



&
Nafifu SARL



Vers un Travail Décent dans la Filière Horticole au Sénégal

Étude qualitative du
marché dans cinq
sous-secteurs horticoles.

16 octobre 2024



www.meys.eu



Contexte de l'étude qualitative

- Le Sénégal s'engage à développer sa production agricole avec l'ambition de **garantir la sécurité alimentaire**, tout en stimulant la croissance économique et le développement durable des zones rurales.
- La production agricole annuelle totale, comprenant les céréales, les fruits et les légumes, est d'environ 3,4 millions de tonnes. Pour les fruits et les légumes, elle est de **1,5 million de tonnes**. Ces volumes restent insuffisants pour couvrir entièrement la demande intérieure.
- Environ **90 000** ménages agricoles et des dizaines de milliers de petites entreprises (commerçants, fournisseurs d'intrants, boutiques) sont actifs dans le secteur de l'horticulture, offrant des emplois à des centaines de milliers de personnes.
- La grande majorité de ces exploitations et entreprises opèrent dans le secteur **informel**.
- La superficie moyenne d'une parcelle agricole au Sénégal est **inférieure à 5 hectares**.
- Pour promouvoir et mettre en œuvre le travail décent dans l'ensemble du secteur horticole, tant formel qu'informel, le gouvernement sénégalais a adopté l'Agenda du Travail Décent, tel que défini par l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

*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.

Programmes de Promotion du Travail Décent (PPTD) au Sénégal depuis 2012

PPTD 1 (2012 – 2016) : Les objectifs de ce premier programme ont été formulés de manière trop générale, sans une réelle connexion avec les autres programmes nationaux de développement au Sénégal.

PPTD 2 (2018 – 2022) : Ce second programme, élaboré à partir des « leçons apprises » du PPTD 1, s'articule autour de deux priorités principales :

- **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.

*Précarité de l'emploi : "La relation de travail peut se terminer à tout moment. Les conditions de travail sont impitoyables. Un ouvrier peut travailler plus de 10 heures par jour pour ne recevoir que **2 000 FCFA** à la fin de la journée. Quant à la protection sociale, nous n'en avons pas. Peu importe la gravité de la maladie, que ce soit pour lui ou sa famille, c'est le travailleur qui doit tout prendre en charge."* **Témoignage d'un ouvrier**



*Les résultats du **PPTD 2** ne sont pas encore entièrement clairs, mais à la lumière des conclusions de cette étude de marché, il apparaît qu'il reste encore beaucoup à faire pour promouvoir et mettre en œuvre le travail décent dans le secteur horticole.*





Cadre juridique actuel du Travail Décent au Sénégal

Le Code du travail (1997) s'applique à l'ensemble des employeurs et des travailleurs dans tous les secteurs de l'économie.

Le salaire minimum est fixé de manière distincte pour les travailleurs des secteurs agricoles (SMAG) et non agricoles (SMIG).

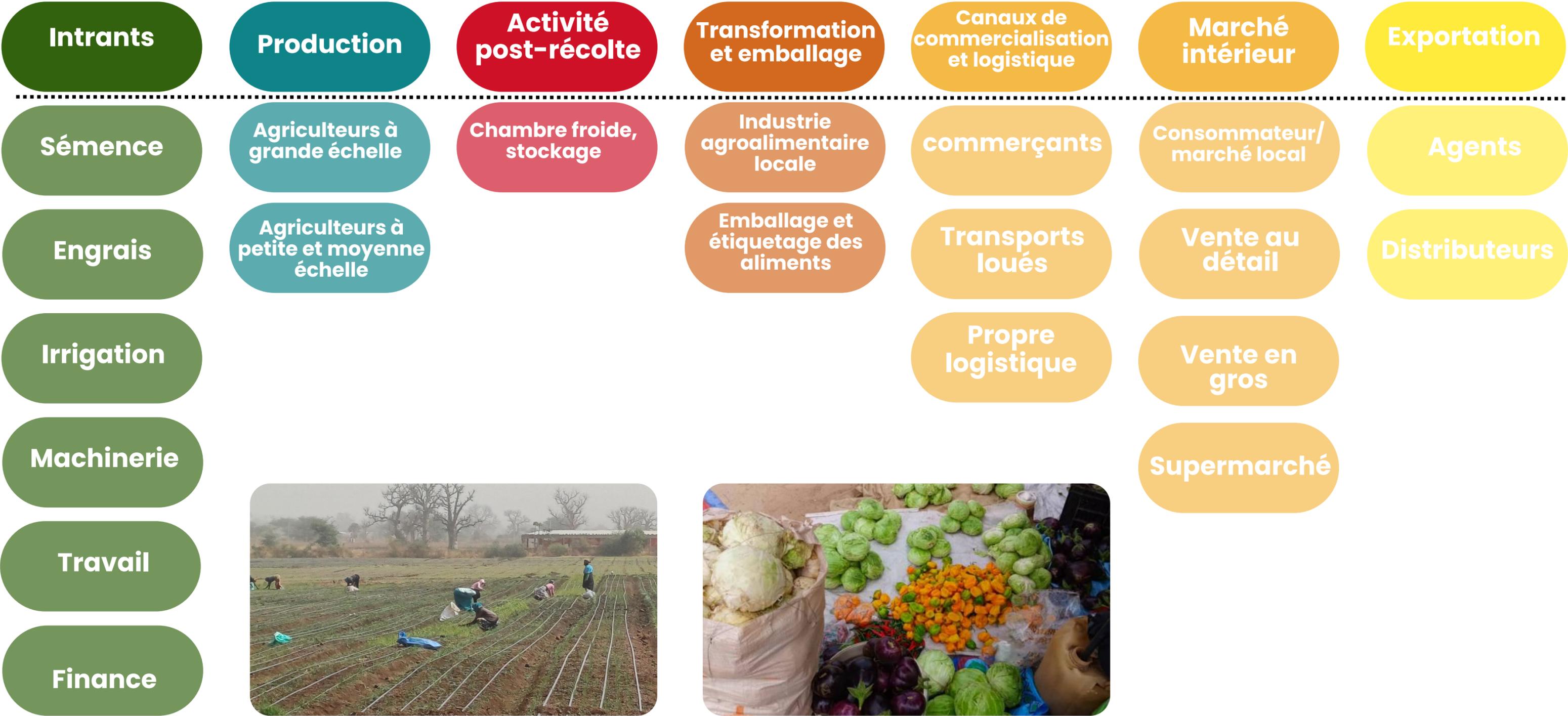
SMIG: taux horaire 370,526 FCFA (€ 0,56) ou mensuel de 64 223 FCFA (€ 98)

SMAG: taux horaire 236,865 FCFA (€ 0,36)

La protection sociale des travailleurs régis par le Code du Travail et le Code de la Marine marchande est placée sous la tutelle technique du Ministère chargé du Travail. Cette protection est assurée par plusieurs institutions, notamment :

- **La Caisse de Sécurité Sociale (CSS)**, responsable de la gestion des prestations familiales ainsi que de la prévention et de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.
- **L'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES)**, qui gère les régimes de vieillesse, d'invalidité et de décès.
- **Les Institutions de Prévoyance Maladie (IPM)**, d'entreprise ou interentreprises, qui prennent en charge une partie des frais médicaux engagés par les travailleurs et leurs familles au Sénégal.

La chaîne de valeur horticole au Sénégal



La chaîne de valeur horticole au Sénégal

Types de Producteurs Horticoles :

Exploitation Individuelle :

- Petites exploitations : moins de 5 hectares (**85 %**)
- Moyennes exploitations : entre 5 et 20 hectares (**13 %**)
- Grandes exploitations : plus de 20 hectares (**2 %**)

Exploitation Collective :

- Coopératives
- Groupements d'Intérêt Économique (GIE)

Ce sont des agriculteurs individuels, essentiellement des petits exploitants

Commerçants et fournisseurs d'intrants :

La grande majorité des **commerçants** et **fournisseurs d'intrants** sont des **PME** qui opèrent dans l'économie informelle, sans être inscrites au registre du commerce ou au registre fiscal.





Objectifs de l'étude qualitative



L'objectif général de cette recherche qualitative est de réaliser une analyse approfondie du secteur horticole au Sénégal. Les résultats de cette étude serviront à identifier des interventions visant à promouvoir le travail décent dans les chaînes de valeur horticoles.



Une attention particulière est accordée à cinq sous-secteurs horticoles : l'oignon, la tomate, le haricot vert, la mangue et la noix de cajou. Cette sélection a été effectuée en consultation avec diverses parties prenantes, en tenant compte de la taille de chaque sous-secteur (en termes de volume et d'emploi) et de leur importance pour l'exportation de produits horticoles vers les Pays-Bas.



Les résultats de la recherche qualitative permettront également de sélectionner les participants locaux avec lesquels CNV Internationaal collaborera pour promouvoir et mettre en œuvre le travail décent dans ces cinq sous-secteurs horticoles.

Résultats des campagnes horticoles

Culture	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Légumes :							
Oignon	400 000	434 112	444 871	412 305	435 000	420 000	398 750
Pomme de terre	118 783	140 000	158 875	147 985	143 640	140 500	142 500
Tomate industrielle	70 000	77 000	73 048	65 850	88 350	84 000	85 500
Tomate cerise	68 000	71 000	78 396	69 560	66 700	67 000	67 600
Melon	28 000	24 532	26 632	24 850	25 308	25 500	26 650
Haricot vert	18 700	18 815	20 879	19 560	21 122	20 300	19 900
Chou pommé	76 116	105 096	105 096	158 412	159 166	155 000	161 500
Gombo	14 500	14 000	22 115	23 112	21 250	21 500	22 300
Patate douce	72 000	89 397	72 000	89 730	107 670	110 600	111 400
Carotte	16 000	17 085	17 875	22 300	30 000	28 500	30 500
Bissap	1 300	1 500	1 678	1 510	1 500	1 480	1 650
Autres légumes	200 000	209 751	215 875	208 960	205 000	195 500	206 500
Total légumes	1 083 399	1 202 288	1 237 340	1 244 134	1 304 706	1 269 880	1 274 750
Fruits :							
Mangue	132 000	128 450	130 000	121 000	122 905	121 500	123 200
Banane	30 000	31 422	33 110	36 500	35 500	36 000	37 500
Agrumes	45 000	48 500	52 580	56 800	58 000	58 400	60 500
Autres produits fruitiers	30 000	35 700	59 750	61 350	62 550	61 500	62 100
Total fruits	237 000	244 072	275 440	275 650	278 955	277 400	283 300
Fruits & Légumes	1 320 399	1 446 360	1 512 780	1 519 784	1 583 661	1 547 280	1 558 050

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

Les 5 sous-secteurs horticoles sélectionnés:

- oignon
- tomate industrielle
- haricot vert
- mangue
- noix de cajou (anacarde)

production de noix de cajou 20 000 tonnes



Méthodologie de l'étude qualitative dans les 5 sous-secteurs horticoles

Cible de l'étude :

Dans cette étude qualitative, l'accent est mis sur les cibles suivantes de la chaîne d'approvisionnement horticole :

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

Méthodologie de la Recherche

Pour cette recherche qualitative, des travailleurs individuels actifs dans des petites et grandes exploitations agricoles, ainsi que des commerçants, ont également été interrogés. Les données primaires et secondaires ont été collectées au cours de la période de **juin à septembre 2024**.

Les données primaires ont été recueillies au moyen de deux types de méthodologies de recherche :

- Entretien
- Questionnaire (rempli par l'intervieweur)

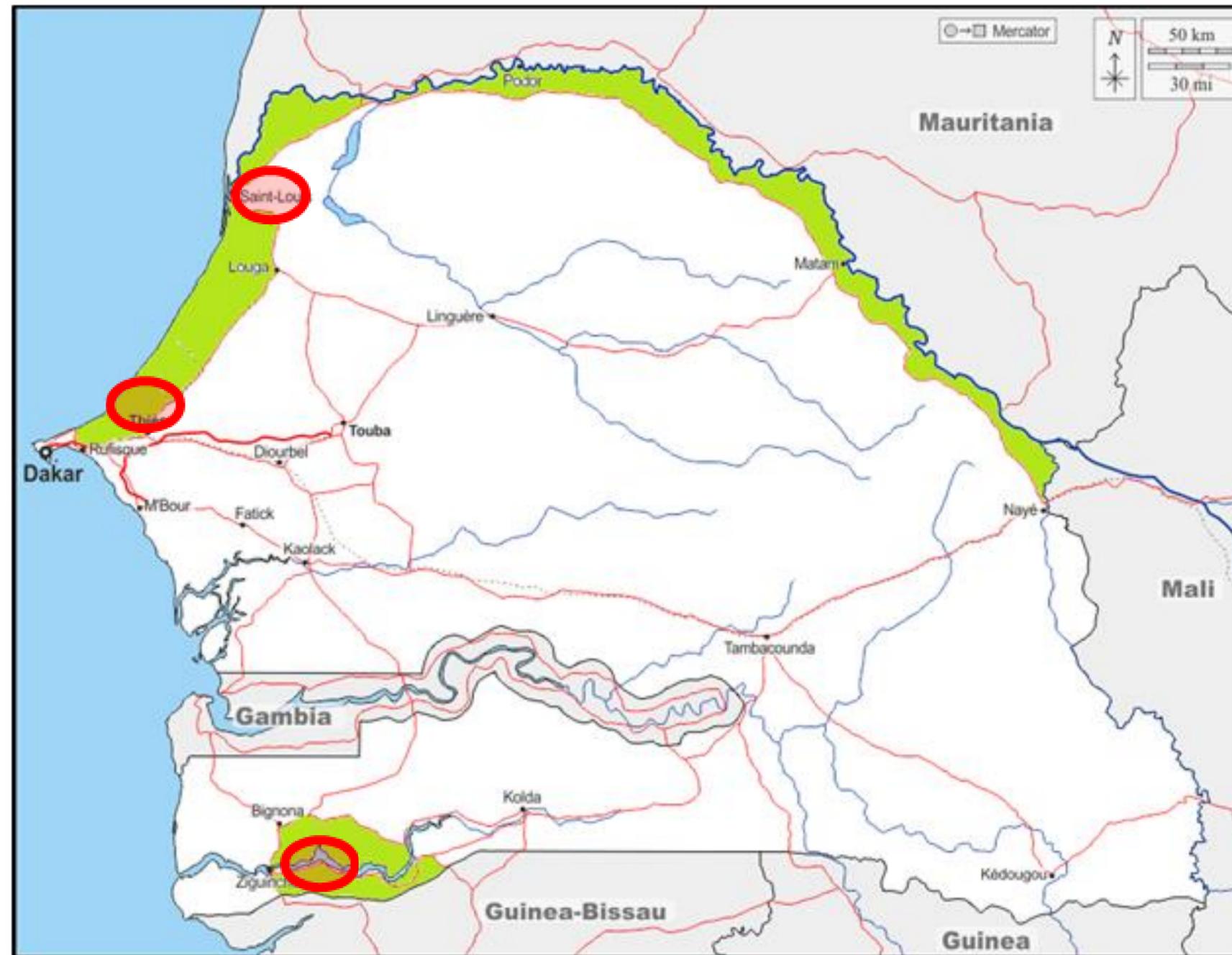
Sélection des Répondants

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.

Zone géographique de l'étude

La focalisation géographique de l'étude a porté sur les trois principales zones horticoles du Sénégal : VFS, Niayes et Casamance.

Localisation géographique de l'étude



: zone sélectionnée pour la recherche qualitative

Nombre de participants à l'étude qualitative

Zone horticole	Région	Entretiens approfondis		Enquête à l'aide de questionnaires			
		Entreprises Néerlandaises	Fournisseurs d'intrants	Producteurs	Commerçants	Travailleurs	
						PME	Grandes Exploitations
Vallée du Fleuve Sénégal (VFS)	Saint-Louis		2	63	31	131	46
Niayes	Thiès, Dakar		8	89	36	123	0*
Casamance	Ziguinchor, Sédhiou		8	100	42	120	81
Total		1	16	252	111	374	127

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

Au total, 883 répondants ont été interrogés entre juin et septembre 2024.

Les deux principaux résultats de la recherche sur le terrain

- Le travail décent dans les cinq filières horticoles (oignon, tomate, haricot vert, noix de cajou, mangue) au Sénégal est quasi inexistant, à l'exception de quelques grands producteurs et commerçants.
- L'adhésion syndicale parmi les travailleurs des cinq sous-secteurs horticoles reste très limitée, sauf chez plusieurs grands producteurs et exportateurs.



"Il n'est pas interdit de s'exprimer ou de s'organiser. Malheureusement, les propriétaires n'accordent pas beaucoup d'importance à nos préoccupations. À ma connaissance, il n'existe aucune organisation, ou du moins aucune qui ait tenté quoi que ce soit pour y remédier."

Témoignage d'un employé

"Il n'y a pas d'égalité des chances entre les travailleurs. Les employés agricoles sont rémunérés en fonction de leur comportement envers l'employeur."

Témoignage d'un employé

Profils des principaux acteurs des 5 sous-secteurs de la chaîne de valeur horticole

Fournisseurs d'intrants agricoles :

- **La majorité** des fournisseurs d'intrants agricoles sont des PME, souvent des entreprises unipersonnelles.
- **80 %** des entreprises sont inscrites au registre du commerce et possèdent un NINEA.
- **Plus de la moitié** ne sont cependant pas enregistrées auprès des caisses de sécurité sociale, comme le CSS ou l'IPRES.
- **La plupart** des fournisseurs vendent directement aux agriculteurs, qui représentent leur principal groupe d'acheteurs.
- Les employés permanents sont beaucoup plus nombreux que les temporaires dans ces entreprises.
- **Environ la moitié** des entreprises fournissent des contrats de travail écrits à leurs employés, tandis que l'autre moitié ne le fait pas.
- **La majorité** des employeurs n'offrent aucun avantage social à leurs travailleurs.
- **La plupart** des entreprises n'ont pas de difficulté à recruter de nouveaux travailleurs.



Profils des principaux acteurs des 5 sous-secteurs de la chaîne de valeur horticole

Commerçants (y compris les exportateurs) :

- **La majorité** sont des hommes d'âge moyen, avec un faible niveau d'instruction.
- Près des **3/4** de ces entreprises sont unipersonnelles.
- **Un peu plus de la moitié** sont inscrites au registre du commerce et possèdent un NINEA.
- **80 %** ne sont pas inscrites auprès des caisses de sécurité sociale (CSS, IPRES).
- **60 %** des entreprises réalisent un chiffre d'affaires annuel maximal de **5 millions de FCFA**.
- **Deux tiers (2/3)** emploient à la fois des travailleurs permanents et temporaires/saisonniers.
- **75 %** des employeurs paient leurs travailleurs temporaires/saisonniers en dessous du salaire minimum légal (SMIG), tandis qu'un tiers applique cette pratique pour les travailleurs permanents.
- **90 %** des employeurs ne fournissent pas de contrats de travail écrits à leurs employés.
- Hormis la prise en charge de la nourriture et des boissons, la plupart des employeurs ne couvrent pas les frais de transport, soins médicaux, logement, énergie ou formation de leurs travailleurs.
- **Quatre employeurs sur cinq (4/5)** n'accordent pas de congés payés les jours fériés, n'offrent pas un jour de repos hebdomadaire, ni de prime pour le travail effectué durant les jours de repos ou fériés, bien que ces obligations soient prévues par le code du travail
- **75 %** des employeurs n'ont pas de difficultés à recruter ou à conserver leurs travailleurs.



Profils des principaux acteurs des 5 sous-secteurs de la chaîne de valeur horticole

Ménages agricoles :

- **90 %** des propriétaires d'exploitations agricoles sont des hommes.
- **Un tiers** des propriétaires ont moins de **40 ans**.
- La majorité a peu ou pas d'éducation formelle.
- **85 %** sont de petits exploitants, avec des parcelles de moins de 5 hectares.
- Bien que la plupart se considèrent comme « propriétaires » de leurs terres, seulement **5 %** détiennent un droit formel de propriété foncière.
- **80 %** des propriétaires emploient des travailleurs rémunérés, qu'ils soient membres ou non de la famille.
- **De nombreux** travailleurs non familiaux sont des migrants internes ou externes, principalement engagés en tant que travailleurs saisonniers ou occasionnels.
- **Plus de 70 %** des propriétaires d'exploitations agricoles paient leurs travailleurs moins que le salaire minimum agricole garanti (SMAG).
- La **quasi-totalité** des propriétaires ne sont pas inscrits à la CSS et ne fournissent pas d'assurance maladie à leurs travailleurs.
- Les travailleurs saisonniers sont généralement payés sur une base mensuelle, tandis que les travailleurs occasionnels sont rémunérés à la journée.



Un Travail Décent pour le travailleur individuel dans les 5 sous-secteurs horticoles

L'OIT (Organisation internationale du Travail) 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."

Travailleurs dans les petites exploitations agricoles et les PME commerciales

Très peu de travailleurs sont affiliés à un syndicat ou à une autre organisation représentative

En ce qui concerne les quatre piliers fondamentaux du travail décent, la majorité des travailleurs expriment une insatisfaction profonde :

- Les travailleurs ne sont ni considérés ni traités comme des professionnels à part entière.
- La protection sociale est pratiquement inexistante, que ce soit pendant la période d'activité ou après la retraite.
- Les mesures de sécurité sont souvent inadéquates, exposant les travailleurs à des risques importants.
- Les travailleurs sont souvent payés en dessous du salaire minimum légal, tandis que le nombre d'heures de travail dépasse fréquemment les limites autorisées par la loi.
- De plus, les avantages tels que les primes ou les congés payés sont rarement accordés. On observe également des discriminations entre les membres de la famille de l'employeur et les autres travailleurs, tant au niveau des rémunérations que des opportunités de développement personnel

Travailleurs dans les grandes exploitations et unités agro-industrielles

- La majorité des travailleurs sont employés depuis plus de 5 ans dans l'exploitation.
- Plus de **70 %** des travailleurs se déclarent (totalement) insatisfaits de leur salaire.
- La majorité des travailleurs ne bénéficient d'aucune contribution de l'employeur pour les coûts de base tels que le transport, le logement ou la nourriture.
- Trois quarts des travailleurs bénéficient de jours de congé lors des jours fériés.
- Environ **80 %** des travailleurs reçoivent des paiements pour les heures supplémentaires effectuées.
- **49 %** des travailleurs bénéficient de congés payés et **40 %** ont droit à un congé maladie.
- Environ **20 %** des travailleurs indiquent qu'il existe un syndicat actif au sein de leur organisation.
- **33 %** des travailleurs confirment la présence de représentants du personnel chargés de traiter les revendications des employés.
- La majorité des travailleurs des grandes exploitations agricoles se disent insatisfaits de leurs conditions, se sentant principalement sous-payés et manquant de respect de la part de l'employeur.

Un Travail Dégcent pour le travailleur individuel dans les 5 sous-secteurs horticoles

**Quelles sont selon vous les principales amélions à apporter à
votre situation professionnelle ?**



**« Le traitement salarial des travailleurs et le respect de leurs droits sont des questions majeures. »
(Citation d'un travailleur individuel)**

**« Il est crucial d'améliorer le traitement salarial des travailleurs, de respecter la législation du travail en vigueur
au Sénégal et de protéger davantage les délégués syndicaux. »
(Citation d'un travailleur individuel)**

**« Le travailleur agricole ne peut pas bénéficier de protection sociale si l'employeur ne cotise pas pour lui aux caisses
sociales. Le travail dépend uniquement de l'humeur du patron. Si tu refuses d'exécuter certaines tâches, il te renvoie.
Il n'y a donc aucune garantie d'emploi. Les conditions de travail dans les exploitations sont très difficiles. »
(Citation d'un travailleur individuel)**

Conclusion

- Le travail décent, tel que défini par l'OIT, est une priorité dans l'agenda politique du Sénégal, mais jusqu'à présent, ses résultats concrets se limitent principalement au secteur formel non agricole moderne.
- Les cinq sous-secteurs horticoles jouent un rôle essentiel dans le développement social et économique des zones rurales sénégalaises.
- En général, la chaîne de valeur horticole opère de manière informelle, les employeurs n'étant souvent pas enregistrés au registre du commerce ni au registre fiscal.
- La plupart des exploitations agricoles sont des entreprises individuelles et 45 % d'entre elles sont membres de collectifs (coopératives, GIE).
- Le respect du Code du travail est rare parmi les employeurs : beaucoup paient leurs travailleurs en dessous du salaire minimum légal et n'offrent qu'une sécurité sociale limitée, voire inexistante (CSS, IPRES), ainsi que peu ou pas d'avantages sociaux. De plus, aucun contrat de travail écrit n'est proposé.
- La majorité des travailleurs de l'horticulture sont des employés temporaires, souvent saisonniers ou occasionnels, avec peu ou pas de protection sociale ou physique pour leur travail. Nombre de ces travailleurs sont des migrants internes, se déplaçant à travers le pays à la recherche d'un emploi rémunérateur.
- Les taux de chômage élevés dans les zones rurales, particulièrement chez les femmes et les jeunes de moins de 25 ans, réduisent leur pouvoir de négociation avec les employeurs pour obtenir des conditions de travail décentes.
- L'adhésion aux syndicats est très limitée dans le secteur horticole, à l'exception de quelques grandes exploitations. Les syndicats mentionnés incluent la CNTS, la FGTS-B et l'UDTS. Les travailleurs individuels se retrouvent souvent seuls dans leurs négociations avec les employeurs concernant le travail décent.
- Globalement, les travailleurs des cinq sous-secteurs horticoles expriment un sentiment de sous-rémunération par rapport à l'effort fourni, avec peu ou pas de protection juridique contre les pratiques arbitraires des employeurs. Ils se sentent souvent non reconnus et non respectés en tant que professionnels par leurs employeurs.

Recommandations

Promouvoir et mettre en œuvre le travail décent dans les cinq sous-secteurs horticoles du Sénégal : **"Formaliser l'informel"**

- **Immatriculation au Registre du Commerce et des Impôts (NINEA) :**

Pour la CNV et son syndicat partenaire, il est essentiel de sensibiliser et d'inciter les employeurs à s'inscrire officiellement, aussi bien au registre du commerce qu'au registre des impôts. Cela contribuera à la formalisation du secteur horticole et à l'intégration des entreprises dans l'économie formelle.

- **Informations sur les droits et obligations :**

Les employeurs et les salariés doivent être informés par la CNV et son syndicat partenaire de leurs droits et responsabilités tels que définis par le Code du Travail sénégalais. Cette sensibilisation permettra d'établir des pratiques de travail conformes à la loi et d'améliorer les conditions de travail.

- **Immatriculation obligatoire à la CSS et à l'IPRES :**

Les employeurs doivent être informés par la CNV et son syndicat partenaire de l'obligation légale d'inscrire leurs entreprises à la Caisse de Sécurité Sociale (CSS) et à la Caisse Sénégalaise de Retraite (IPRES). Les salariés, quant à eux, doivent être sensibilisés à leurs droits en matière de sécurité sociale, notamment en matière de cotisations et de prestations.

- **Visibilité accrue des syndicats :**

La CNV et son syndicat partenaire devraient renforcer leur présence auprès des travailleurs du secteur horticole, en expliquant clairement leur rôle et l'importance de l'adhésion dans la défense des droits des travailleurs. L'ouverture de petits bureaux locaux dans les zones horticoles clés pourrait permettre aux travailleurs d'y discuter facilement de leurs préoccupations et de leurs conditions de travail.

- **Collaboration avec les collectifs et associations horticoles :**

Étant donné que la majorité des exploitations et des entreprises du secteur horticole sont des petites et moyennes entreprises (PME), il serait plus efficace pour la CNV et son partenaire syndical de collaborer avec des collectifs tels que les coopératives agricoles, les GIE et les fédérations. Des structures telles que l'AUMN (Association des Unions Maraîchères des Niayes), la FPMN (Fédération des Producteurs Maraîchers des Niayes) ou l'APOV (Association des Producteurs d'Oignon de la Vallée) peuvent jouer un rôle clé dans la promotion du travail décent.

- **Vérification du respect du salaire minimum légal :**

En collaboration avec le gouvernement, la CNV et son syndicat partenaire devraient s'assurer que les employeurs respectent le salaire minimum légal pour leurs travailleurs. Des visites régulières sur le terrain pour rencontrer les employeurs et les employés permettront de s'assurer que ces normes sont appliquées.

- **Promouvoir les meilleures pratiques horticoles :**

Il est crucial de démontrer aux employeurs que le travail décent profite à la fois aux employés et aux entreprises. Une approche collaborative avec les grandes exploitations (plus de 100 ha) en Casamance, dans les Niayes et dans la vallée du fleuve Sénégal permettrait à la CNV et à son syndicat partenaire de travailler avec les employeurs pour mettre en œuvre des pratiques de travail décent à tous les niveaux. Il est important d'éviter la stratégie consistant à « dénoncer et faire honte » aux employeurs, qui pourrait être contreproductive. Une approche constructive est préférable pour promouvoir l'adoption du travail décent dans l'ensemble du secteur.



&
Nafifu SARL



Internationaal

Merci

Pour votre attention



Visitez notre site web
www.meys.eu

