Fruitière, GDS est créée en 2003, située à Ndiawdoune (région de Saint-Louis) compte 1600 employés, produit et exporte sur 644 hectares des tomates, des bananes, des mangues, du maïs doux ;
- Société de Cultures Légumières (SCL) : située dans la région de Saint-Louis, la SCL compte 1 500 hectares avec plus de 6 500 travailleurs qui cultivent du maïs certifié, des haricots verts, des poivrons, des oignons, des carottes pour les marchés intérieurs et internationaux. La SCL a réalisé en 2022 un chiffre d'affaires annuel de 21 milliards de FCFA.

En plus des entretiens avec les travailleurs de ces trois grandes exploitations, les travailleurs des unités agro-industrielles suivantes (plus grandes) ont également été interrogés :

- Casa Industries SA : créée en 2021 et basée à Ziguinchor, Casa Industries est une entreprise active dans la transformation et la commercialisation de noix de cajou, de mangues, de céréales, de tomates, etc.;
- Société de commercialisation de produits locaux SA (SCPL SA) : créée en 2001 et basée à Ziguinchor, SCPL est spécialisée dans la transformation et la commercialisation (y compris l'exportation) de noix de cajou ;
- Association des Planteurs de l'Arrondissement de Diouloulou (APAD) : basée à Diouloulou dans la région de Ziguinchor, l'APAD compte 200 producteurs membres et 150 travailleurs dans la collecte et la transformation de mangues et d'agrumes ;
- GIE Demir : basé dans la région de Ziguinchor, le GIE Demir est actif dans la collecte et la transformation de noix de cajou pour le marché intérieur, employant notamment des femmes ;
- Union Régionale Santé Yalla : L'Union Régionale Santé Yalla (URSY) a été créée en 1991 et regroupe 47 groupements de femmes, soit plus de 1 000 femmes membres individuelles,

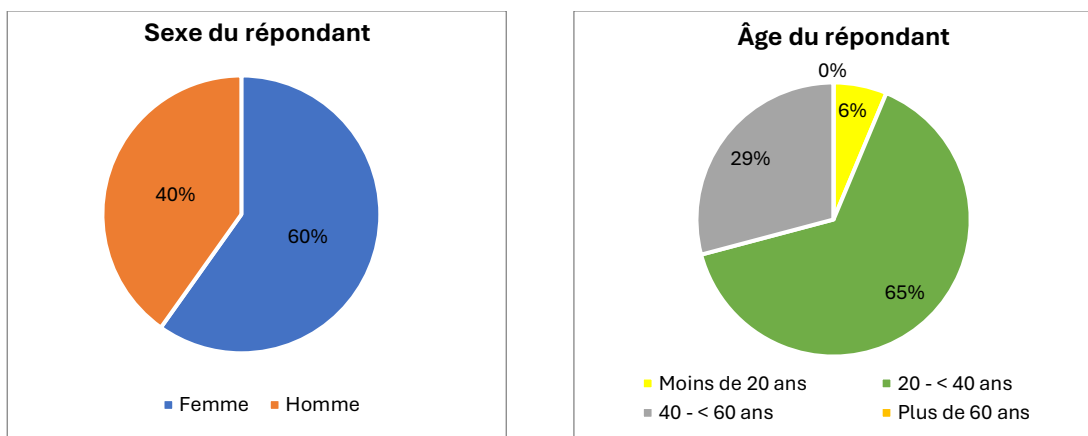
principalement actives dans la transformation de la noix de cajou pour le marché local. Ces groupements sont implantés dans trois départements différents de la région de Ziguinchor ;

- GIE Diyito Di Maleguene⁵⁶ : créé en 2004, mais devenu actif commercialement en 2007, situé dans le village de Mandina Mancagne (région de Ziguinchor), le GIE Diyito Di Maleguene est actif dans la transformation des noix de cajou et des mangues. Ils sont membres de la Coopérative Agroalimentaire de la Casamance (CAC) ;
- GIE Agropastoral : GIE Agropastoral spécialisé dans la transformation des produits locaux (mangues, patates douces, etc.) et la formation des jeunes et des femmes, distributeur agréé de la marque Diam'O à Ziguinchor.

Les travailleurs interrogés dans deux autres entreprises n'ont pas voulu mentionner le nom de leur entreprise, se contentant de préciser que l'une est basée à Diacounda et l'autre à Senghalene. Les deux villages sont situés dans la région de Ziguinchor.

9.1 Profil personnel travailleur individuel

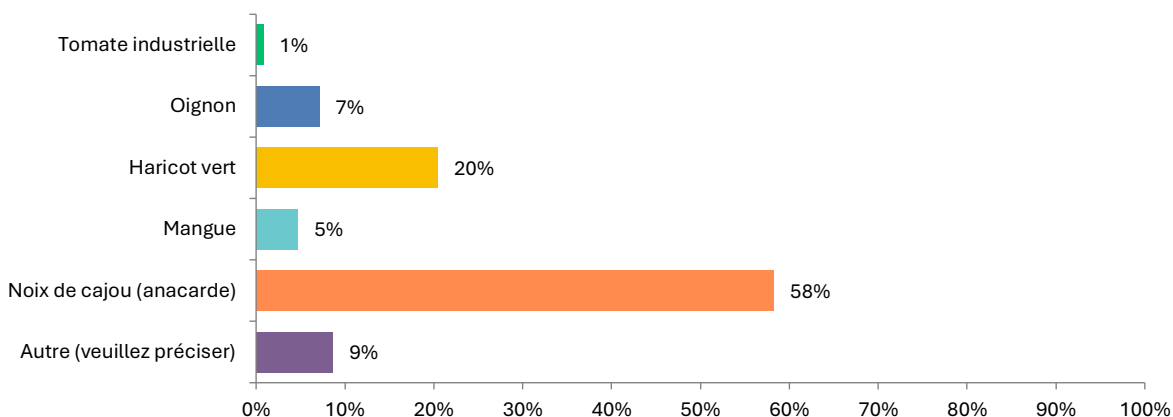
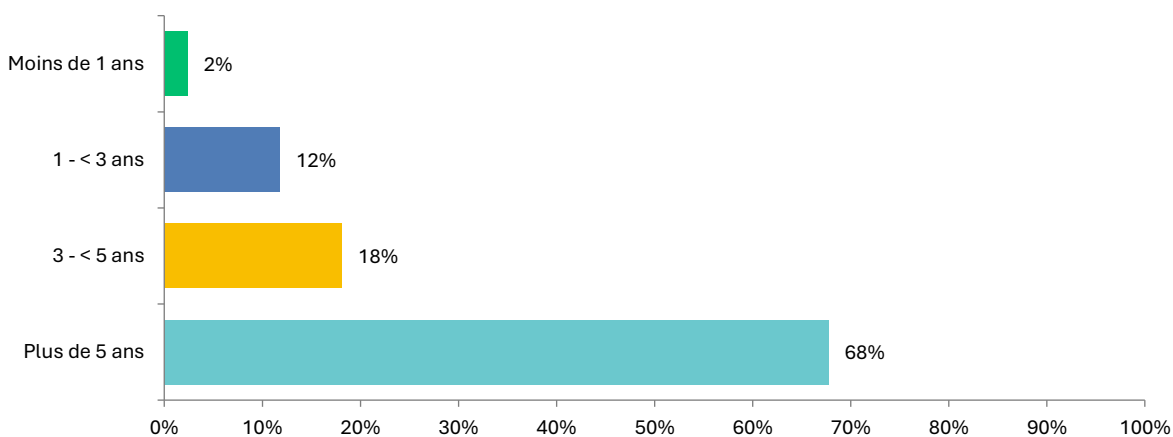
Répartis par sexe, 60% des personnes interrogées sont des femmes et 40% des hommes. Plus des deux tiers ont entre 20 et 40 ans. Aucun n'a plus de 60 ans, l'âge normal officiel de la retraite au Sénégal.



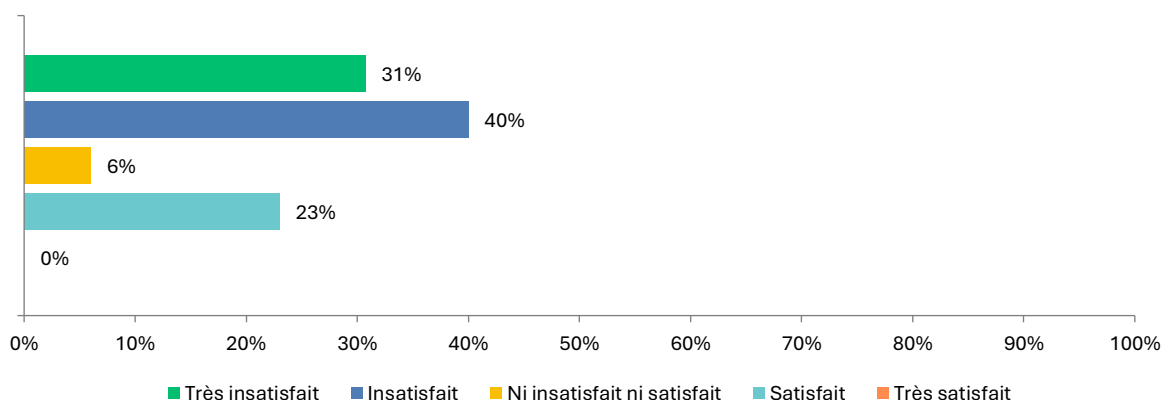
Les entreprises qui emploient les travailleurs sont principalement actives dans la production et la transformation de noix de cajou et de haricots verts. Plus des deux tiers des travailleurs sont employés depuis plus de cinq ans dans leur entreprise. Bien que cela puisse être un signe de travail décent dans les grandes exploitations, il existe en même temps un manque d'alternatives (bien) rémunérées pour les travailleurs en dehors de l'agriculture. Surtout en Casamance, où le taux de chômage est parmi les plus élevés du pays.⁵⁷

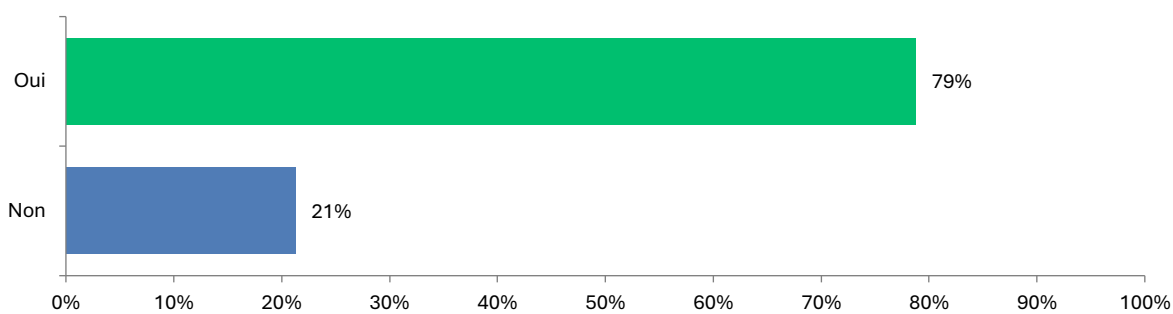
⁵⁶ GIE Diyito Di Maleguene is a SME, but their workers were interviewed as they are a relatively important player in the mango supply chain in the region of Ziguinchor

⁵⁷ Pour une définition plus précise du « chômage », le Sénégal utilise la définition de la main d'œuvre potentielle du BIT. La main d'œuvre potentielle est composée de trois groupes qui s'excluent mutuellement : les demandeurs d'emploi qui ne sont pas disponibles, c'est-à-dire les personnes sans emploi qui cherchent un emploi mais ne sont pas disponibles ; les demandeurs d'emploi potentiels disponibles, c'est-à-dire les personnes sans emploi qui ne cherchent pas d'emploi mais qui sont disponibles ; et les demandeurs d'emploi potentiels désireux de travailler, c'est-à-dire les personnes sans emploi qui ne cherchent pas d'emploi et ne sont pas disponibles mais qui veulent avoir un emploi. Le taux combiné de chômage et de main d'œuvre potentielle est estimé à 55,2 % dans la région de Ziguinchor. Cela signifie que plus de la moitié de la population active totale (population active + main d'œuvre potentielle) est au chômage. Il est légèrement plus élevé en milieu urbain (56,4 %) qu'en milieu rural (54,2 %). Il touche également davantage les femmes (66,6 %) que les hommes (45,9 %). (Source : ANSD)

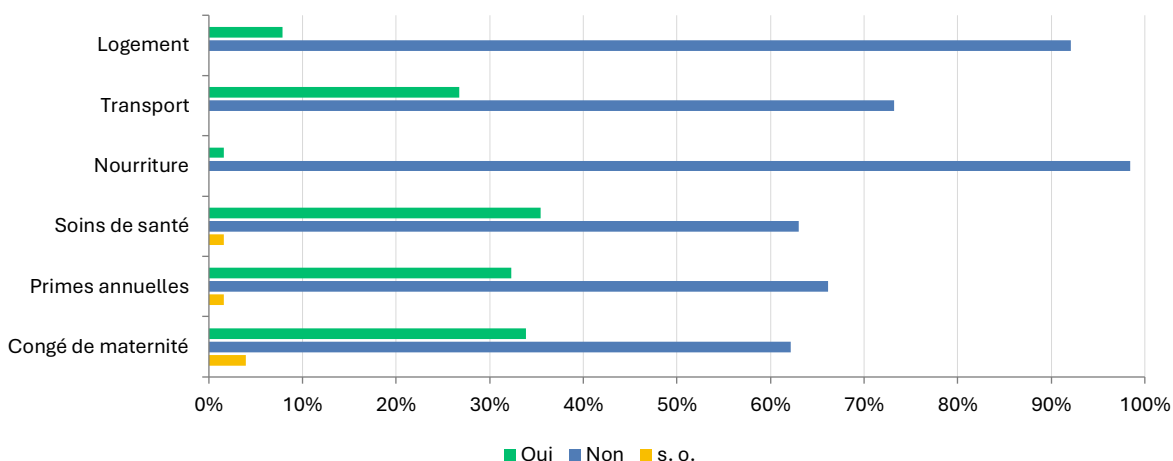
Dans quel sous-secteur de l'horticulture travaillez-vous ?**Durée de l'expérience dans le sous-secteur :****9.2 Paiements**

Près des trois quarts des travailleurs des grandes exploitations agricoles et des unités de transformation agroalimentaire des cinq sous-secteurs horticoles ne sont pas satisfaits de leur salaire mensuel. Cette perception des salaires n'est pas très différente de celle des travailleurs des petites exploitations agricoles du secteur horticole et des PME. Près de 80 % des travailleurs des grandes exploitations agricoles et des unités de transformation agroalimentaire sont payés à l'heure.

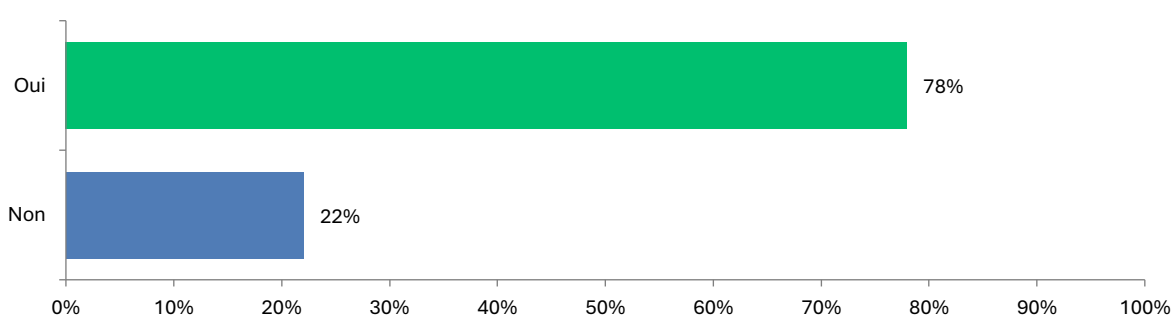
Sur une échelle allant de très insatisfait à très satisfait, comment évaluez-vous votre niveau de salaire mensuel ?

Êtes-vous payé à l'heure ?

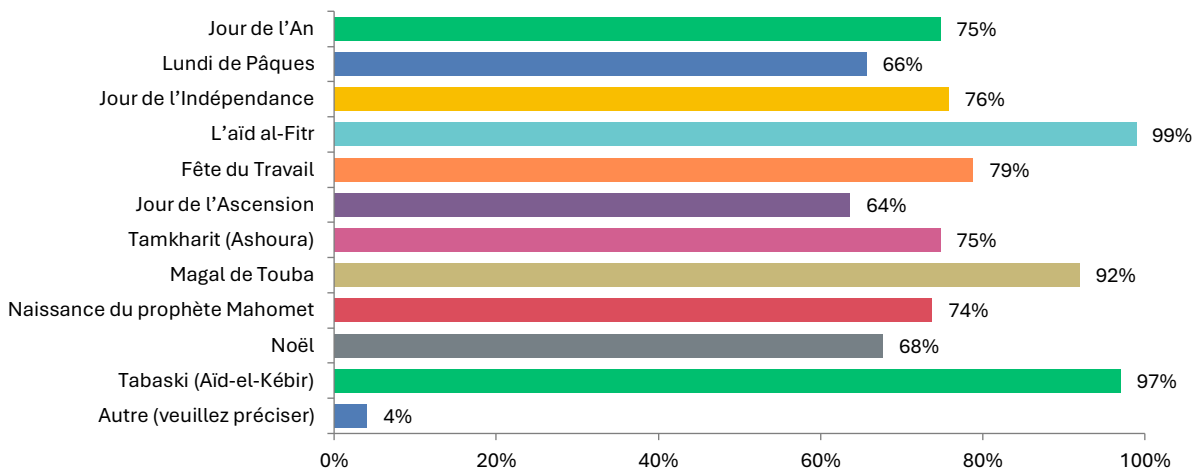
Outre le fait de percevoir une rémunération pour leur travail, les travailleurs des grandes exploitations agricoles et des unités de transformation agroalimentaire ne reçoivent pas beaucoup d'autres avantages de la part de leur employeur. En ce qui concerne le logement, le transport et le nourriture, plus de 70 % ne reçoivent pas ce type d'avantages (payants). Bien que les soins de santé, les primes annuelles et le congé de maternité soient plus souvent fournis par l'employeur, cela ne concerne que moins de 40 % des travailleurs.

Recevez-vous d'autres avantages ?

Trois quarts des travailleurs bénéficient d'un ou plusieurs jours de congés lors des jours fériés. Lorsque les travailleurs bénéficient d'un ou plusieurs jours de congés de la part de leur employeur, il s'agit le plus souvent des jours fériés islamiques comme l'Aïd el-Ftir, la Tabaski et le Magal de Touba.

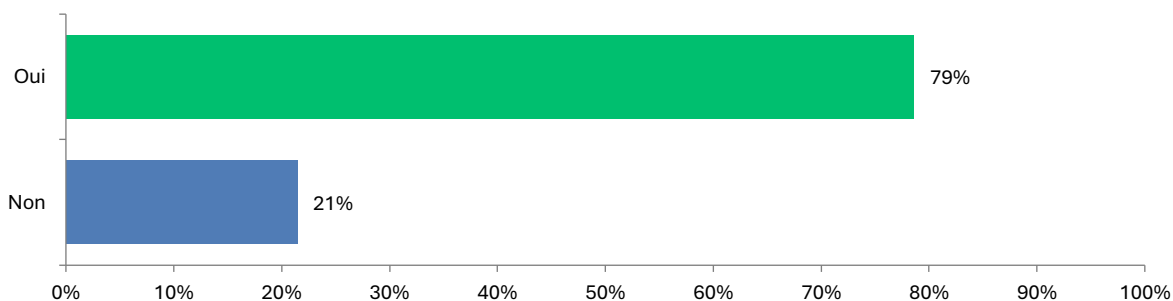
Bénéficiez-vous d'un ou plusieurs jours de congé pendant les jours fériés ?

Pour quel(s) jour(s) férié(s) bénéficiez-vous de jours de congé de votre employeur ?

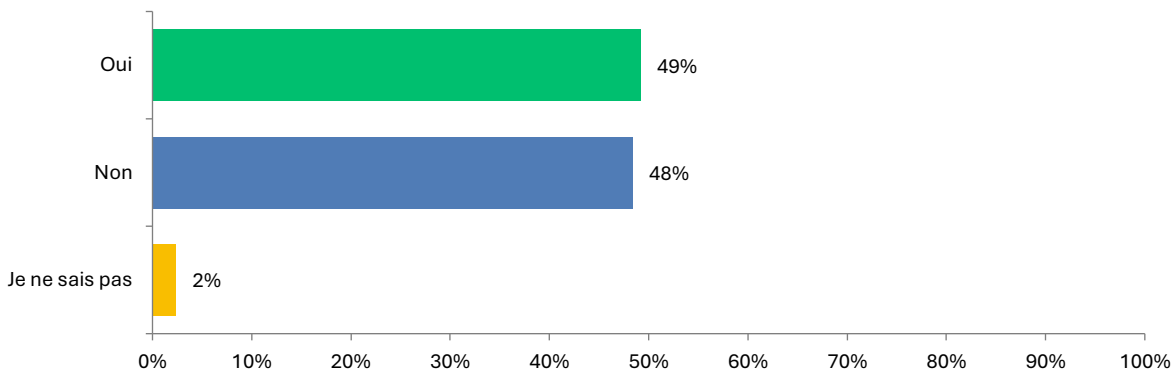


La plupart des travailleurs des grandes exploitations agricoles et des unités de transformation agroalimentaire travaillent 7 ou 8 heures par jour, avec des exceptions allant jusqu'à 10 heures par jour. Les heures de travail supplémentaires en plus de leur contrat de travail sont payées par la plupart des employeurs (79 %). Près de la moitié des travailleurs interrogés dans les grandes exploitations agricoles et les unités de transformation agroalimentaire bénéficient de congés payés, conformément au Code du travail du Sénégal. Dans le même temps, presque le même nombre ne bénéficient pas de congés payés.

Les heures supplémentaires sont-elles payées ?



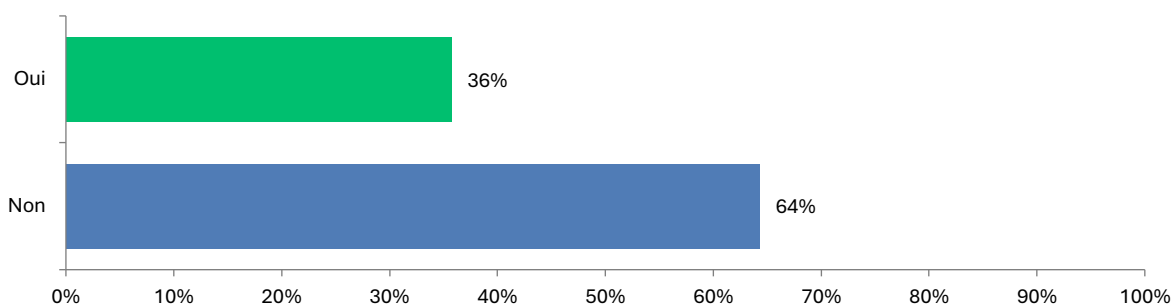
Bénéficiez-vous des congés payés légaux ?



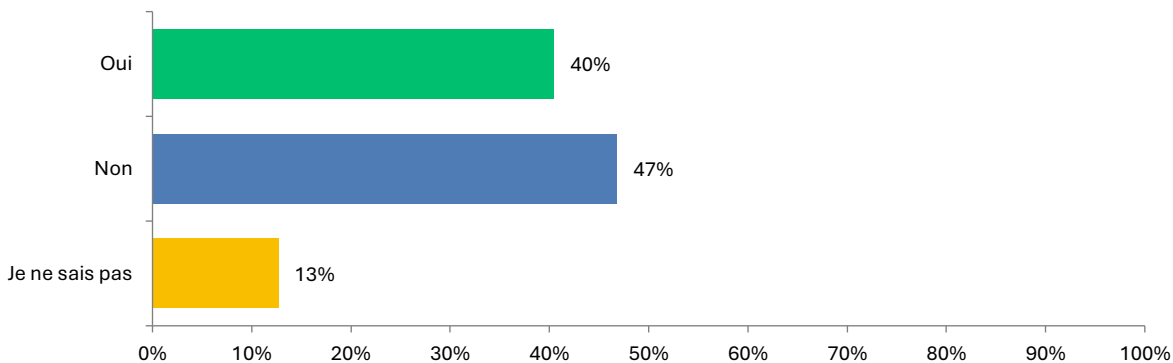
9.3 Sécurité sociale

La sécurité sociale des travailleurs des grandes exploitations agricoles et des unités de transformation agroalimentaire ne convient pas à tout le monde. Un peu plus d'un tiers des travailleurs sont affiliés à une forme de sécurité sociale sur leur lieu de travail. Résultat : seulement 40 % ont droit à un congé de maladie et presque le même pourcentage (30 %) perçoit des prestations de sécurité sociale, par exemple maladie, retraite, etc. Un nombre relativement important de travailleurs (13 %) ne savent même pas s'ils ont droit à un congé de maladie. La grande majorité des travailleurs ne reçoivent aucune prestation de sécurité sociale de leur employeur en cas de maladie ou de retraite. Cela signifie que leur employeur n'est pas enregistré à la CSS ou à l'IPRES, ce qui est obligatoire pour les organisations économiques actives au Sénégal.

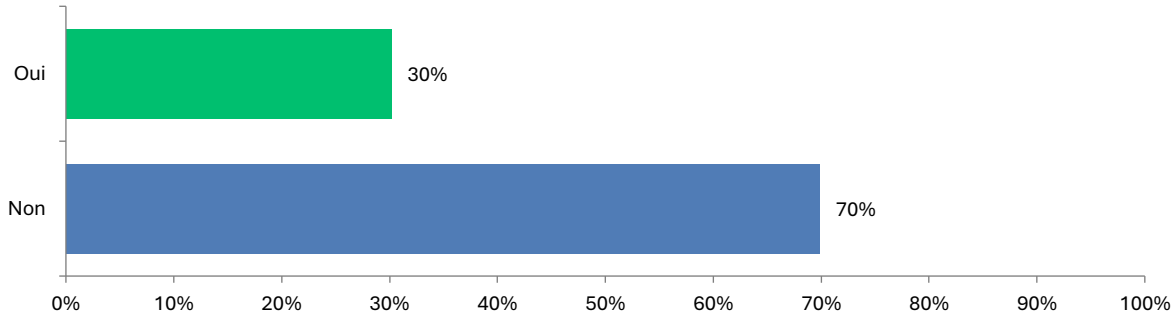
Êtes-vous affilié à la sécurité sociale ?



Avez-vous droit à des congés maladie ?

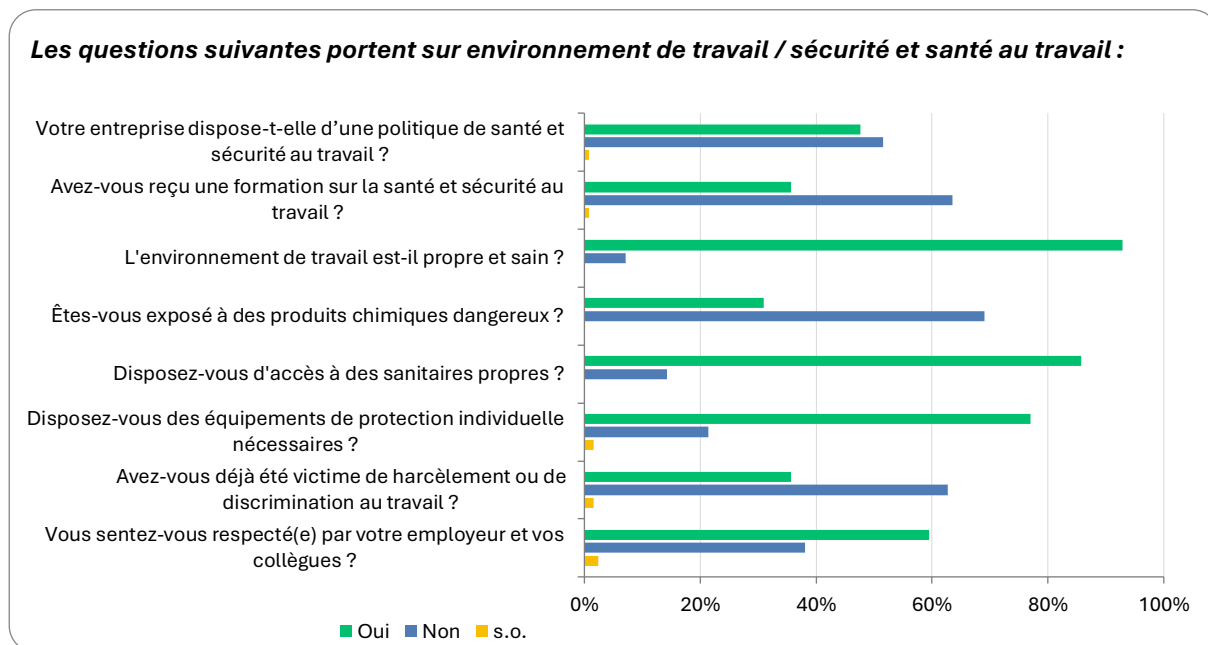


Bénéficiez-vous des prestations de la sécurité sociale (maladie, retraite, etc.) ?



En ce qui concerne les conditions de travail décentes, moins de la moitié des travailleurs des grandes exploitations agricoles et des unités de transformation agroalimentaire indiquent que leur employeur

dispose d'une politique de santé et de sécurité, pour laquelle un tiers des travailleurs ont reçu une formation, et que leur environnement de travail est propre et sûr. Les trois quarts des travailleurs ont déclaré avoir accès à des équipements qui les protègent personnellement dans l'exercice de leur travail. Environ un tiers des travailleurs ont indiqué avoir été victimes de harcèlement ou de discrimination au travail. Dans le même temps, 60 % des travailleurs individuels des grandes exploitations agricoles et des unités de transformation agroalimentaire se sentent respectés par leur employeur et leurs collègues.



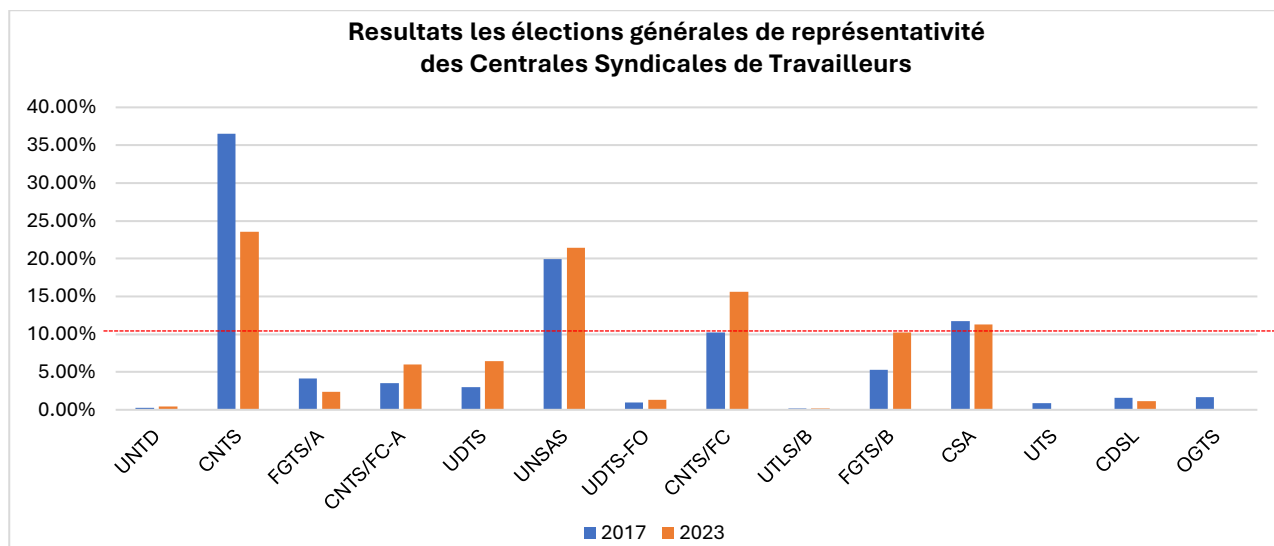
9.4 Représentation des travailleurs

La représentation des travailleurs par un syndicat est limitée dans les grandes exploitations agricoles et les unités de transformation agroalimentaire. Seul un travailleur sur cinq (22 %) a mentionné qu'il existe un syndicat actif dans son entreprise. Lorsqu'il existe un syndicat actif, on trouve les syndicats suivants :

- CNTS
- FGTS/B
- UDTs

FGTS/B et CNTS ont été les plus cités par les travailleurs. Les travailleurs qui ont indiqué qu'il existe un syndicat actif dans leur entreprise sont en majorité également membres de ce syndicat.

Pour décider quels syndicats seront autorisés à siéger à la table des négociations nationales et internationales pour représenter les travailleurs du Sénégal, des élections générales ont été organisées par le ministère du Travail le 12 décembre 2023. Le seuil fixé par le ministère du Travail était de 10 % des votes exprimés.

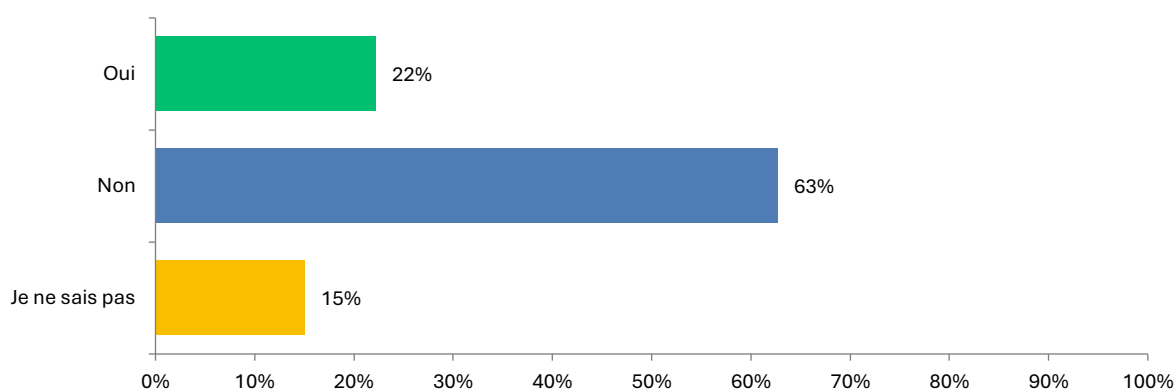


Source : Ministère du Travail

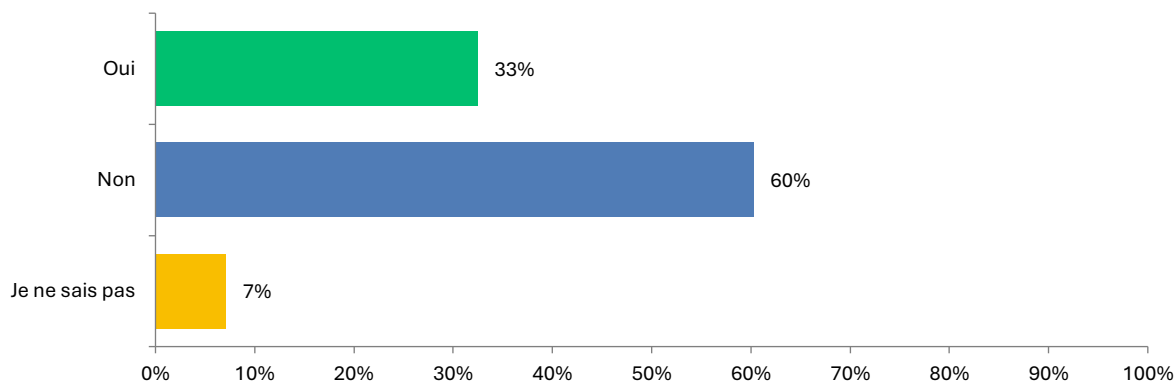
La Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS) arrive en première position. Ils ont recueilli 23,57 % des suffrages suivis par l'Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS) qui siège avec 21,43% des suffrages. Selon la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal/Force du changement (CNTS/FC) arrive en troisième position avec 15,59 % des voix suivie respectivement par la Confédération des syndicats autonomes (CSA) avec 11,25 % des voix et la Fédération générale des Travailleurs du Sénégal (FGTS/B) qui récolte 10,18 % des suffrages valablement exprimés. Par ailleurs, les autres centrales qui ont participé aux élections générales de représentativité ont obtenus en deçà du seuil de 10 % des votes. Il s'agit de l'Union démocratique des travailleurs du Sénégal (UDTS) qui récolte 6,46 % des voix, la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal/Force du changement (CNTS/FC.A) avec 5,95 % des voix, la Fédération générale des travailleurs du Sénégal (FGTS/A) avec 2,39 % des voix, l'Union démocratique des travailleurs du Sénégal/ Force ouvrière (UDTS/FO) avec 1,37 %, la Confédération démocratique des syndicats libres du Sénégal (CDSL) avec 1,19 % des voix, l'Union nationale des travailleurs démocratiques (UNTD) avec 0,42 % des voix et l'Union des travailleurs libres du Sénégal (UTLS/B) qui se retrouve au bas du classement avec 0,19 % des voix.

Il existe également un groupe relativement important de travailleurs (15 %) qui ne savent pas s'il existe un syndicat actif dans l'organisation pour laquelle ils travaillent.⁵⁸

⁵⁸ Le Sénégal, on a 14 centrales syndicales. Cinq de ces centrales sont membres de la confédération des syndicats internationaux (CSI) : la confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS), la confédération des syndicats autonomes (CSA), l'union démocratique des travailleurs du Sénégal (UDTS), l'union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS) et Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal - Forces du changement (CNTS-FC). Pour renforcer leur position auprès des employeurs et du gouvernement, depuis 2012 ces cinq syndicats ont également uni leurs forces et créé une « Coalition des centrales syndicales ».

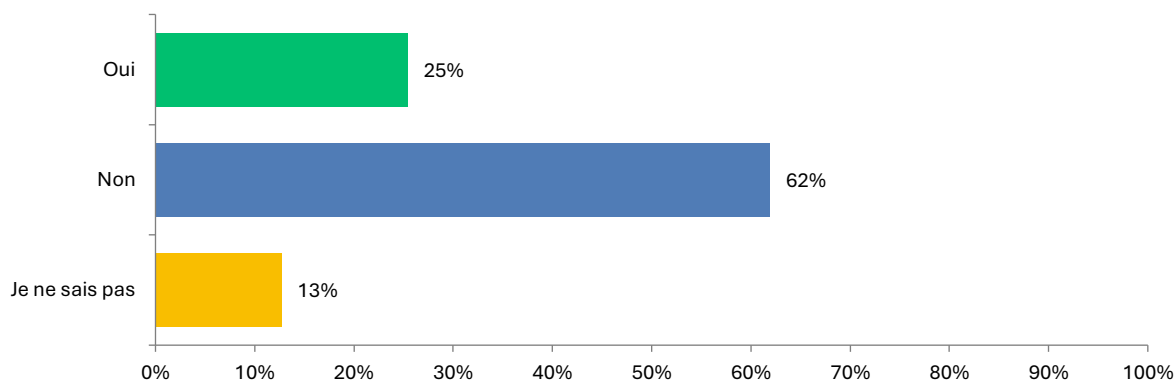
Existe-t-il de syndicat(s) dans votre entreprise ?

Bien qu'il n'y ait pas de syndicat dans la majorité des grandes exploitations et des unités de transformation des cinq sous-secteurs horticoles sélectionnés, les représentants du personnel qui traitent des revendications des travailleurs sont plus courants, bien que ce phénomène reste relativement limité. Là où il y a des représentants du personnel, 85 % des travailleurs de ces entreprises ont indiqué qu'il y avait des discussions entre les représentants et les employeurs concernant les conditions de travail. Mais ces discussions ne sont pas perçues par les travailleurs comme des conditions de jeu équitables. Quatre travailleurs sur cinq sont insatisfaits du niveau de protection des représentants du personnel contre les actions (possibles) discriminatoires entreprises par l'employeur à l'égard de ces représentants.

Existe-t-il de délégué(s) du personnel pour prendre en charge les revendications des travailleurs ?

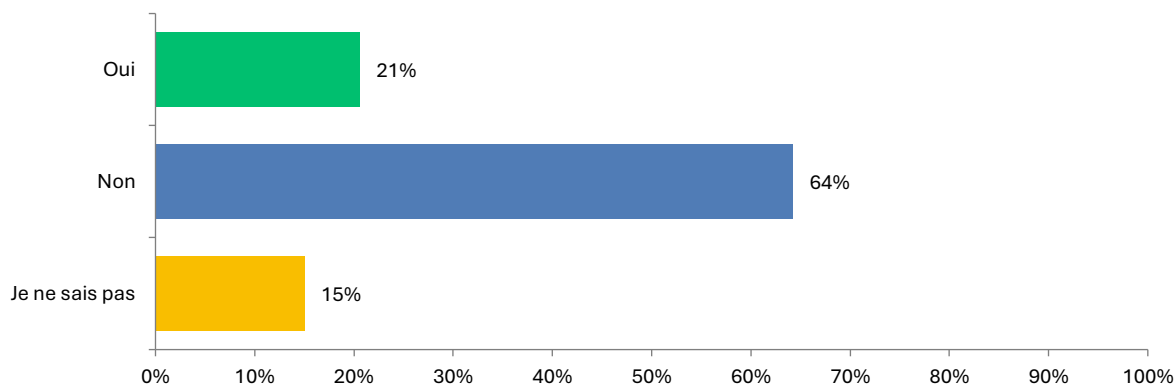
Les comités d'entreprise, au sein desquels les représentants des travailleurs et l'employeur travaillent ensemble, n'existent que dans un nombre relativement faible d'entreprises (25 %). Plus de soixante pour cent des travailleurs interrogés ont indiqué qu'ils n'avaient pas de tel comité d'entreprise dans leur organisation. Dans les organisations dotées d'un comité d'entreprise, la majorité des travailleurs (75 %) ont indiqué que les représentants de ces comités sont démocratiquement élus par les travailleurs et que tous les types de travailleurs sont représentés. Tout comme pour le faible niveau de protection des représentants du personnel, quatre travailleurs sur cinq sont insatisfaits du niveau de protection de leurs représentants au sein du comité d'entreprise contre les actions discriminatoires entreprises par l'employeur à l'égard de ces représentants des travailleurs. Dans les deux cas, cela pourrait être une raison importante pour laquelle la plupart des organisations opérant dans les cinq sous-secteurs horticoles ne disposent d'aucune forme de représentants des travailleurs.

Y a-t-il des comités d'entreprise comprenant des représentants de travailleurs et de votre employeur ?



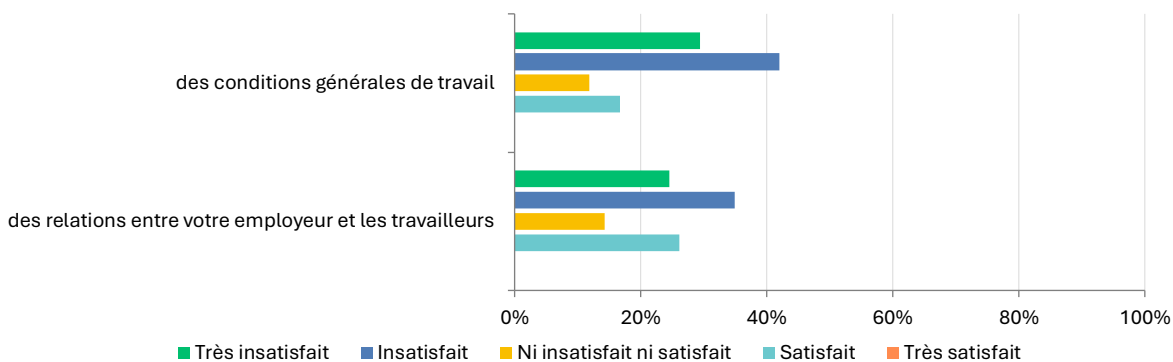
Le niveau relativement faible de représentation des travailleurs dans les organisations du secteur horticole se traduit, entre autres, par le fait que seulement un travailleur sur cinq indique que son entreprise a mis en place des mesures pour traiter les plaintes en cas de violation des droits des travailleurs. La grande majorité (64 %) a indiqué qu'il n'y en avait aucune, et 15 % des travailleurs interrogés ne savent même pas si de telles mesures existent dans leur organisation. Lorsque de telles mesures sont mises en place, aucun des travailleurs de ces organisations n'est satisfait du processus de prise de décision concernant les plaintes et aucun des travailleurs n'a indiqué que l'employeur respectait pleinement le mécanisme de plainte.

Y a-t-il des dispositions dans votre entreprise pour le traitement des réclamations en cas de violation de droits ?



Dans l'ensemble, la grande majorité (71 %) des travailleurs des grandes exploitations agricoles et des unités de transformation agroalimentaire des cinq sous-secteurs horticole ne sont pas satisfaits des conditions générales de travail sur leur lieu de travail. De même, la majorité (60 %) des travailleurs ne sont pas satisfaits des relations avec leur employeur.

Sur une échelle allant de très insatisfait à très satisfait, dans quelle mesure êtes-vous satisfait :



Lorsque les travailleurs sont interrogés sur les principales améliorations qui pourraient être apportées à leur situation professionnelle, la réponse la plus courante est une augmentation de salaire et la proposition de contrats de travail écrits. Quelques remarques formulées par les travailleurs interrogés:

- *Un accompagnement des bailleurs. Formation continue pour les techniciens. Valorisation des salaires*
- *Favoriser la monter en puissance de l'entreprise pour prendre en charges les préoccupations des employés permanents et non permanents*
- *Faire des contrats de travail. Renforcer l'entreprise en partenaires*
- *Valorisation des salaires journaliers. Respect des droits travailleurs. Faire des contrats de travail*
- *Augmentation des tarifs journaliers. Faire des contrats de travail pour les employés*
- *Faire des contrats de travail pour les employés. Augmenter les tarifs journaliers. Faire bénéficier de certains avantages sociaux*
- *Contrat de travail pour les employés. Augmentation des tarifs journaliers*
- *Capacitation des travailleurs. Contrat de travail pour les employés. Primes d'accident et de risques pour les employés*
- *Contrat de travail. Augmentation des tarifs journaliers*
- *Augmentation des tarifs journaliers. Renforcement de capacités des employés. Contrat de travail pour les travailleurs*
- *Faire des contrats de travail pour les employés*
- *Contrat de travail pour les employés. Augmentation des tarifs journaliers*
- *Renforcement de capacités des travailleurs. Plan de carrière viable pour les travailleurs*
- *Appui logistique de l'entreprise. Renforcement de capacité des travailleurs. Faire des contrats de travail*
- *Renforcement de capacités des employés. Instaurer des primes de risques en cas d'accident. Donner un véritable plan de carrière pour les employés*
- *Contractualisation des travailleurs à travers des contrats de prestations ou CDD qui favorise une meilleure prise en charge des conditions de travail des travailleurs*
- *Amélioration des conditions de travail. Primes de risques et de sécurité. Contrat de travail pour les employés*
- *Faire des contrats de prestations qui garantit la sécurité sociale des employés*

La plupart des grandes exploitations agricoles exportent (une partie de) leur production vers l'UE, en particulier vers les Pays-Bas. Grâce à ses deux grands ports, Rotterdam et Amsterdam, à son aéroport de Schiphol et à sa logistique solide, il constitue souvent le pivot de l'importation de fruits et légumes sénégalais vers d'autres marchés de l'UE. Les obligations internationales (juridiques) des entreprises importatrices néerlandaises en matière de bonne conduite des affaires (responsabilité sociale des entreprises - RSE et conduite responsable des entreprises - RBC) dans leur chaîne

d'approvisionnement sont de plus en plus nombreuses⁵⁹, l'équipe de recherche a interrogé l'une des principales sociétés commerciales néerlandaises qui importe des haricots verts du Sénégal sur la manière dont elle vérifie si le travail décent est mis en œuvre par son fournisseur sénégalais :

Entretien société commerciale néerlandaise : importateur de haricots verts

La société commerciale néerlandaise importe des fruits et légumes frais d'Afrique pour les vendre aux Pays-Bas et dans les pays voisins. L'entreprise possède sa propre ferme et travaille avec des producteurs en Afrique, notamment au Sénégal pour la culture d'oignons, de haricots verts, de bananes, de poivrons rouges, de mangues et de carottes, et avec des producteurs en Europe. L'entreprise importe principalement des haricots verts du Sénégal vers les Pays-Bas depuis 2008. Par ailleurs, une part importante de la production est destinée au marché intérieur. Ils utilisent le transport routier et maritime pour exporter du Sénégal vers les Pays-Bas. Il faut environ 8 jours pour que les marchandises arrivent aux Pays-Bas par la route. L'entreprise a démarré sa propre culture en 2018. A cet effet, une exploitation agricole a été implantée d'une superficie totale de culture d'environ 300 hectares dans la région de Thiès. La direction de la coopérative est composée de Sénégalais. Au total, environ 1 000 salariés y travaillent, ce chiffre pouvant atteindre 1 300 salariés lors d'une saison de récolte. En raison de la grande variété de produits cultivés, les champs sont travaillés presque toute l'année. Comparée à de nombreuses autres entreprises agricoles au Sénégal qui paient souvent leurs travailleurs pour une seule saison de 3 à 4 mois, l'entreprise néerlandaise verse à ses travailleurs un salaire pour 8 à 10 mois de travail. Cela leur donne une plus grande sécurité de revenu par rapport aux revenus des travailleurs saisonniers. Pour la société commerciale néerlandaise, la définition de ce qu'est un salaire vital doit avant tout se concentrer sur l'offre d'un travail et donc d'une sécurité de revenu sur une période plus longue. Des salaires élevés pour une seule saison de récolte ne garantissent pas une telle sécurité d'existence. En plus d'offrir un certain salaire supérieur au salaire minimum légal dans le secteur agricole, la société commerciale néerlandaise a également investi massivement dans le « matériel », notamment une station de conditionnement moderne où les employés emballent dans de bonnes conditions les haricots verts destinés à l'exportation, de bons soins de santé pour les employés et leurs familles dans les villages environnants et la fourniture de formations. L'entreprise est auditée chaque année conformément au SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit), la certification internationalement reconnue sur les directives sociales de l'entreprise Sedex.

La formation dans le domaine de la gestion des cultures est assurée par la société commerciale néerlandaise elle-même, qui met à profit ses années d'expérience dans les sites de culture en Afrique. Les connaissances sont partagées entre les pays. Leur expérience montre également que le Sénégalais moyen est très désireux d'apprendre et que le niveau des diplômés des universités agricoles du pays est élevé. Chaque année, ils démarrent avec six stagiaires qui travaillent dans l'entreprise pendant 6 à 12 mois. A la fin de la période de stage, il sera décidé en concertation avec la direction locale s'ils s'intègrent ou non dans l'entreprise.

Ce qui frappe la société commerciale en ce qui concerne le climat des affaires au Sénégal, c'est que le nombre d'entreprises néerlandaises qui s'implantent n'a pratiquement pas changé par rapport à il y a dix ans. Peu d'entreprises néerlandaises quittent le Sénégal, mais pratiquement aucune nouvelle entreprise ne s'y installe. Tout au plus sur la base de projets, mais pas avec des investissements structurels. Les raisons qui poussent la société commerciale à s'implanter au Sénégal sont les bonnes connexions logistiques avec l'Europe, la stabilité politique, un climat favorable et la grande disponibilité d'employés.

L'un des objectifs du gouvernement sénégalais est la souveraineté alimentaire, c'est-à-dire l'arrêt des importations alimentaires. Surtout les oignons des Pays-Bas. La société commerciale néerlandaise estime que le potentiel existe. Il y a suffisamment de terres agricoles et d'eau, mais pour augmenter la production actuelle d'une moyenne de 400 000 tonnes par an aux 600 000 tonnes souhaitées, des améliorations majeures doivent être apportées dans divers domaines, tels que la qualité des oignons et le stockage. De plus, il n'existe pas toujours une politique cohérente et transparente de la part de l'ARM (Agence de Régulation des Marchés) en matière de régulation des marchés dans le secteur horticole : quand et pendant combien de temps les frontières s'ouvrent ou se ferment pour l'importation ou l'exportation d'un produit horticole spécifique, intervention sur le prix du marché de certains produits horticoles, à quel moment et pour quelle durée. Cela ne favorise pas le climat des affaires souhaité pour les agriculteurs locaux et les investisseurs étrangers dans le secteur horticole. Néanmoins, la société commerciale néerlandaise est présente au Sénégal pour le long terme et conseille à d'autres entrepreneurs néerlandais du secteur horticole de venir examiner les opportunités qui existent au Sénégal.

⁵⁹ Le gouvernement néerlandais attend des entreprises néerlandaises qui font des affaires à l'étranger qu'elles adoptent une conduite responsable des entreprises (RBC). Pour ce faire, elles doivent suivre les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises et les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (Source : RVO).



10. Conclusions



10. Conclusions

Le travail décent est défini par l'Organisation internationale du travail (OIT) et approuvé par la communauté internationale comme « un travail productif pour les femmes et les hommes dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Le travail décent implique des possibilités d'emploi qui : est productif et fournit un revenu équitable ; assure la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les travailleurs et leurs familles ; offre des perspectives de développement personnel et encourage l'intégration sociale ; donne aux personnes la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie ; et garantit l'égalité des chances et de traitement pour tous. »

Le travail décent est à l'ordre du jour politique au Sénégal depuis 2012. La définition de l'agenda a été faite à travers deux programmes de quatre ans appelés Programme Pays de Promotion du Travail Décent (PPTD). Le premier PPTD a duré de 2012 à 2016, et le deuxième de 2018 à 2022. De nombreux objectifs du PPTD 1 sur le travail décent n'ont pas été atteints. Par conséquent, le PPTD 2 s'est basé sur les leçons tirées du PPTD 1 en mettant l'accent sur 2 priorités politiques nationales :

Priorité 1 : La promotion de la création d'emplois décents pour les hommes et les femmes ;

Priorité 2 : Le renforcement et l'extension de la protection sociale.

L'évaluation du PPTD 2 n'est pas disponible au moment de la rédaction du présent rapport, mais les résultats de cette recherche qualitative sur le travail décent dans la chaîne de valeur horticole donnent une première image de la manière dont les conditions de travail décent sont mises en œuvre dans l'un des principaux sous-secteurs agricoles du pays.

La chaîne de valeur horticole au Sénégal est composée de nombreux acteurs différents et d'une grande variété de cultures produites. Cette recherche qualitative s'est concentrée sur le principal groupe d'acteurs de la chaîne de valeur, les agriculteurs, les commerçants, les fournisseurs d'intrants agricoles, les travailleurs individuels, opérant dans les trois zones les plus importantes pour la production horticole du pays : Niayes, VFS et Casamance. Environ 80 % de la production horticole nationale provient de ces trois zones. En outre, les cinq sous-secteurs horticoles les plus importants, mesurés par le volume annuel produit, l'emploi généré et la part dans les exportations horticoles, ont été sélectionnés pour cette recherche. Ces cinq sous-secteurs sont l'oignon, la tomate, le haricot vert, la mangue et la noix de cajou. Ensemble, ils fournissent plus de 40 % de la production horticole nationale.

Au Sénégal, seulement 3 % du secteur non agricole appartient à l'économie formelle, tandis que dans l'agriculture, près de 100 % est informel. L'informel est défini comme le fait de ne pas être inscrit au registre du commerce, de ne pas avoir de numéro fiscal (NINEA) et de ne pas avoir de système comptable formel. Il en résulte que la grande majorité des employeurs des cinq sous-secteurs sélectionnés de la chaîne de valeur horticole offrent des contrats de travail écrits et des avantages sociaux limités, voire inexistantes, malgré le fait qu'il existe depuis 1997 au Sénégal un Code du travail, applicable à tous les acteurs économiques qui emploient des travailleurs rémunérés dans l'économie formelle et informelle, qui rend cela obligatoire pour les employeurs. Parmi les petits exploitants agricoles, entre 70 % et 90 % paient leurs travailleurs moins que le salaire minimum officiel du secteur agricole et presque aucun n'offre d'avantages sociaux. Mais non seulement les propriétaires d'exploitations agricoles offrent peu ou pas de sécurité du travail à leurs travailleurs, mais la grande

majorité des commerçants des PME et des fournisseurs d'intrants agricoles ne fournissent pas de contrats de travail écrits formels, paient moins que le salaire minimum légal et les avantages sociaux sont ignorés. Beaucoup de ces entreprises ne sont pas enregistrées au CSS ou à l'IPRES.

Pour les travailleurs des grandes exploitations agricoles et des unités de transformation agroalimentaire, les conditions de travail décentes sont relativement meilleures que celles des travailleurs des petites exploitations agricoles et des entreprises commerciales, mais même dans ce cas, la majorité d'entre eux ont indiqué qu'ils se sentaient sous-payés et recevaient des prestations de sécurité sociale limitées.

La faible couverture sociale offerte par de nombreux employeurs à leur main-d'œuvre dans les cinq sous-secteurs horticoles sélectionnés a un impact énorme sur la façon dont les conditions de travail décentes, telles que définies par l'OIT et adoptées par le gouvernement sénégalais, sont perçues par les travailleurs. La grande majorité des travailleurs sont insatisfaits des possibilités offertes par leur employeur pour se développer en tant que professionnel. La plupart des travailleurs ne se sentent pas non plus reconnus en tant que professionnels par leur employeur. Ils donnent beaucoup de leur travail à l'entreprise, mais ont le sentiment d'obtenir peu en retour. La plupart des employeurs du secteur horticole ne paient pas le salaire minimum légal et n'offrent presque aucune prestation sociale, même si le Code du travail sénégalais stipule, par exemple, que les travailleurs ont le droit de recevoir des congés payés et de travailler un nombre maximum d'heures par jour, par semaine ou par an. L'absence de contrat de travail écrit pour la majorité des travailleurs, l'absence de prestations de sécurité sociale et le fait de ne pas disposer souvent de l'équipement adéquat pour se protéger contre les situations dangereuses sur le lieu de travail signifient que de nombreux travailleurs sont plus qu'inquiets pour leur sécurité personnelle et donc pour la probabilité de ne plus pouvoir travailler et de ne plus avoir de revenus. Non seulement pour eux-mêmes, mais surtout pour leur famille. Aujourd'hui et à l'avenir, la plupart des travailleurs ne sont pas inscrits au régime de retraite officiel IPRES.

L'adhésion aux syndicats est quasi inexistante parmi les travailleurs des petites exploitations agricoles et des PME. Dans les grandes exploitations et les unités de transformation agroalimentaire, certains syndicats sont actifs, comme le CNTS, l'UDTS et la FGTS/B, mais le nombre d'adhérents est faible. Les autres formes de représentation des travailleurs sont également très limitées, ce qui laisse les travailleurs individuels négocier avec les employeurs sur le paiement des salaires, les avantages sociaux et les questions de sécurité, tandis que les taux de chômage dans les zones rurales sont parmi les plus élevés du pays. En outre, la majorité des travailleurs ont peu ou pas d'éducation formelle, ce qui fait qu'il leur est difficile de lire et de comprendre leurs droits légaux à un travail décent. Cette situation ne donne pas aux travailleurs de l'horticulture une position de négociation forte vis-à-vis des employeurs, et les employeurs de la chaîne de valeur horticole en sont bien conscients. Ce n'est pas sans raison qu'ils déclarent avoir peu de difficultés à trouver et à conserver de nouveaux travailleurs. Les travailleurs qui sont actifs dans la représentation du personnel ne se sentent pas vraiment protégés contre les caprices de l'employeur. Devenir représentant du personnel n'est donc pas une chose qui attire de nombreux travailleurs.

La main-d'œuvre rémunérée des petits exploitants agricoles et des commerçants des PME est composée de membres de la famille et d'autres personnes. Ce dernier groupe est composé de travailleurs permanents, saisonniers et occasionnels. Les travailleurs saisonniers sont embauchés pour toute la campagne horticole, généralement 3 à 4 mois, tandis que les travailleurs occasionnels

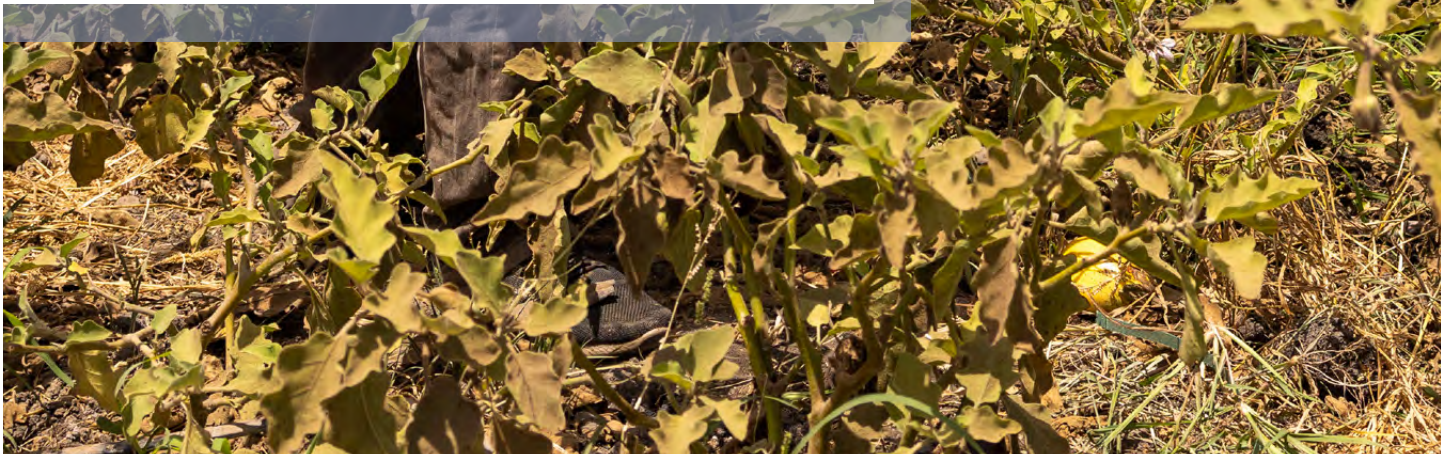
sont embauchés à la journée pour une tâche particulière, avec un salaire hebdomadaire ou quotidien. Beaucoup de ces travailleurs temporaires viennent d'autres régions que celles où se situe l'exploitation ou l'entreprise commerciale. Cela signifie qu'ils sont moins liés personnellement au propriétaire de l'exploitation ou de l'entreprise que les membres de la famille. Une majorité de travailleurs non familiaux se sentent désavantagés par leur employeur par rapport aux membres de la famille en ce qui concerne le développement personnel, le salaire et la possibilité d'avoir leur mot à dire sur le travail qu'ils font. Ils ne voient pas qu'ils ont les mêmes chances de travailler.

Dans l'ensemble, malgré l'existence d'un système juridique de sécurité sociale et de droits du travail, et la priorité donnée par le gouvernement au travail décent dans l'économie formelle et informelle, la majorité des travailleurs individuels des petites exploitations agricoles et des PME du secteur horticole au Sénégal ne sont pas protégés par ce système. Mais ce n'est pas seulement dans les petites entreprises, les travailleurs des grandes exploitations et des unités de transformation agroalimentaire sont également en majorité insatisfaits de leurs conditions de travail et de leurs relations avec l'employeur. La représentation des travailleurs dans les organisations est faible, voire inexistante.

De nombreux employeurs de la chaîne de valeur horticole ne sont pas inscrits au CSS ou à l'IPRES, ni même au registre du commerce et des impôts, ignorant ainsi les obligations légales envers leur personnel. La question est de savoir si cela est volontaire ou non. Le faible niveau d'éducation des propriétaires de parcelles agricoles et de petites entreprises et le peu ou pas de contact avec les syndicats ou les organismes publics qui promeuvent le travail décent sont autant de facteurs qui peuvent expliquer le manque de connaissances des employeurs plutôt que leur mépris délibéré des droits sociaux. Les faibles opportunités d'emploi, en particulier pour les jeunes et les femmes, dans les zones rurales ne font que renforcer cette situation.



11. Recommendations



11. Recommandations

Les conditions de travail décentes, telles que définies par l'OIT et adoptées par le gouvernement sénégalais, sont difficiles à trouver dans la majorité des exploitations agricoles et des PME des cinq sous-secteurs horticoles : oignon, tomate, mangue, haricot vert et noix de cajou. Ces cinq sous-secteurs fournissent plus de 40 % de la production horticole nationale et génèrent des emplois pour plus de 0,5 million de travailleurs dans des dizaines de milliers d'exploitations agricoles et d'entreprises commerciales. La mise en œuvre du travail décent dans ces sous-secteurs aura un impact social énorme.

Le contexte juridique du travail décent est présent au Sénégal. Il existe un Code du travail, un système formel de sécurité sociale et de retraite, des salaires minimum légaux pour le secteur agricole et non agricole et une volonté politique de promouvoir le travail décent dans toute l'économie (formelle et informelle). Mais ce qui manque actuellement, ce sont des actions politiques concrètes et vérifiables au niveau local et régional, et un système de suivi complet qui vérifie si les employeurs respectent la législation nationale du travail. Non seulement dans le secteur formel non agricole, mais surtout dans le secteur agricole informel.

L'objectif général devrait être de **formaliser le secteur informel** dans certains sous-secteurs horticoles. Cela signifie que les propriétaires de petites exploitations agricoles devraient être considérés et traités davantage comme des entrepreneurs, avec au moins un NINEA et une inscription au registre du commerce. Il en va de même pour les commerçants des PME. En outre, le paiement d'au moins le salaire minimum légal (SMIG, SMAG) à tous les types de travailleurs et le respect du nombre maximal d'heures de travail tel que défini dans le code national du travail devraient être (plus) soigneusement contrôlés par les inspecteurs du ministère du Travail, les syndicats et d'autres types de représentations des travailleurs. Des sanctions devraient être imposées par le gouvernement aux employeurs qui ne sont pas disposés à se conformer. Par exemple, ne pas recevoir de subventions de l'État ou de contrats gouvernementaux.

Le rôle des syndicats dans la promotion du travail décent auprès des employeurs et des employés des cinq sous-secteurs horticoles est actuellement faible. En particulier dans les petites exploitations et les PME actives dans la chaîne de valeur horticole, il n'y a pratiquement personne qui soit membre d'un syndicat. De nombreux employeurs ne sont pas conscients de leurs obligations (légal) concernant les conditions de travail décentes pour leurs employés. Les travailleurs, de leur côté, ne connaissent pas et ne comprennent pas leurs droits légaux du travail. CNV Internationaal, en collaboration avec son partenaire syndical local, peut jouer un rôle important dans la transmission de ces connaissances aux deux parties par le biais de formations professionnelles sur place, en ayant un bureau de représentation dans les principales villes des trois zones horticoles. De nombreux travailleurs et employeurs ne savent ni lire ni écrire correctement. Par conséquent, être physiquement présent dans les zones horticoles est bien plus important que d'avoir un site Web, d'être actif sur les réseaux sociaux, de distribuer des tracts ou d'écrire des articles dans les journaux.

Les syndicats mentionnés par les travailleurs individuels des grandes exploitations agricoles lors des entretiens étaient l'UDTS, le SNTS et la FGTS/B. Ces trois syndicats sont tous membres de la Confédération syndicale internationale (CSI). Le SNTS et la FGTS/B sont également des syndicats sélectionnés, sur la base des dernières élections nationales des syndicats ouvriers (12 décembre 2023), pour représenter les travailleurs dans les négociations avec le ministère du Travail et d'autres

organismes nationaux et internationaux. Par conséquent, pour discuter directement avec le ministère du Travail de la promotion et de la mise en œuvre du travail décent dans le secteur horticole, CNV Internationaal devrait établir une coopération avec le SNTS ou la FGTS/B.

Pour atteindre les employeurs et les employés des petits exploitants agricoles dans les trois zones horticoles, CNV Internationaal et son syndicat partenaire local peuvent collaborer au mieux avec les organisations d'agriculteurs aux niveaux local, régional et national. Le CNCR au niveau national, l'APOV (*Association des producteurs d'oignon de la vallée*) et l'AUMN (*Association des Unions Maraîchères des Niayes*) au niveau régional sont de bons exemples. Au niveau local, les coopératives agricoles telles que l'APMK, qui compte 800 membres actifs dans la région de Kayar, et la SOCOPA (*Société Coopérative des Femmes Productrices de Potou Guèye*), une coopérative de femmes spécialisée dans les cultures horticoles telles que l'oignon, la pomme de terre et la carotte, peuvent être des organisations intéressantes avec lesquelles les syndicats pourraient travailler. Ces coopératives connaissent mieux leurs membres. Bien que de nombreux agriculteurs ne soient membres d'aucun collectif, travailler avec un collectif de producteurs pour promouvoir le travail décent dans les sous-secteurs horticoles est un bon point de départ pour les syndicats.

L'approche pour les grandes exploitations agricoles comme SCL, GDS, West Africa Farms, QFS et QVS pourrait être différente. CNV Internationaal et son syndicat partenaire local peuvent les contacter directement pour discuter du travail décent dans leurs exploitations. Les points à discuter avec les propriétaires de ces grandes exploitations sont les contrats de travail écrits pour tous les travailleurs rémunérés, les salaires versés au moins au niveau du SMAG, le développement professionnel des travailleurs, la formation des travailleurs aux mesures de santé et de sécurité au travail, les prestations de sécurité sociale pour les travailleurs (maladie, retraite, grossesse), la représentation du personnel et la protection des représentants du personnel. Lorsque le travail décent est mis en œuvre, ces grandes exploitations peuvent servir d'exemple aux autres.

Les commerçants horticoles sont beaucoup moins organisés. La promotion du travail décent par CNV Internationaal et son partenaire syndical local devrait donc se faire en organisant des ateliers dans les différentes villes où se trouvent la plupart des commerçants comme Thiès, Ziguinchor et Saint-Louis. Ces ateliers devraient être très pratiques et parler non seulement des obligations légales des employeurs mais aussi des avantages de la mise en œuvre du travail décent dans leurs locaux.

Pour promouvoir le travail décent auprès des employeurs et des employés des cinq sous-secteurs horticoles, il est important d'élaborer un guide pratique (en wolof) contenant des informations sur les obligations légales des employeurs, les droits des employés et la définition et les objectifs du travail décent. Ce guide devrait être disponible en version imprimée et en ligne.

La dénonciation publique par CNV Internationaal et son partenaire syndical local des entreprises horticoles individuelles qui n'appliquent pas actuellement le travail décent ne fonctionnera pas. Ces entreprises réagiront en bloquant toute tentative de tendre la main aux employés, et pour les employés, la situation ne changera pas. Une approche coopérative sera toujours plus bénéfique, surtout à long terme.

En plus de dialoguer directement avec les acteurs individuels des cinq sous-secteurs horticoles, CNV Internationaal et son partenaire syndical local devraient discuter avec le ministère du Travail de la promotion et de la mise en œuvre d'un agenda spécifique pour le travail décent dans ces cinq sous-

secteurs. Un agenda qui ne devrait pas se concentrer uniquement sur l'augmentation des salaires dans ces sous-secteurs, bien que ce soit surtout ce que les travailleurs désignent comme une amélioration sociale, mais aussi sur les mesures de santé et de sécurité sur le lieu de travail, la formation pour le développement professionnel, la protection sociale des travailleurs contre les caprices des employeurs, les contrats de travail écrits et l'égalité de traitement de tous les travailleurs par les employeurs. En bref, un agenda qui inclut les quatre piliers du programme de travail décent de l'OIT. Pour mesurer les améliorations de cet agenda du travail décent pour les cinq sous-secteurs horticoles, des indicateurs spécifiques doivent être conçus qui soient SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporellement). Cet agenda sectoriel doit être lié au troisième PPTD national pour le Sénégal.

**MEYS Emerging Markets Research**

« Votre passerelle vers de nouveaux marchés »

Sandelhout 19
2994 HP Barendrecht
Les Pays-Bas
info@meys.eu
www.meys.eu

Nafifu SARL

Tilene Central
lot 647 Ziguinchor
Sénégal

Mandaté par :

CNV Internationaal

Tiberdreef 4
3651 GG Utrecht
Les Pays-Bas
Tel : +31 (0) 30 751 12 60
E-mail : internationaal@cnv.nl
Web : www.cnvinternationaal.nl/fr