

Evaluation de l'intégration du travail décent dans le développement des chaînes de Valeur



Rapport pays Côte d'Ivoire

Octobre 2023

L'évaluation a été menée par le consortium ACE Europe | C-Lever.org | HIVA K.U. Leuven | FocusUP et a bénéficié de l'appui d'un comité d'accompagnement à Bruxelles. Le Service de l'Évaluation spéciale a assuré la conformité de l'évaluation aux termes de référence.

Les opinions exprimées dans ce document représentent les points de vue des auteurs et ne reflètent pas nécessairement la position du SPF Affaires Etrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement.

Table des matières

Table des matières	2
Abréviations et acronymes	4
1 Objectif et sujet de l'évaluation	5
2 Méthodologie et déroulement de la mission Côte d'Ivoire	6
3 Introduction des trois cas visités en Côte d'Ivoire.....	7
4 Contexte chaîne de valeur cacao en Côte d'Ivoire.....	11
4.1 Brève description de la chaîne de valeur du cacao en Côte d'Ivoire	11
4.2 Les dimensions du travail décent	14
4.2.1 Sécurité de revenu	14
4.2.2 La protection sociale	16
4.2.3 Le traitement équitable	16
4.2.4 Voix et représentation	17
5 Analyses de la contribution des cas sélectionnés à la promotion du travail décent.....	18
5.1 Sécurité de revenu	18
5.2 Sécurité d'emploi.....	27
5.3 Sécurité du marché d'emploi.....	28
5.4 La protection sociale	29
5.5 Les conditions de travail et sécurité et santé occupationnel	30
5.6 Le traitement équitable.....	32
5.6.1 Relations genre	32
5.6.2 Travail des enfants	34
5.7 Voix et représentation.....	35
6 Analyse de thèmes transversaux.....	37
6.1 La cohérence et synergie.....	37
6.2 Environnement	37
7 Conclusions et réflexions	39
8 Annexes	43
8.1 Liste de documents consultés.....	43
8.2 Scan de travail décent : questions d'enquête	44
8.3 Living Income Reference Price calculations	49

Disclosure : Ce rapport est public. Toutes les références aux personnes consultées et aux entreprises visitées ont été rendues anonymes.

Abréviations et acronymes

ACCEL	Accélérer l'action pour l'élimination du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement en Afrique
AFD	Agence Française de Développement
AGR	Activité génératrice de revenu
ANGS	Acteurs Non-Gouvernemental
AVEC	Association villageoise d'épargne et de crédit
CCC	Conseil du Café Cacao
CLMRS	Child Labour Monitoring and Remediating Services
CMU	Couverture Maladie Universelle
CNPS	Caisse Nationale de Protection Sociale
COPSA	Coopérative de Prestation de Service Agricole
DRD	Différentiel de Revenu Décent
E&S	Environmental & Social
ECSP	Entreprise Coopérative de St. Paul
FT	Fairtrade
FTA	Fairtrade Africa
ISCO	Initiatives on Sustainable Cacao
KIT	Koninklijk Instituut voor de Tropen
LIRP	Living Income Reference Price
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONG	Organisation non-gouvernemental
RFA	Rainforest Alliance
RSTI	Régime Social du Travailleur Indépendant
SCEB	La Société Coopérative Equitable du Bandama
SES	Service de l'Evaluation Spéciale de la Coopération belge au Développement
SSRTE	Système de Suivi et de Remédiation du Travail d'Enfants
SST	Sécurité et Santé au Travail
TDC	Trade for Development Centre

1 Objectif et sujet de l'évaluation

Le Service de l'Evaluation Spéciale (SES) a pris l'initiative en 2022 d'organiser une évaluation sur l'intégration du travail décent dans les interventions de la Coopération belge au Développement qui se concentrent sur le développement économique et, plus spécifiquement, sur le développement de chaînes de valeur durables. Le travail décent a été mis en avant comme l'un des thèmes prioritaires de la Coopération belge au Développement depuis la loi sur la Coopération belge au Développement du 19 mars 2013, faisant référence à la réalisation d'une croissance économique inclusive, équitable et durable, donnant la priorité à l'entrepreneuriat local, à l'économie sociale et à l'Agenda du Travail Décent de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

L'objectif de cette évaluation est d'examiner comment le travail décent est inclus - d'une manière explicite ou implicite - dans les interventions des acteurs belges de la coopération au développement (l'Agence belge de développement (Enabel), la Société belge d'investissement pour les pays en développement (BIO-Invest), les acteurs de la coopération non gouvernementale (ANG) et des programmes spécifiques tels que Trade for Development Centre (TDC) et Beyond Chocolate) qui abordent les chaînes de valeurs tant au niveau de la conception que de la mise en œuvre, en évaluant les résultats correspondants.

Cette évaluation est avant tout une évaluation formative. Il s'agit d'une évaluation stratégique et de soutien aux politiques, avec pour objectif de tirer des leçons et de formuler des recommandations spécifiques pour affiner ou ajuster l'approche belge en matière de travail décent, plus spécifiquement dans le contexte de l'appui au secteur privé (chaînes de valeur). Elle aboutira notamment à des recommandations concrètes visant à renforcer le devoir de diligence. L'évaluation vise également à examiner comment la gestion basée sur des résultats peut être améliorée. Cela nécessite, entre autres, une compréhension cohérente des approches et/ou leviers utilisés pouvant conduire à des résultats significatifs et des facteurs de réussite essentiels à cet égard.

Le développement des chaînes de valeur comprend à la fois leur valorisation économique et sociale. A ce titre, il faut généralement distinguer quatre types de valorisation économique : l'amélioration des produits (production d'un produit de meilleure qualité) ; l'amélioration des processus (introduction de technologies et de processus plus efficaces pour effectuer une tâche) ; l'amélioration fonctionnelle (prise en charge de fonctions à plus forte valeur ajoutée dans la chaîne de valeur) ; et la mise à niveau intersectorielle (lancement de la production dans des industries connexes ou nouvelles à plus forte valeur ajoutée). L'amélioration sociale (social upgrading) des chaînes de valeur a un lien normatif fort avec l'Agenda pour le Travail Décent de l'OIT et se réfère au "processus d'amélioration des droits des travailleurs qui augmente la qualité de leur emploi". Le développement des chaînes de valeur peut également viser spécifiquement à optimiser l'interaction et les relations entre les acteurs d'une chaîne de valeur (gouvernance de la chaîne de valeur) et à accroître la durabilité de l'ensemble de la chaîne de valeur.

Les termes de référence s'appuient sur les définitions de l'OIT concernant le travail décent et les chaînes de valeur et aux quatre piliers de l'Agenda du Travail Décent : a) la création d'emplois et de moyens de subsistance durables, b) les droits du travail, c) la protection sociale (la sécurité sociale, la santé et la sécurité au travail) et d) le dialogue social.

2 Méthodologie et déroulement de la mission Côte d'Ivoire

L'évaluation est exécutée en quatre phases : une phase de démarrage, une phase documentaire, une phase de visites de terrain et une phase d'analyse, synthèse et dissémination des résultats. La mission d'évaluation en Côte d'Ivoire faisait partie des six visites de terrain, et s'est déroulée du 27 mars jusqu'au 12 avril 2023.

Une combinaison de méthodes a été appliquée pour assurer une participation efficace des parties prenantes impliquées (voir liste des personnes consultées en annexe 1) : (i) des entretiens semi-structurés basés sur un guide d'entretien avec les partenaires de mise en œuvre/équipes de projet, les acteurs impliqués dans la chaîne de valeur cacao, les confédérations et fédérations syndicales partenaires des acteurs belges, et des parties prenantes externes ; (ii) Des focus groupes avec les bénéficiaires finaux. L'approche utilisée pour les focus groupes était inspirée de la méthodologie de "outcome harvesting (récolte des résultats)", en demandant aux bénéficiaires finaux quels ont été les principaux changements depuis le début de l'intervention, pourquoi sont-ils importants et de quelle manière l'intervention y a contribué. Les focus groupes ont commencé par une enquête individuelle portant sur les huit dimensions de travail décent (voir annexe 3). (iii) Un atelier a été organisé avec l'équipe de l'ONG Rikolto, un des partenaires de mise en œuvre d'un projet Beyond Chocolat, pour reconstruire la chaîne de valeur et repérer les résultats atteints au niveau des différents maillons de la chaîne de valeur. Au début de la visite, une réunion de démarrage a été organisée à l'ambassade, et à la fin, un atelier de restitution pour discuter les premiers constats, conclusions et recommandations. (iv) Les données recueillies ont été croisées avec les informations des rapports des programmes (rapports annuels et rapports d'évaluation) et des données des rapports d'étude externes.

L'évaluation s'est déroulée comme prévu et aucun événement inattendu n'est survenu. La visite a été bien préparée par les équipes des programmes et toutes les parties prenantes ont fait preuve d'une grande volonté de coopération dans cette évaluation. Il convient de noter que certains entretiens supplémentaires avec des acteurs externes prévus après la mission de terrain (ex. Belvas, Université de Gand, projet Galler, Voice) n'ont pas pu être réalisés en raison de la maladie du chef d'équipe.

Limitation

La campagne agricole étant terminée au moment de la visite d'évaluation, nous n'avons pas pu visiter les plantations de cacao et mener des entretiens avec les travailleurs temporaires. Seules des informations indirectes sur la situation du travail temporaire ont pu être collectées à travers les focus groupes avec les producteurs et les entretiens des équipes de projet. Néanmoins, ces données ont été triangulées avec les informations provenant d'autres études.

3 Introduction des trois cas visités en Côte d'Ivoire

Comme la Côte d'Ivoire est le plus important pays producteur et exportateur de cacao, contribuant à environ 40% de l'offre totale de cacao sur le marché mondial, le focus de l'évaluation en Côte d'Ivoire a été mis sur une chaîne de valeur, notamment le cacao. Tous les acteurs belges (Enabel/TDC, IDH/Beyond Chocolate, BIO, des ONG comme Rikolto, Fairtrade Belgium, Oxfam¹ et les membres de CSC travail décent) mettent en œuvre des interventions dans cette chaîne de valeur. Le choix a été fait de sélectionner trois cas qui représentent différentes stratégies d'intervention (voir le rapport de littérature pour la description de l'approche de sélection des trois cas).

- Cas 1 : Prêt BIO de 11 millions EUR à une usine de transformation de cacao et le soutien du TDC à la coopérative SCEB - la Société Coopérative Equitable du Bandama, situé dans la même région que l'usine appuyé par BIO.
- Cas 2 : Le projet pilote Beyond Chocolate "Un revenu vital pour les producteurs de cacao", avec la participation de Colruyt, Puratos, Rikolto, Fairtrade International, l'Impact Institute, Afro Insight, Access Agriculture, et la coopérative 'Entreprise Coopérative de St. Paul (ECSP)'. Dans le rapport, nous référons à ce cas sous le nom 'projet Rikolto', comme Rikolto est le prestataire/coordonateur du projet, pour faire la distinction avec le cas 3. Il faut bien noter que ce projet est financé par Colruyt et Puratos.
- Cas 3 : Le projet pilote Beyond Chocolate "Farmer-chocolatiers sustainable partnership" avec la participation de Puratos, Fairtrade Belgium et Belvas.

Cas 1 : BIO - usine cacaoyère et TDC-SCEB

L'usine cacaoyère, créée en 2020, et équipée des machines de transformation les plus modernes, avec une capacité de transformation de 32.000 tonnes de fèves en 2022 (la deuxième campagne). Les fèves sont transformées en beurre, en tourteaux (poudre) et en liqueur. La totalité de la production est exportée, sous un contrat d'exclusivité de 10 ans avec un exportateur.

BIO a accordé un prêt de 11 millions en décembre 2022 pour des investissements dans la construction d'un nouvel hangar de stockage plus grand, la création d'une nouvelle ligne de transformation des fèves en masse, l'acquisition de nouveaux équipements, et la construction d'une installation de biomasse pour la production du biogaz.² Le prêt de BIO contribue au processus d'agrandissement de la capacité de stockage et de transformation de l'usine en vue de l'objectif de doubler la production de 32.000 tonnes à 64.000 tonnes de fèves. Ceci signifierait que l'usine serait en capacité de transformer plus de 3% des fèves produites en Côte d'Ivoire. 30% des fèves achetées sont approvisionnées par des coopératives certifiées par Fairtrade (FT) et Rain Forest Alliance (RFA). En plus des certifications FT et RFA, l'usine a obtenu également la certification FSSCC 20022 sur la sécurité denrée alimentaire, obligé pour accéder au marché d'exportation mondial. L'usine est une entreprise moderne et performante, avec un rendement de 83 % (100 kg de fèves sont transformés en 83 kg de beurre et de masse) en

¹ Oxfam met en œuvre un projet pilote sur le revenu de subsistance avec des fonds propres, en dehors du programme de la DGD.

² Phase 1 (2022) - 3,8 millions d'euros : ligne de liqueur [20 t/jour], extension de l'entrepôt et de la salle de stockage, extension de l'entrepôt, traitement de l'eau, quai de chargement, camions. Phase 2 (2023) - 19,0 millions d'euros : unité de biomasse, extension de l'entrepôt, augmentation de la capacité de traitement de 32 000 à 64 000 tonnes par an.

2023. Selon le directeur, l'utilisation de nouvelles technologies et l'investissement dans la formation du personnel sont des facteurs clés pour obtenir ce rendement.

L'usine et BIO ont convenu un plan d'action environnemental et social (E&S) qui vise à améliorer les pratiques E&S de l'usine. Quelques éléments du plan concernent la formalisation de la politique ressources humaines (y-inclus une attention spécifique genre), l'amélioration de la politique de gestion des plaintes et réclamation et de la politique de non-discrimination, l'amélioration des conditions de travail des ouvriers (y-inclus une attention pour augmenter la part des contrats indéterminés), la mise à niveau de la gestion des déchets et de l'eau, et la formalisation des politiques E&S.

En outre, le plan E&S encourage l'entreprise à collaborer plus étroitement avec sa chaîne d'approvisionnement pour gérer les principaux risques. Un programme de durabilité, le programme Bandama 2022-2025, a été développé et un responsable a été recruté pour exécuter ce programme Bandama. BIO contribue à l'exécution de ce programme à travers la mise en place d'une assistance technique. Ce programme vise à gérer les principaux risques dans la chaîne d'approvisionnement de cacao et est constitué de cinq volets : (i) améliorer la traçabilité des fèves de cacao, (ii) augmenter la résilience des petits producteurs (formation pour obtenir la certification Global G.A.P., lutte contre le travail des enfants, renforcement des coopératives), (iii) lutte contre la déforestation, (iv) investir dans le développement communautaire et (v) la professionnalisation des producteurs.

SCEB, Société coopérative Equitable du Bandama, est une coopérative créée en 2010 par 38 producteurs de cacao. Dès 2006, une dizaine de producteurs de cacao du village de M'Brimbo se séparaient peu à peu de leur structure commerciale. Ils ne supportaient plus leur dépendance à un système où le producteur ne touche que les miettes du gâteau. Ils ont reçu l'appui du RONGEAD, une ONG française, puis de l'INADES Formation, une ONG locale pour la recherche d'un débouché respectueux des valeurs des producteurs. Un agronome d'ETHIQUABLE croisait leur chemin en 2008. En 2009, la SCEB est officiellement créée pour pouvoir être autonome dans ses activités de collecte de cacao et de commercialisation.³ La SCEB opère sous le label Ecocert (production biologique) et exporte directement ses fèves de cacao de qualité supérieure sur le marché biologique et équitable avec l'appui de l'entreprise français) Ethiquable (avec un siège également en Belgique. En 2023, les membres ont augmenté jusqu'à 325 producteurs de cacao, dont 63 femmes. La SCEB compte 12 membres du personnel et a une production actuelle de 300 tonnes de fèves (contre 13 tonnes en 2010).⁴

La coopérative organise la vente groupée des fèves biologiques et rend des services aux membres comme par exemple des subventions pour l'achat de petits équipements agricoles. En 2022, la coopérative a gagné le prix de la meilleure coopérative de la Côte d'Ivoire. Avec les primes Fairtrade, la SCEB contribue également au développement communautaire. Elle a construit la maternité du village et l'hébergement des enseignants de l'école primaire. La coopérative est également basée à Tiassalé.

La coopérative SCEB a bénéficié d'un coaching du TDC de 2020 à 2022, dans les domaines suivants : adhésion, gouvernance, production, gestion des certificats, commercialisation, gestion de projet, établissement de partenariat avec des acteurs au niveau national et international, relation entre les dirigeants et les techniciens, et amélioration des infrastructures (nouveau bureau, magasin et un laboratoire). Le TDC a également facilité la mise en relation de la SCEB avec l'usine cacaoyère appuyé par BIO, mais sans succès (l'usine n'exporte pas (encore) pour le marché biologique et ne pouvait donc pas payer le prix demandé par la SCEB pour les fèves produits et séchés biologiquement). En parallèle, la SCEB a reçu un appui financier du TDC dans l'objectif de renforcer les capacités de production de cacao biologique, de développer des activités de promotion de l'agriculture bio ainsi que de

³ www.ethquable.be

⁴ *ibidem*

préservation de l'écosystème, et d'améliorer les capacités organisationnelles, administratives et financière de la coopérative.

Cas 2 : Un revenu de subsistance pour les producteurs de cacao - Beyond Chocolate-Rikolto

Beyond Chocolate met en œuvre cinq projets pilotes en Côte d'Ivoire. Tous les projets expérimentent des stratégies pour réaliser un revenu de subsistance, par l'augmentation du volume (productivité) et de la qualité de la production, le paiement du prix de référence du revenu de subsistance et la diversification de la production agricole / des sources de revenus des producteurs de cacao.

Le premier projet visité est exécuté et coordonné par Rikolto. Dans ce projet, les partenaires travaillent ensemble pour réaliser un revenu de subsistance pour les producteurs de cacao visant des améliorations durables des conditions de vie et de l'environnement de 102 ménages, producteurs de cacao dans les communautés de Daregba et Colonel, dans la région de San Pedro. Le budget total du projet est 525.000 EUR, financé par le groupe Colruyt, avec un cofinancement de la DGD via Beyond Chocolate. Le projet s'étend de juin 2020 à mai 2023. Les 102 ménages sont membres d'ECSP, une coopérative d'environ 5.000 membres, avec une capacité de production d'environ 12.000 tonnes de fèves de cacao en 2022.⁵

L'ECSP, Entreprise Coopérative de St. Paul, a été créé en 2010 et a commencé avec 332 membres. En 2013 l'ECSP devient le partenaire d'un exportateur français-chocolatier Cémoi. Un an plus tard, Puratos est devenu actif en Côte d'Ivoire et a commencé la coopération avec l'ECSP. Puratos a construit un grand centre de fermentation (le troisième centre de Puratos dans le monde à l'époque) et paie encore à ce jour les salaires des agents du centre. Le centre a une capacité de fermentation de 2.500 tonnes de fèves de cacao frais. L'ECSP a obtenu différentes certifications comme le Fairtrade et Rainforest Alliance ; et deux certifications des entreprises, comme le Cacao Trace de Puratos et Costco du groupe Olam. L'ECSP compte de 67 membres du personnel et 25 chauffeurs. La coopérative est active dans 14 sections géographiques.

Le projet Beyond Chocolate adopte une approche intégrée pour assurer un revenu de subsistance. Le projet prend en compte six aspects différents dans le cadre de cette approche intégrée :

- 1) Productivité : le projet offre une formation à 102 agriculteurs sur les bonnes pratiques agricoles, l'utilisation efficace des engrais et l'agroforesterie, augmentant ainsi la productivité de leurs exploitations.
- 2) Qualité : Le projet forme les agriculteurs au traitement post-récolte des fèves de cacao et met en place deux centres de séchage et de fermentation. Ainsi, le projet améliore la qualité du cacao jusqu'au Gold Standard de Puratos, afin que les agriculteurs puissent recevoir la prime Cacao Trace de Puratos.
- 3) Diversification des revenus : Le projet explore la culture intercalaire du cacao avec le manioc et le niébé, en fournissant une formation en direct et des vidéos de formation aux agriculteurs, avec un accent particulier sur l'entrepreneuriat féminin. Le projet forme les producteurs de cacao à la production d'un compost de qualité afin de réduire l'utilisation d'engrais dans leurs exploitations, et donc réduire les coûts de production.
- 4) Accès au financement : Le projet a mis en place quatre associations villageoises d'épargne et de crédit (AVEC) et forme les ménages à l'accès au financement pour leurs besoins commerciaux liés ou non au cacao. Tous les membres des VSLA disposeront de comptes

⁵ Basé sur l'interview avec le directeur national de Rikolto en Côte d'Ivoire, et de l'interview avec le directeur d'ECSP.

bancaires auprès d'institutions financières et le projet vise à renforcer les capacités des agriculteurs en matière d'utilisation des systèmes de paiement mobile.

- 5) Agroforesterie et reboisement : le projet, en partenariat avec les institutions de l'État, veillera à ce que 80.000 arbres soient plantés sur 1.000 ha appartenant aux communautés ECSP. Le projet aide les femmes à créer des pépinières qui produisent des plants d'arbres (par exemple, des arbres à bois, des arbres forestiers), dont une partie sera distribuée aux communautés pour établir des forêts communautaires dans les zones dégradées.
- 6) Prix : le projet vise à combler l'écart avec le prix de référence du revenu de subsistance (Living Income Reference Price- LIRP) fixé par Fairtrade International. Colruyt paye la différence avec le prix de référence du revenu de subsistance en complétant - quand nécessaire - le total du prix à la ferme (fixé par l'état), la prime de commerce équitable et la prime de Cacao Trace de Puratos, payés aux producteurs.

Le projet est mis en œuvre dans deux communautés. Les indicateurs d'impact et de résultat concernent : le nombre de ménages disposant d'un revenu de subsistance ; l'écart moyen entre le revenu réel du ménage et le revenu de subsistance en USD ; le % du revenu du ménage provenant du cacao, le prix payé à l'agriculteur en comparaison avec le prix du marché en vigueur et le LIRP ; la production totale de cacao KG/ha ; le coût de production/kg pour le cacao ; le % du revenu du ménage généré par des activités alternatives génératrices de revenus.

Cas 3 : Partenariat durable entre producteurs et chocolatiers - Beyond Chocolate – Puratos et Fairtrade Belgium

Le projet pilote des stratégies pour évoluer vers un revenu vital pour 1.000 agriculteurs qui participent dans le programme Cacao Trace de Puratos et qui produit pour le commerce équitable. L'objectif du projet est d'apporter des revenus supplémentaires grâce à l'augmentation du rendement du cacao, à la diversification des sources de revenus, l'amélioration de la qualité du cacao, y-inclus l'ajout de valeur (centres de fermentation). Le projet s'étend de 2021 à 2023 et est mis en œuvre par Puratos et Fairtrade Belgique (à travers leur partenaire Fairtrade Africa) dans la région de San Pedro. Le budget total du projet est de 300.000 EUR, financé par Puratos avec un cofinancement de la DGD via Beyond Chocolate.

Le projet a sélectionné six coopératives qui sont certifiées « commerce équitable ». Puratos donne un appui technique agricole aux coopératives à travers ses agents de terrain pour améliorer la qualité de la production du cacao et donc emmener les coopératives à répondre aux critères Cacao Trace. Les producteurs reçoivent alors le prix à la ferme, la prime commerce équitable et le bonus Cacao Trace. Puratos est en train d'installer divers petits centres de fermentation qui garantiront une qualité supérieure des fèves. Les producteurs qui vendent leurs fèves fraîches à ces centres de fermentation, reçoivent un paiement additionnel de 100 FCFA/kg de fèves fraîches. En outre, centraliser le processus de séchage et de fermentation, vise également à libérer le temps des agriculteurs pour d'autres activités génératrices de revenus.

Puratos met également en place un programme d'agroforesterie. Cette composante agroforestière est organisée par Pur Projet (au nom de Puratos) dans le cadre du programme Carbon in setting. Des semis seront distribués et des formations organisées dans les communautés. Enfin, le projet « Fairtrade Women School of Leadership » de Fairtrade Africa fait partie intégrante du projet, renforçant l'autonomisation et l'indépendance des femmes.

Dans le cadre du programme Cacao Trace, les ménages agricoles sont couverts par des systèmes de suivi et de remédiation du travail des enfants (CLRMS). Ces systèmes de suivi permettent de suivre les enfants des ménages d'agriculteurs et leur accès à l'éducation par l'intermédiaire des dirigeants des

communautés locales et des enquêtes annuelles. Pour compléter l'approche de suivi et de remédiation du travail des enfants, le bonus Chocolat du programme Cacao Trace de Puratos est partiellement investi dans l'éducation par le financement d'infrastructures scolaires, de matériel éducatif et de frais de scolarité.

Les indicateurs d'impact et de résultats concernent : le nombre de ménages atteignant un revenu de subsistance, ; le nombre d'agriculteurs comblant progressivement l'écart avec le LIRP, nombre de chocolatiers partenaires engagés dans le projet, volume des ventes de chocolat, % du volume certifié Cacao Trace et commerce équitable par coopérative, volume de fèves de cacao sèches atteignant le standard de qualité post-récolte, rendement moyen par hectare.

4 Contexte chaîne de valeur cacao en Côte d'Ivoire

4.1 Brève description de la chaîne de valeur du cacao en Côte d'Ivoire

La chaîne de valeur du cacao est une filière agricole structurante de l'économie et du marché du travail en Côte d'Ivoire. La hausse continue de sa production nationale depuis 2011 (environ 2,4 millions de tonnes en 2022, année record) lui permet d'occuper la place de premier producteur mondial avec environ 40% de marché. Cette spéculation agricole stratégique représente ainsi 15% du Produit Intérieur Brut (PIB), plus de 50% des recettes d'exportations du pays, fournit plus de 1 million d'emplois directs et assure, de manière indirecte, un revenu à près de 5 millions d'individus au sein des zones de plantation cacaoyère.⁶ Malheureusement, cette croissance extensive de la production ne profite guère aux exploitations familiales qui ne perçoivent qu'une faible partie de la valeur ajoutée (entre 5 et 7%) et qui pour une large majorité d'entre elles (54,9%) évoluent sous le seuil de pauvreté.⁷ De plus, ce mode extensif de croissance de la production n'est pas soutenable sur le plan social et environnemental et la chaîne de valeur du cacao demeure confrontée à plusieurs défis parmi lesquels le vieillissement des vergers et des producteurs, la fertilité des sols, le travail des enfants dans des conditions de travail pénibles et les conditions de vie des producteurs qui nuisent à une production cacaoyère durable.

Pour faire face à ces différents défis sociaux et environnementaux et rendre la filière ivoirienne du cacao plus inclusive et responsable, plusieurs initiatives sont en cours tant au niveau international que national notamment via l'élaboration d'une stratégie gouvernementale (« livre blanc ») qui souhaite apporter des réponses concrètes aux problématiques susmentionnées. De plus, le gouvernement a fixé l'objectif de pouvoir transformer localement 100% de production nationale d'ici 2030 à travers une incitation fiscale à investir sur place et mettre sur pied des unités de transformation. Cette stratégie de moyen terme est vue comme un moyen de créer de la richesse et des emplois et également de donner plus d'argument et de marge de manœuvre au pays pour négocier les prix à l'export de sa production.⁸

En plus de cela, le gouvernement ivoirien a mis en place un partenariat commercial avec le gouvernement ghanéen (second producteur mondial) pour augmenter son pouvoir de négociation commerciale vis-à-vis des acheteurs internationaux et offrir une meilleure rétribution à leurs producteurs respectifs. Dans cette optique, les deux gouvernements ont décidé en 2019 de mettre en place le Différentiel de Revenu Décent (DRD), qui est un mécanisme additionnel de rétribution des

⁶ Données issues du recensement agricole effectué en 2017

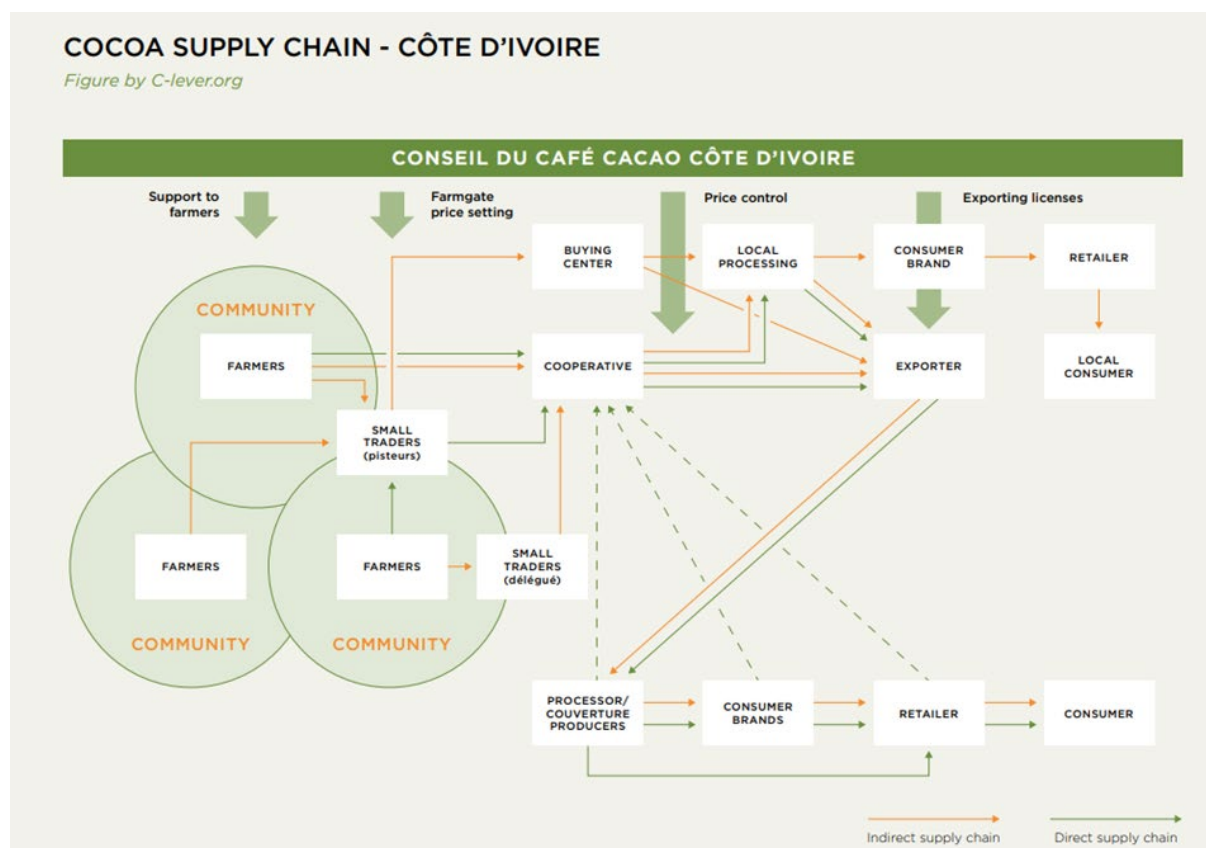
⁷ CIRES (2018). Rapport sur le revenu de subsistance pour les populations productrices de cacao en Côte d'Ivoire.

⁸ Plan National de Développement (PND) de la Côte d'Ivoire 2021-2025

producteurs par les acheteurs internationaux à hauteur de 400 USD la tonne de cacao. Malheureusement, ce mécanisme a été défaillant dans son déploiement et n'a pas pu profiter concrètement aux producteurs de cacao qui, pour la plupart, peinent toujours à accéder à un revenu décent.

La déforestation et le réchauffement climatique sont des phénomènes globaux et qui touchent fortement les zones de plantations ivoiriennes. En l'espace de quelques décennies, la Côte d'Ivoire a perdu 90% de son couvert forestier et cela a un impact direct sur l'environnement et le climat des zones de plantation. Les pluies sont plus rares, irrégulières et perturbent le calendrier agricole des planteurs qui doivent mettre en place des stratégies pour y faire face. De plus, l'aridité du climat et des sols favorisent la prolifération et la dissémination de différentes maladies des vergers (ex : Swoolen Shoot) qui décime les plantations et représente des coûts directs pour les planteurs obligés de reprendre leur plantation à zéro. Le réchauffement climatique couplé avec les maladies des vergers poussent les planteurs à utiliser de plus en plus de pesticides aux détriments de leur santé et de leur environnement direct. La pression démographique en Côte d'Ivoire a également un effet négatif sur l'intensification (usage engrais chimiques et pesticide) et la déforestation.

Cette précarité et instabilité vécu par la grande majorité des planteurs favorisent l'émergence de problèmes sociaux qui caractérisent les zones de plantation et constituent différents types d'entrave au travail décent.



Le secteur du cacao est réglementé par le Conseil du Café-Cacao (CCC). Fondé en 2011, le CCC est une institution gouvernementale qui dépend à la fois du ministère de l'agriculture et du ministère de l'économie et des finances. L'objectif du CCC est de développer une filière durable de cacao et de café en Côte d'Ivoire en améliorant la productivité, en garantissant le revenu des producteurs et en

promouvant la coopération nationale et internationale. Le CCC fixe le prix à la ferme, contrôle le prix du cacao pour les transactions ultérieures et délivre les licences d'exportation..⁹

Sur la base des prix de marché définis par les bourses, un prix CAF de référence est fixé correspondant au prix moyen pondéré des ventes réalisées par anticipation (ventes à terme) et des ventes à réaliser en cours de campagne (ventes spot). L'Etat défalque les coûts (40%) et fixe un prix au producteur (prix bord de champ) qui est actuellement de 900 FCFA/kg. L'Etat vise à assurer qu'au moins 60% du prix total soit assuré pour le producteur. Les 40% restant comprennent la fiscalité (comprenant notamment le Droit Unique de Sortie qui est une taxe sur les exportations) et la parafiscalité s'élevant à près de 22% devant notamment permettre le financement des actions réalisées par le CCC..¹⁰

La chaîne d'approvisionnement du cacao commence avec le producteur. S'il fait partie d'une coopérative ou d'une organisation d'agriculteurs, l'agriculteur est identifié et enregistré par la coopérative. En fonction de l'accessibilité de la coopérative, les producteurs peuvent vendre directement à la coopérative, ou à la coopérative par l'intermédiaire d'un délégué. Il existe deux types de petits commerçants : les pisteurs et les délégués. Les pisteurs sont des agents libres ou des petits négociants qui achètent le cacao aux agriculteurs, puis le transportent et le vendent aux coopératives et/ou aux centres d'achat. Les délégués ont des liens directs avec les coopératives.

A partir des coopératives et des centres d'achat, une partie des fèves de cacao peut être transformée localement, puis expédiée à l'étranger sous forme de produits semi-finis ou de produits de cacao, soit être vendu sur le marché local. Toutefois, la majorité des fèves de cacao sont exportées et transformées à l'étranger.

4,5 millions de tonnes d'équivalents de fèves de cacao transitent par les six plus grandes entreprises (bien que les tonnages ne correspondent pas au volume total utilisé car ces entreprises commercent entre elles). L'énorme concentration du marché dans le secteur du cacao fait peser une lourde responsabilité sur les principales entreprises en matière de devoir de vigilance concernant les droits humains et de prévention de la déforestation dans leurs chaînes de valeur.

Assurer une traçabilité du cacao tout au long de la chaîne d'approvisionnement constitue un volet important de cette responsabilité des entreprises. À l'heure actuelle, les entreprises appréhendent la traçabilité de plusieurs manières. Certaines se basent sur les chiffres transmis par les organismes de certification et les coopératives. D'autres utilisent la localisation GPS et la cartographie polygonale, qui sont bien plus fiables que les données fournies par les coopératives et les associations paysannes. Les niveaux de traçabilité varient fortement d'une entreprise à l'autre, mais toutes comptent une part importante d'approvisionnement indirect – et donc non traçable. Au niveau des chocolatiers, la traçabilité semble être plus poussée, mais cela s'explique par le fait que leurs achats se concentrent sur des sources plus transparentes, laissant ainsi le cacao non traçable aux autres acteurs du marché..¹¹

Assurer la traçabilité tout au long de la chaîne de valeur, jusqu'au niveau de l'exploitation, a un coût. En outre, toutes les parties prenantes sont conscientes que le devoir de transparence implique des coûts de suivi ; connaître l'origine du cacao, c'est aussi avoir connaissance de la pauvreté, de la malnutrition, du travail des enfants, des travailleurs sous-payés, d'autres violations des droits humains et de la déforestation.

⁹ Stoop, P. et al. (2021) Technical Brief on Cocoa Traceability. An assignment for IDH and GISCO + entretien avec CCC pendant l'évaluation

¹⁰ Basé sur l'entretien avec le CCC

¹¹ Cacao baromètre 2022

Les négociants, les broyeurs et les transformateurs de cacao sont rarement les producteurs du produit chocolaté final. En tant que tels, ils dépendent des marques de chocolat et des détaillants pour prendre en charge ces coûts supplémentaires. Ce n'est cependant pas toujours le cas. En fait, des rapports ont fait état de pressions exercées par des entreprises situées en aval pour réduire les coûts des programmes de durabilité, ou pour que les négociants co-investissent dans des programmes pilotés par des chocolatiers.

4.2 Les dimensions du travail décent

La précarité socioéconomique dans laquelle évolue les planteurs est aggravée par plusieurs contraintes qui pèsent sur leur rendement, leur rentabilité et leur capacité à dégager un revenu suffisant de leur activité agricole. Dans le cadre de cette partie introductive visant à planter le contexte du fonctionnement de la chaîne de valeur du Cacao en Côte d'Ivoire, nous allons décrire ces différentes contraintes qui s'additionnent et se renforcent.

4.2.1 Sécurité de revenu

Les conditions de production des plantations de cacao sont sous-optimales car la grande majorité des plantations sont de petite tailles (inférieures à 3 hectares), ont un verger vieillissant et peu productif et sont confrontés à différentes maladies ou parasites qui grèvent les rendements agricoles. De plus, il faut souligner que le niveau d'instruction des planteurs est limité (69.7% n'ayant pas été à l'école) et que cela réduit leur capacité à connaître et à appliquer les bonnes pratiques agricoles permettant d'obtenir des rendements plus élevés.¹²

Les zones de plantation sont caractérisées par un déficit de main d'œuvre et les chefs de plantation peinent à recruter du personnel pour effectuer les différents travaux agricoles au cours des différentes campagnes. Le schéma de l'exploitation familiale reposant sur l'utilisation d'une main d'œuvre familiale non salariée et pleinement disponible tend à disparaître et les chefs d'exploitation sont obligés de faire recours à de la main d'œuvre ponctuel et rémunéré pour l'ensemble des tâches intensives en travail. Pour les exploitations disposant de suffisamment de ressources, le recrutement de cette main d'œuvre occasionnelle représente un coût additionnel de production qui génère des sorties d'argent en cours de campagne et grève la marge financière post-récolte. Pour les exploitants n'ayant pas suffisamment de moyen, ces derniers sont obligés de fonctionner de manière autonome ce qui nuit à la capacité d'entretien des vergers et aux rendements obtenus en fin de campagne.

La prédominance des migrants internes (baoulés, agni) ou internationales (burkinabé, malien) qui représentent la grande majorité des producteurs de cacao. Selon les données du Recensement agricole de 2016, 47,2% des planteurs de cacao sont des migrants internes et 39,9% proviennent des pays limitrophes comme le Burkina Faso, le Mali et la Guinée. Ces flux migratoires entraînent des problématiques d'intégration locale, de relations intercommunautaires et d'accès au foncier, qui demeure souvent source de tension et de conflits. Par ailleurs, la présence d'une population migrante en quête de terre et de revenu pose également une problématique environnementale du fait de la déforestation et de l'exploitation des forêts classés qui contribuent à dégrader l'environnement local. Selon le gouvernement de la Côte d'Ivoire, 10 à 15 % des récoltes proviennent de zones plantées illégalement. Les ONG pensent que ce chiffre pourrait dépasser les 30 %.¹³

¹² Ministère de l'Agriculture, République de Côte d'Ivoire (2017). Recensement des Exploitants et Exploitations Agricoles 2015/2016. Volume 6. Tableaux statistiques du REEA. Rapport Final

¹³ Cacao baromètre 2022

Bien que l'économie mondiale traverse une période difficile, les entreprises du secteur du chocolat et du cacao ne se contentent pas de rester stables, elles prospèrent. Pour les cultivateurs en revanche, les temps sont durs : le coût de la vie et les coûts de production montent en flèche alors que le prix qu'ils reçoivent pour leur cacao est resté pratiquement inchangé. Les prix des denrées de base ont connu une forte augmentation au début de la crise de COVID-19. Après le premier choc, les prix ont diminué et se sont stabilisés, mais souvent bien au-dessus des niveaux antérieurs à la pandémie, avec des taux élevés d'inflation. Au cours de l'année 2022, la condition des producteurs s'est considérablement dégradée. Les prix des engrais avaient déjà commencé à grimper en 2021, mais après l'invasion de l'Ukraine par la Russie en février 2022, leur coût a explosé. Pour ne rien arranger, les prix des carburants ont fortement augmenté, avec une incidence directe sur l'inflation globale, y compris sur les coûts alimentaires. Les producteurs doivent faire face à une augmentation vertigineuse des coûts pour nourrir leurs familles. Malgré l'augmentation du prix au producteur pour le cacao en Côte d'Ivoire, cette augmentation est loin de compenser l'inflation. La plupart des cultivateurs ne perçoivent toujours pas de revenu vital et aucune des parties prenantes ne fait ce qu'il faudrait pour le garantir.

Bien que les entreprises du secteur du chocolat et du cacao considèrent toujours le mécanisme de l'offre et de la demande comme le principal déterminant des prix du cacao, la discussion sur les politiques de gestion de l'offre fait largement défaut. La Côte d'Ivoire a certes mis en œuvre des politiques contre l'augmentation de la productivité depuis l'effondrement des prix de 2016-2017, mais cela ne contribue en rien à freiner les augmentations provenant des nouvelles exploitations cacaoyères. L'Organisation internationale du cacao a essayé de former un groupe de travail sur la gestion de l'offre composé de représentants du gouvernement et des exportations du secteur privé, mais les progrès sont laborieux, en grande partie à cause de l'inaction du gouvernement ghanéen qui pilote ce groupe de travail.¹⁴

Si la production de cacao pouvait être maintenue à un niveau légèrement inférieur à la demande mondiale pendant une période suffisamment longue, les prix pourraient augmenter au niveau mondial. Les avantages pour les cultivateurs et les entreprises de transformation devraient être évidents pour tous. À l'inverse, si la surproduction n'est pas endiguée, des krachs massifs de prix comme en 2016-2017 se produiront à nouveau, et déstabiliseront les communautés de cacaoculteurs du monde entier.

Du côté des entreprises internationales du secteur du chocolat et du cacao, les perspectives sont beaucoup plus rassurantes. Les ventes de chocolat ont connu une croissance régulière au cours des décennies, émaillée seulement de quelques petites perturbations. La demande en chocolat est restée très stable dans la plupart des grands pays consommateurs. Malgré les confinements du Covid en 2020, le chiffre d'affaires du secteur du chocolat est resté relativement stable, avec une croissance en 2020, et une légère baisse en 2021. On prévoit même que les ventes de chocolat continueront d'augmenter dans les prochaines années.

Au moins un tiers, voire plus de la moitié, de la production mondiale de cacao est cultivée sous un label de certification ou un label de durabilité propre à l'entreprise, mais des problèmes majeurs persistent. En effet, les entreprises et les détaillants de chocolat ont tendance à rechercher le label le moins cher, en négligeant les effets négatifs potentiels de cette pression sur les prix. Les deux organismes de certification, Fairtrade et Rainforest Alliance, entrent en concurrence directe avec les programmes de durabilité de certaines entreprises de cacao et de chocolat. Fairtrade et Rainforest Alliance craignent que les grands détenteurs de licences optent pour leurs programmes de durabilité en interne et abandonnent les normes d'origine. Les programmes internes des entreprises sont beaucoup moins transparents que ceux de Fairtrade et de Rainforest Alliance, et peuvent conduire à un nivellement par

¹⁴ ibidem

le bas. Les études d'impact ne sont que partiellement publiées et de nombreuses entreprises n'ont même pas publié leurs normes. En outre, les processus démocratiques de consultation mis en place notamment dans le cadre de Fairtrade et de Rainforest Alliance ne figurent pas dans les programmes de durabilité en interne, qui fonctionnent selon une hiérarchie beaucoup plus descendante.¹⁵

4.2.2 La protection sociale

Les difficultés d'accès à la protection sociale touchent la majorité des planteurs et des membres de leur ménage qui n'ont pas les moyens d'accéder à l'assurance maladie ou de cotiser à un système de pension. Pour résultat, ils sont souvent obligés de financer leurs dépenses de santé sur fond propres (quand ils en ont les moyens) et sont contraints de continuer dans leur exploitation à un âge avancé (absence de rente). Le gouvernement ivoirien a mis en place deux instruments de protection sociale destinés à l'ensemble des catégories de la population ivoirienne à travers la Couverture Maladie Universelle (CMU) et le Régime Social du Travailleur Indépendant (RSTI) au cours des dernières années. Ces deux instruments ont pour l'heure une portée limitée, font face à des défis dans l'effectivité et la qualité des prestations proposées. Il demeure trop tôt pour juger de leur contribution au niveau de l'accès à la protection sociale des planteurs et des membres de leurs ménages.

4.2.3 Le traitement équitable

Travail des enfants

Le travail des enfants est une réalité dans la chaîne de valeur de cacao ainsi que dans la grande majorité des secteurs d'activité en Côte d'Ivoire particulièrement en milieu rural. En plus des facteurs culturels liés à l'importance du travail socialisant et de l'inculcation du sens de l'effort et de l'obéissance, la prédominance des enfants travaillant dans les plantations est également causée par la précarité économique des exploitations décrite précédemment et de la difficulté à recruter de la main d'œuvre ayant l'âge légal de travailler. Plusieurs études ont essayé de quantifier le phénomène dont une effectuée en 2015 par l'université de Tulane sur le travail des enfants dans les zones de culture du cacao. Cette étude indique que près de 2,2 millions d'enfants âgés de 5 à 17 ans dans toute la Côte d'Ivoire (soit 28,2 % de la population totale des enfants) travaillent dans le secteur du cacao, ce qui représente la majorité des enfants travailleurs, avec 1,3 million d'enfants âgés de 5 à 17 ans qui sont en situation de travail des enfants et plus de 1,1 million d'entre eux effectuent des travaux dangereux.¹⁶ Suite aux résultats de cette étude, à la mauvaise image accolée au cacao ivoirien et au risque de boycott par les pays du nord, de multiples politiques, programmes ont été mis en place pour réduire cette pratique et en éliminer les effets les plus néfastes. Les résultats produits par ces différents programmes sont difficiles à évaluer, soumis à débat et démontrent que le problème demeure toujours d'actualité.

La Côte d'Ivoire a adopté un Plan d'Action National de Lutte contre la Traite, l'Exploitation et le Travail des Enfants (2011-2021) qui vise à contribuer à la vision d'une 'Côte d'Ivoire débarrassée du travail des enfants à l'horizon 2025, où tous les enfants, sans discrimination, sont épanouis et vivent dans un environnement protecteur contre toutes les formes d'abus et d'exploitation, et où la famille, la communauté et l'Etat assument leur devoir de protection vis-à-vis de l'enfant et prennent toutes les mesures nécessaires à la mise en œuvre de son droit à la protection' L'entretien avec l'OIT a mis en évidence la nécessité de combiner des politiques en matière d'éducation, de lutte contre la pauvreté, etc. Il y a en quelque sorte un plaidoyer à faire pour intégrer cette dimension dans d'autres politiques.

¹⁵ ibidem

¹⁶ Enquête sur le travail des enfants dans les zones de culture du cacao en Afrique de l'Ouest. Université de Tulane. 2015.

Des systèmes d'observation et de remédiation sont mis en place par différents acteurs. L'observation de ces données permet d'identifier les types d'actions à mettre en place (ex. construction d'écoles, etc.).

De plus, les acteurs sur le terrain, intervenant sur la problématique du travail des enfants, mettent en avant la nécessité d'adopter une approche intégrée s'attaquant aux causes profondes du travail des enfants et ne stigmatisant pas les communautés qui s'adonnent à cette pratique. L'OIT notamment à travers son programme ACCEL Africa (Accélérer l'action pour l'élimination du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement en Afrique), financé par la coopération hollandaise, a mis en place cette approche intégrée en faveur des communautés afin de favoriser leurs accès aux dispositifs de protection sociale (CMU et RSTI), mettre sur pied des mécanismes d'épargne communautaires. La réduction de la vulnérabilité permise par la protection sociale et les dispositifs d'épargne engendrent une réduction de la probabilité du recours au travail des enfants au sein de communautés qui ont dorénavant les moyens de faire face aux chocs.

Genre

Les inégalités de genre et les discriminations socioéconomiques de la femme demeurent également une réalité dans la chaîne de valeur du cacao. Les femmes sont victimes de différentes discriminations quant à leur possibilité d'accès à la terre, aux capitaux et à la main d'œuvre. Pour résultat, les femmes sont sous-représentées parmi les responsables d'exploitations cacaoyères, possèdent des plus petites exploitations et ne reçoivent pas une rétribution financière proportionnelle à leur contribution aux différents travaux agricoles. Cette situation est exacerbée par la pression foncière, la dégradation des sols et les normes culturelles limitant l'accès à la terre des femmes dans certaine région. Pour améliorer la situation socioéconomique des femmes dans les zones de plantation, des initiatives sont prises pour diversifier les cultures et favoriser l'essor des cultures vivrières qui sont bien souvent l'apanage des femmes. Une partie de ces activités sont notamment financées à travers les AVEC (Association Villageoise d'Épargne et Crédit) qui servent de source de mutualisation des ressources et de financement d'activité pour de nombreuses femmes.

4.2.4 Voix et représentation

La faible présence syndicale et l'absence d'organisation de représentation collective caractérisent également la chaîne de valeur du cacao et plus particulièrement les planteurs évoluant dans des régions rurales et reculées.¹⁷ En Côte d'Ivoire, la majorité des syndicats évoluent en milieu urbain et ne dispose pas de suffisamment de ressources et d'expérience pour représenter les intérêts des planteurs et défendre leurs revendications. De plus, l'essentiel de l'encadrement des producteurs se fait via les sociétés coopératives et ces dernières voient d'un mauvais œil l'arrivée des syndicats pouvant permettre de rééquilibrer le rapport de force entre planteur et responsable de la coopérative.

Les producteurs sont principalement représentés par les coopératives. Une fragmentation très forte du paysage des coopératives est notée avec, à l'heure actuelle, plus de 3000 sociétés coopératives recensées sur l'ensemble du territoire national. Conscient de la difficulté de pouvoir superviser les activités de l'ensemble de ces coopératives, le Conseil Café-Cacao mène une réforme qui doit permettre de mieux structurer les coopératives et de réduire leur nombre de 50%. La réforme vise à centrer son appui sur les coopératives les plus stables et durables afin de professionnaliser leur gestion et de passer à des « coopératives entreprenantes ». A terme, l'objectif serait d'arriver à un total de 200 coopératives en emmenant les plus petites à se fédérer.

¹⁷ Il faut noter qu'il existe un conflit d'intérêt au sein du CCC, le régulateur. Il agit de facto comme une Organisation Interprofessionnelle Agricole, lorsque celle-ci devrait être plutôt son interlocuteur dialectique.

La volonté est de revenir aux principes de base d'une coopérative avec des membres souscripteurs. Il y a des coopératives qui affichent des volumes considérables avec très peu de membres car elles sont en quelque sorte dominées par les acheteurs. Un des critères adoptés par le CCC dans le choix des coopératives à maintenir est une combinaison entre la taille et le volume. La réforme des structures de coopératives doit permettre de fidéliser les producteurs à leur coopératives (via un code dans une carte à puce) pour éviter qu'un producteur ne vende son produit n'importe où. Toutefois, le CCC est conscient du fait qu'il faut être vigilant car il ne faudrait pas que la réforme fasse entrave à la liberté d'entreprise. Le producteur doit être libre d'adhérer à une coopérative.¹⁸

5 Analyses de la contribution des cas sélectionnés à la promotion du travail décent

5.1 Sécurité de revenu

La sécurité de revenus couvre le salaire ou le revenu, la régularité de la rémunération, les aspects liés aux heures supplémentaires, la capacité d'épargne et les congés annuels payés. Ce chapitre aborde tout d'abord la sécurité de revenu des individus impliqués dans la production à travers l'appui à des coopératives (à travers les projets Rikolto, Puratos et SECB-TDC) et abordera ensuite la situation des employés de l'usine de transformation (appuyée par BIO).

Les coopératives

- Les deux cas de Beyond Chocolate mettent un focus explicite sur l'amélioration des revenus des producteurs de cacao. Le cas de TDC constitue un apport plus implicite à l'augmentation de revenu, avec un focus sur le renforcement de la coopérative même (manuel de procédures et gestion comptable, achat de logiciel comptable Perfecto). Les stratégies mises en œuvre, les résultats obtenus sur la sécurité de revenu ainsi que les leviers et obstacles sont présentés dans le tableau ci-après.

Tableau 1 : Résumé des leviers et obstacles pour promouvoir la sécurité de revenu

	Projet Rikolto	Projet Puratos	SECB-TDC
Stratégies	<ul style="list-style-type: none"> • Appui conseil agricole – agroécologie • Appui conseil gestion économique • Unité de prestation de service (jeunes) • Accès à intrants, engrais • Accès au crédit • Alphabétisation fonctionnelle pour les femmes et école des femmes de FTA (leadership, etc.) • Création des associations d'épargne et crédit • Centres de fermentation • Création et renforcement des AVEC/AGR 	<ul style="list-style-type: none"> • Appui conseil agricole - agroécologie • Accès aux intrants, engrais • Centres de fermentation • Création et renforcement des AVEC/AGR • Des primes pour combler l'écart avec le LIRP • Projets sociaux : kit scolaires, forage, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Production biologique • Appui conseil agricole (appuyé par l'ONG Inades) • Entrepreneuriat agricole (appuyé par AFD) • Appui conseil gestion économique (ouverture des comptes bancaires) • Appui à la commercialisation et marketing (appuyé par TDC) • Faciliter accès à la terre • Formation pour les femmes • Promotion de la diversification (ex. 1 hommes et 3 femmes)

¹⁸ Basée sur l'entretien avec le CCC

	<ul style="list-style-type: none"> • Diversification des revenus • Des primes pour combler l'écart avec le revenu vital 		<p>ont été formé à la transformation des fèves en chocolat et des produits dérivés)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation technique des producteurs leaders sur la fermentation et aux bonnes pratiques de séchage • Mise à disposition de matériels (25 tamis, 45 claies) • Promotion des BPA (fertilisation des sols à l'aide des coques de cacao et de matières organiques, en agroforesterie, ...)
Résultats	<ul style="list-style-type: none"> • Application des bonnes pratiques agricoles et intensification de la production • Augmentation de la production • Création d'emploi dans les centres de formation, pépinières des femmes, unités de prestation des services • Réduction des coûts de production (usage de compost biologique, bonnes pratiques agricoles et accès à main d'œuvre) • Evolution vers l'inclusion financière • Producteurs en voie de recevoir un revenu vital 	<ul style="list-style-type: none"> • Application des bonnes pratiques agricoles et intensification de la production • Augmentation de la production • Création d'emploi dans les centres de formation • Producteurs reçoivent un meilleur prix à travers les primes mais pas encore au niveau du revenu vital 	<ul style="list-style-type: none"> • Application des bonnes pratiques agricoles (fertilisation des sols à l'aide des coques de cacao et de matières organiques) • Augmentation de la production • Producteurs reçoivent un meilleur prix à travers la prime biologique mais pas encore au niveau du revenu vital • Accès au marché (contrat avec 2 nouveaux partenaires OCEAN pour le compte de Cocoa Source Suisse et SACO) • Traçabilité (178 parcelles ont pu être cartographiées)
Leviers	<ul style="list-style-type: none"> • Combinaison de l'amélioration de la production, la diminution des coûts, la promotion de l'esprit entrepreneuriat agricole, l'inclusion financière, la diversification des revenus et les primes Fairtrade, RA, Cacao Trace • La prime payée par Colruyt pour combler l'écart avec le revenu vital 	<ul style="list-style-type: none"> • Combinaison de l'amélioration de la production, la diminution des coûts, et les primes Fairtrade, RA, Cacao Trace 	<ul style="list-style-type: none"> • Combinaison de l'amélioration de la production, la diminution des coûts, et la prime biologique
Obstacles	<ul style="list-style-type: none"> • Défi par rapport à la diversification des revenus : résultats variés des différentes AVEC/AGR, risque d'échec dû au problème d'accès au marché, risque d'augmentation de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Défi par rapport à la diversification des revenus : résultats variés des différentes AVEC/AGR, risque d'échec dû au problème d'accès au marché, risque d'augmentation de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • L'offre de produit pour le marché biologique dépasse la demande • La prime payée pour la production biologique couvre à peine les dépenses supplémentaires

	<p>d'enfants, impact négative sur la sécurité alimentaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'offre de produit du commerce équitable dépasse la demande 	<p>d'enfants, impact négative sur la sécurité alimentaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'offre de produit du commerce équitable dépasse la demande • La prime payée par le centre de fermentation couvre à peine les frais supplémentaires 	
Obstacles générales	<ul style="list-style-type: none"> • Le marché cacaoyère fortement régulée par la CCC • Prix payé aux producteurs ne correspond pas toujours au prix CCC au détriment des planteurs • Les superficies sont petites pour la majorité des planteurs • La production de 800 kg/ha de cacao, pris comme référence pour calculer le LIRP, n'est généralement pas atteint (plutôt 400 à 600 kg/ha).¹⁹ • Manque de gestion de l'offre de cacao par le gouvernement.²⁰ • Manque de main d'œuvre pour entretenir et augmenter le rendement des exploitations • Prix payé par les grandes entreprises d'achat et les chocolatiers reste trop faible 		

Des données fiables sur les revenus des producteurs de cacao des quatre coopératives visitées n'étaient pas encore disponibles. Dans le cadre du projet Rikolto, une recherche-action a toutefois été entamée en coopération avec The Impact Institute et Fairtrade Africa/Belgique afin de calculer efficacement le revenu réel des agriculteurs et de fournir ainsi des données pour les indicateurs du projet. L'une des stratégies du projet consiste à former les agriculteurs à la tenue de registres agricoles (farm books), sur la base des registres élaborés par Fairtrade International. Des données sur le volume des ventes et les prix, les coûts de production (y compris la main-d'œuvre salariée) et la taille de l'exploitation sont collectées pour la production de cacao, mais aussi pour d'autres produits. Ces données devront donner un aperçu des revenus provenant du cacao mais aussi d'autres produits (pour mesurer également l'efficacité de la stratégie de diversification). Les revenus obtenus du cacao seront comparés au prix de référence du revenu vital (Living Income Reference Price-LIRP) fixé par Fairtrade International pour le cacao,²¹ et le revenu total du ménage sera comparé à l'indice de référence du revenu vital, calculé par les membres de la communauté de pratique du revenu vital.

Les infos par rapport au prix reçu de la vente des fèves de cacao fraîches, obtenu à travers les focus groupe et basé sur la dernière campagne (la grande campagne 2022-2023) sont présentés dans le tableau suivant. Il faut noter que toutes les coopératives visitées opèrent sous un ou plusieurs régimes de certification permettant à la coopérative et aux agriculteurs de bénéficier de primes supplémentaires. Comme décrit dans le chapitre sur le contexte, ceci est la situation pour la moitié des coopératives de production de cacao.

¹⁹ Données des groupes focus, mais confirmé dans multiples études

²⁰ Ruf, F. (2022) Covid-19, Différentiel de revenue décent et baisse des revenus des producteurs de cacao en Côte d'Ivoire. In: Cahier Agricultures. 2022, 31, 25. Available on www.cahiersagricultures.fr

²¹ Le revenu vital de référence de Fairtrade est basé pour un ménage moyen, qui produit 5,4 ha et qui arrive à obtenir 800kg/ha. Selon l'équipe de Rikolto, la production des membres d'ECSP en environ 400kg/ha

Tableau 2 : Résumé des différents prix et primes payés.²² aux producteurs pour la grande campagne 2022 -2023, dans les trois cas étudiés

	Projet Rikolto – coop ECSP	Projet Puratos – coop SOCAT et	Projet TDC – coop SCEB
Prix à la ferme	900 FCFA/kg	900 FCFA/kg	900 FCFA/kg
Prime FT ²³	208 FCFA	208 FCFA	/
Prime Cacao Trace	40 FCFA/kg	40 FCFA/kg	/
Prime Puratos -centre de fermentation	100 FCFA/kg	100 FCFA/kg	/
Prime biologique	/	/	450 FCFA/kg
Prime Colruyt	173 FCFA/kg	/	/
Total	1.421 FCFA/kg	1.248 FCFA/kg	1.350 FCFA/kg

Selon les informations obtenues à travers les focus groupes, les coûts de la main d'œuvre varient entre 25.000 et 35.000 FCFA/ha, ou environ 3.500 FCFA/jour/personnes. Les évaluateurs n'ont pas pu obtenir des informations directes des travailleurs temporaires pour connaître leurs conditions de travail.

Les prix

Les agriculteurs bénéficiaires du projet de Rikolto reçoivent le montant le plus élevé, grâce à la combinaison des primes, mais surtout grâce à la prime supplémentaire versée par Colruyt pour combler l'écart avec le revenu vital. Les producteurs biologiques du SCEB reçoivent un prix plus élevé que les planteurs qui ne sont pas membres d'une coopérative certifiée, mais la prime pour le cacao biologique est nettement inférieure à celle du cacao certifié par le commerce équitable. Selon l'étude sur le LIRP (Living Income Reference Price) de Fairtrade International, le LIRP par kg était fixé à 1.602 FCFA/kg (voir annexe 5) en 2022. Les montants observés dans les focus groupes restent en dessous de cette référence.

Les producteurs apprécient les primes en particulier parce qu'elles viennent à un bon moment, en septembre, durant la période creuse et quand il y a des frais scolaires, permettant ainsi de couvrir certaines dépenses.

Il est difficile de déterminer dans quelle mesure le revenu des agriculteurs dans les projets visités évolue vers un revenu de subsistance, étant donné que les données relatives à la superficie, au volume de production et à la taille des ménages sont manquants + les données par rapport à autre source de revenu (y-inclus les revenus des activités génératrices de revenu appuyé par les projets). Ces données seront disponibles dans le cadre du projet de recherche-action décrit ci-dessus. Les producteurs des focus groupes ont indiqué qu'ils gagnaient bien moins que le salaire minimum officiel, qui était de 60.000 FCFA/mois en 2022.²⁴ Le LIRP est calculé basé sur une certaine taille de plantation avec un certain niveau de productivité (5,4 ha avec une production de 800 KG/ha). Dans la réalité, les exploitations de cacao sont souvent trop petites et la production est souvent 400 à 600 kg/ha au lieu de 800 kg/ha. Plusieurs études montrent que la seule production de cacao ne permet que rarement aux

²² Il concerne ici la partie des primes qui est payés directement aux producteurs. Chaque système des primes prévoit également une prime pour la coopérative pour le renforcement de la coopératives et/ou des projets sociaux dans les communautés.

²³ Il s'agit du différentiel de commerce équitable payé lorsque le prix du marché est inférieur au LIRP. Différentiel de compensation par rapport au prix de 2400\$ la tonne. Pour la campagne 2022-2023, ce différentiel était à 208 FCFA/kg. Nous n'avons pas obtenu des données par rapport à la partie du prime Fairtrade qui reste au niveau de la coopérative et la partie qui est payé aux membres (la cas échéant).

²⁴ Le SMIG est passé à 75'000 CFA par mois en début 2023. https://www.gouv.ci/_actualite-article.php?recordID=14482

agriculteurs de gagner un revenu décent. D'où l'accent mis sur la diversification dans de nombreux projets, bien que le cacao soit le produit le plus rentable.

Pour avoir une idée de la mesure dans laquelle le revenu du cacao des membres de l'ECSP (qui sont les mieux payés) se rapproche au revenu vital, les évaluateurs ont effectué un calcul approximatif sur la base des données disponibles. Un agriculteur possédant 3 ha de cacaoyers pourrait réaliser un chiffre d'affaires (pour la campagne principale 2022-2023) de 3.410.400 FCFA (3 X 800 x 1.424 FCFA) pour une production de 800 kg/ha. Il s'agit d'un revenu brut. Et il faut noter que la majorité des membres d'ECSP n'arrivent qu'à produire 400 kg/ha en moyenne. Nous n'avons pas d'information sur les coûts totaux de production. L'étude 2018 du CIRES a calculé que le revenu vital d'une famille moyenne est de 3.144.672 FCFA (12x262 056 FCFA) par an. Selon l'étude de KIT-Wageningen en 2017,²⁵ sur l'ensemble de leur échantillon, seulement 13% des ménages atteignaient le revenu de subsistance de référence. Les données obtenues lors de cette évaluation, semblent montrer que c'est également le cas pour les producteurs interviewés, ayant moins de 4 hectares de cacao productif (voir plus détail dans l'encadre 1). Une étude, menée par le CIRES pour le compte de la Living Income community of practice en 2018, a tenté de calculer le revenu de subsistance (ou le revenu vital) des producteurs de cacao dans quelques régions, en tenant compte des revenus et des dépenses.²⁶

Encadre 1 : Résumé des conclusions principales de l'étude de CIRES

Le revenu de subsistance pour les régions rurales cacaoyères de Côte d'Ivoire en août 2018 est de 262.056 FCFA (454 \$) par mois, ce qui représente le revenu net requis pour assurer un niveau de vie de base mais décent à une famille type de deux adultes et quatre enfants. Le tableau suivant présente un résumé du calcul des estimations de référence du revenu de subsistance comprenant 124.625 francs CFA (216 \$) pour l'alimentation, 29.850 francs CFA (52 \$) pour le logement, 95.102 francs CFA (165 \$) pour les dépenses non alimentaires et non logements (soins de santé, éducation, vêtements, transport, communications, mobilier et autres dépenses du ménage) et 12.479 francs CFA (22 \$) supplémentaires pour permettre aux familles d'affronter des événements imprévus ou occasionnels (mariage, enterrement, maladies, mariage, etc).

Il n'est pas surprenant qu'il y ait un écart important entre le revenu réel et notre revenu de subsistance, étant donné que les petits cacaoculteurs ne gagnent actuellement pas assez pour se permettre un niveau de vie décent dans leurs conditions. La plupart des cacaoculteurs que nous avons visités sur le terrain vivent avec leur famille dans des maisons en terre avec seulement une ou deux petites pièces avec toilettes et autres équipements dans de très mauvaises conditions. Il est difficile de satisfaire les besoins alimentaires de base de leur famille, surtout en période de soudure. De même, bien que l'enseignement public soit en théorie gratuit, les ménages consacrent une part considérable de leurs revenus à l'éducation de leurs enfants. Les soins de santé sont une source de préoccupation majeure pour la plupart d'entre eux car ils ne bénéficient d'aucune couverture d'assurance médicale. De nombreuses familles cacaoyères complètent leurs revenus du cacao par d'autres activités économiques, notamment la culture et la vente d'autres cultures et le petit commerce.

Tableau : Résumé des estimations du revenu de subsistance

PARTIE I: DEPENSE DE LA FAMILLE.		
Coût de la nourriture par mois pour la famille de référence (1)	124 625	216
Coût de l'alimentation par personne par jour	692.36	1,2
Coûts de l'alimentation par mois (2)	29 850	52
Loyer mensuel pour habitation acceptable	21 000	36
Utilitaires et frais de réparation mineures par mois	8 850	15

²⁵ Tyszler, M. et al (2017) Analysis of the income gap of cocoa producing households in Côte d'Ivoire Comparison of actual incomes with the Living Income Benchmark. The Netherlands: KIT

²⁶ CIRES (2018). Rapport sur le revenu de subsistance pour les populations productrices de cacao en Côte d'Ivoire.

Coût non-alimentation non-logement par mois prenant en considération les contrôles a posteriori (3)	95 102	165
Estimation préliminaire des coûts non-alimentation non logement	84 402	146
Ajustement après contrôle des soins de santé	2 800	5
Ajustement après contrôle des dépenses d'éducation	7 900	14
5% additionnels pour durabilité et urgences (4)	12 479	22
Coûts totaux du ménage par mois pour un niveau de vie de base mais décent pour la famille de référence (5) [5=1+2+3+4]	262 056	454

Notre revenu de référence pour les régions rurales cacaoyères est environ quatre fois le seuil national d'extrême pauvreté et équivaut à environ deux fois le seuil de pauvreté de 3,20 dollars de la Banque mondiale pour les pays à revenu intermédiaire et le seuil de pauvreté national supérieur.

Le KIT Royal Tropical Institute, sur la base des données collectées sur les ménages cultivant du cacao en 2017, a estimé le revenu réel et a constaté qu'en moyenne, les ménages types dirigés par des hommes, avec moins de 4 hectares de cacao productif, gagnent 36,1% du revenu de subsistance de référence, lorsque les ménages dirigés par des hommes avec de grandes superficies (plus de 4 hectares), gagnent 92% du revenu de subsistance de référence, en moyenne. En outre, 32,5 % des grands ménages dirigés par un homme atteignent le niveau de référence. Pour les ménages typiques dirigés par une femme, seulement 6,9 % d'entre eux atteignent le niveau de référence. Sur l'ensemble de l'échantillon, seulement 13 % des ménages atteignent le revenu de subsistance de référence. Même si l'étude KIT qui estime le revenu réel présente certaines limites²⁷, il apparaît qu'il existe un écart important entre le revenu réel et le revenu de subsistance. Cela ne signifie pas que le revenu de subsistance est irréaliste ou surestimé.

La production

Les projets travaillent sur différents mécanismes qui contribuent à augmenter le revenu des producteurs, tels que l'intensification de la production par hectare, l'amélioration de la qualité, la réduction des coûts de production grâce à l'adoption de bonnes pratiques agricoles, de méthodes de production agroécologiques (utilisation des intrants en produits phytosanitaire écologique et engrais organique) et grâce à la création des unités de services de production pour solutionner la manque de main d'œuvre. Plusieurs personnes interviewées et groupes focus ont indiqué que l'augmentation de la production comporte également des risques notamment d'une surproduction nationale pouvant favoriser la baisse des cours mondiaux du cacao et des problématiques d'écoulement pour les acteurs de la filière. Ce risque est d'autant plus manifeste que le gouvernement ivoirien peine à pouvoir mettre en place une bonne gestion de l'offre et à peser sur l'évolution des cours internationaux (ce problème est aussi décrit dans multiples études). Les producteurs interviewés ont indiqué les effets positifs des projets sur la production du cacao, mais des données exactes ne sont pas disponibles. Plusieurs producteurs ont également partagé qu'ils avaient perdu des champs de cacao à cause de feux de brousse ou avait subis des pertes de rendement du fait de la maladie des vergers et/ou de leur vieillissement.

Dans les deux projets de Beyond Chocolate, Puratos a mis en place des centres de séchage et de fermentation, gérés par les agents locaux (souvent des jeunes agriculteurs), afin de promouvoir la valeur ajoutée locale et d'améliorer la qualité des fèves de cacao vendues. Les producteurs qui vendent leurs fèves aux centres de fermentation reçoivent 100 FCFA supplémentaires en plus du prix bord-champ fixé par la CCC. Les focus groupes ont montré que ce paiement supplémentaire n'était généralement pas suffisant pour couvrir les coûts supplémentaires de main-d'œuvre et de transport

²⁷ La principale limite de leur étude est le fait que la production du ménage autoconsommée par le ménage n'a pas été incluse dans l'estimation du revenu annuel du ménage du producteur parce qu'il était complexe de calculer la valeur exacte de la consommation alimentaire du ménage.

nécessaires pour apporter à temps les fèves fraîches et de bonne qualité aux centres de fermentation. Des données rigoureuses manquent toutefois pour confirmer ou pas les déclarations des producteurs interrogés (mais elles ont été confirmées dans tous les focus groupes).

La diversification

Une stratégie importante pour augmenter le revenu des producteurs est la promotion de la diversification des productions. Des associations villageoises d'épargne et de crédit (AVEC), composées de groupe d'hommes et de femmes, ont été créées et appuyées par les projets de Rikolto et Puratos. Ces AVEC ayant souvent pour principal objectif de financer et d'assurer le démarrage d'activités génératrices de revenu (AGR), comme le petit commerce, l'élevage de bétail ou la transformation du manioc. Ainsi le nombre d'AGR lancées parmi les producteurs membres de l'ECSP a évolué d'une avant le projet à huit AGR situées dans les communautés bénéficiaires, dont 2 AGR sont appuyées par Rikolto et six par Puratos (également impliqué dans le projet Rikolto-Colruyt). Le lancement des AGR dans le projet de Puratos est encore en cours. L'équipe n'a pas pu visiter, lors de la mission, des AGR rentables (sauf la ferme des poules du groupe des jeunes à Kolonel, proche de San Pédro, qui semble prometteuse). Les activités de transformation de manioc, lancées par le groupe visité des femmes, s'étaient déjà arrêtées en raison du manque de terres et de l'accès limité au marché local.

Promouvoir la diversification est décrit dans de multiples études (voir liste des documents consultés) comme une stratégie pertinente et efficace, sous certaines conditions : il ne doit pas se faire au détriment de la sécurité alimentaire (en donnant la priorité à la culture de rente plutôt qu'à la culture vivrière), et il nécessite une analyse de marché appropriée. La diversification peut également avoir un impact négatif sur la main d'œuvre disponible (y-inclus travail des enfants) qui est déjà sous tension dans les communautés vivant dans la zone cacao.

L'entrepreneuriat agricole

Tous les projets s'inscrivent dans la stratégie du gouvernement visant à promouvoir l'esprit entrepreneurial agricole. Les coopératives enregistrent leurs membres auprès de la CCC et facilitent la demande de l'obtention de la carte du producteur de cacao.²⁸ ECSP et SCEB collaborent avec des institutions de microfinance (par exemple HES et ECSP, Alterfin pour SCEB) pour fournir des crédits à un taux d'intérêt approprié (les coopératives et les partenaires techniques et financiers, tels que Rikolto, étant des garants de facto) et pour fournir une formation à la gestion financière et à l'élaboration de plans d'affaires. Pour permettre un accès durable aux crédits, les coopératives visitées encouragent l'ouverture d'un compte bancaire à leurs membres, ce qui se heurte à une forte résistance de la part des agriculteurs (distance, manque de confiance, ...). Le projet de Rikolto-Colruyt encourage également l'utilisation de l'argent mobile (*Mobile Money*). On attend encore des exemples des effets positifs générés par le projet concernant ces deux dimensions. Cette stratégie semble être moins développée dans le projet de Puratos. Les coopératives visitées n'ont pas fait preuve des résultats dans ce domaine. Il faut noter que Puratos travaille avec une diversité de coopératives en termes de taille, de maturité et de développement professionnel, qui demande encore plus d'accompagnement et de renforcement dans divers domaines.

Accès au marché

Toutes les coopératives visitées vendent la totalité de leur production sur le marché extérieur. Toutefois, la demande de commerce équitable et la demande de cacao biologique est inférieure à l'offre. L'ECSP et la SCEB ont toutes deux la capacité de produire et de vendre davantage pour le marché

²⁸ Cette carte a été lancée par le CCC et vise la traçabilité de la production, la sécurisation des transactions commerciales et le paiement effectif du prix garanti. A ce jour, 291.000 cartes ont été distribuées sur un total de 1 million de producteurs (basée sur l'interview avec le CCC)

du commerce équitable (ECSP) ou le marché biologique (SCEB). Donc ECSP vend une grande partie du cacao produit dans le cadre du commerce équitable sur le marché ordinaire (cacao conventionnel), sans la prime et le différentiel du commerce équitable, et le SCEB n'est plus en mesure d'attirer de nouveaux membres et d'étendre la production biologique.

Rikolto et TDC ont pris des initiatives pour trouver de nouveaux marchés. Par exemple, TDC a mis SCEB en contact avec l'usine de transformation de cacao appuyé par BIO. Et grâce à l'appui du TDC, la SCEB a pu se rendre à un salon en Allemagne et a pu éditer une brochure de présentation. En outre, le TDC a pu mettre la SCEB en relation avec quelques entreprises comme Belvas. Cependant, l'usine n'était disposée à payer qu'une prime supplémentaire de 80 FCFA au lieu de 200 FCFA. TDC est en train de lier la SCEB à une autre usine de transformation, qui est encore en construction. Rikolto explore les possibilités de vente sur le marché local.

Encadre 2 : Projet Beyond Chocolate de Galler et Yeyasso, TDC et Fairtrade Belgique

En Mai 2023, un webinar a été organisé par Galler et TDC pour présenter la méthode et les résultats de calcul de l'écart de revenu pour les ménages producteurs de cacao dans la coopérative de Yeyasso en Côte d'Ivoire. Le projet présente de nombreuses similitudes avec celui de Rikolto : il travaille avec une coopérative certifiée commerce équitable et Rainforest Alliance. Galler verse également une prime supplémentaire pour réduire l'écart de revenu de subsistance. Une action de recherche est également menée sur les registres agricoles (farm record books) afin d'obtenir des données réelles sur les revenus et les dépenses des agriculteurs.

Les premiers résultats de cette recherche-action montrent que 21 % des agriculteurs ont un revenu supérieur au revenu de subsistance et 79 % un revenu inférieur au revenu de subsistance. 11 % sont en dessous du seuil de pauvreté. Il semble qu'il y ait de grande variance du revenu des ménages au-dessus du seuil de revenu vital.

Les facteurs qui influencent négativement le niveau de revenu semblent être les suivants : exploitation éloignée, avec un niveau faible de production, moins de diversité de revenus et moins d'opportunités commerciales en raison de la localisation éloignée. Le modèle du commerce équitable part d'une production de 800 kg/ha, tandis que la moyenne pour la coopérative Yeyasso est de 610 kg/ha.

Le webinaire conclut qu'un revenu plus élevé ne peut être obtenu que par une combinaison de stratégies, et que le prix payé par les acheteurs en plus du prix bord de champ est un facteur important, mais non exclusif.

Les leviers et obstacles pour évaluer un revenu vital identifié lors de cette évaluation, sont également décrit dans le cacao baromètre de 2022 du réseau Voice. Les recherches menées dans le cadre de ce rapport montrent que les approches de lutte contre la pauvreté ne permettront pas de résorber le déficit de revenus. Des rendements plus élevés ne se traduisent pas nécessairement par une augmentation du revenu net, mais comportent des risques plus élevés pour les cacaoculteurs.

Accroître la productivité est nécessaire, mais ne suffit pas à assurer un revenu vital. Souvent, les ressources nécessaires pour accroître la productivité ne sont pas disponibles ou abordables. La main-d'œuvre n'est pas disponible non plus, et même si elle l'était, elle ne serait pas abordable étant donné que ces travailleurs salariés doivent eux aussi recevoir un salaire décent. En raison des coûts additionnels de la main-d'œuvre salariée et des intrants, il est très difficile d'atteindre un revenu net plus élevé rien qu'en cultivant davantage de cacao.

Les questions de coûts, de disponibilité de la main-d'œuvre et de risques sont également des raisons pour lesquelles la diversification vers d'autres produits de base ne peut constituer une solution satisfaisante, mais important pour la résilience des ménages.

Voice conclut que les approches actuelles visant à augmenter les revenus des producteurs de cacao n'ont qu'un impact marginal, et que la plupart des entreprises de cacao et de chocolat poursuivent leurs

activités sans rien changer. Néanmoins, la plupart des approches en matière de durabilité voient le revenu vital comme un objectif ambitieux. Il est indispensable de payer un prix au producteur plus élevé si l'on veut atteindre l'objectif du revenu vital.

Les employées dans l'usine de transformation de cacao

L'usine de transformation du cacao, appuyé par BIO, met en œuvre une politique de ressources humaines bien élaborée et compréhensive, et conforme à la législation nationale du travail, notamment en ce qui concerne le respect du salaire minimum. Des données détaillées sur les différents barèmes salariaux appliqués dans l'usine ne sont pas disponibles pour les évaluateurs. Le rapport E&S (2022) décrit que le salaire minimum en Côte d'Ivoire a été fixé à 60.000 FCFA/mois,²⁹ tandis que le salaire brut le plus bas payé par l'usine était de 81.000 FCFA/mois. Ce revenu dépasse largement le salaire vital qui a été fixé à 298.983 FCFA/an (selon le Anker méthodologie, voir annexe 5). Les échanges lors des focus groupe avec un groupe d'employés venant de différents départements, confirme que les salaires sont supérieurs au salaire minimum et varient en fonction du niveau d'éducation, de la fonction dans l'usine et la durée du contrat. Un système de primes est également appliqué basé sur l'atteinte des quotas de performance.

Les résultats des discussions de groupe avec les employés indiquent que ceux-ci reçoivent leur salaire tous les mois, qu'il n'y a pas de retard dans le paiement, que les heures supplémentaires sont payées et qu'il existe des congés payés.

Les employés interrogés ont indiqué que le salaire est suffisant pour vivre, mais qu'il n'est pas suffisant pour épargner. Ils ont également fait remarquer qu'avec l'arrivée de l'usine dans la région, les prix de l'immobilier et de la nourriture ont augmenté, et les salaires n'évoluent pas proportionnellement à l'augmentation du coût de la vie.

Au moment de la visite sur site, l'usine comptait 162 employés, dont la moitié avait été recrutée localement. L'usine investit dans la formation du personnel local par le biais d'une formation sur le lieu de travail, mais aussi à travers une coopération avec les centres locaux de formation professionnelle. 120 des 162 employés ont des contrats à durée indéterminée.

Le plan E&S prévoyait une action visant à formaliser la politique des ressources humaines. La référence à la législation nationale du travail dans le préambule de cette politique a été développée en détail en différentes articles, conformément à la législation nationale du travail.

Pour gérer les risques liés à la chaîne d'approvisionnement en cacao, l'usine a élaboré le "Programme Bandama". Ce programme de durabilité vise à collaborer progressivement avec les coopératives afin de cartographier les petits exploitants agricoles et de résoudre les problèmes liés au travail des enfants, à la déforestation et à la productivité. Un responsable pour ce programme a été recruté.

Le programme Bandama a quatre 4 objectifs principaux : (1) 100% de traçabilité du cacao sourcé (2) Amélioration de la productivité, (3) Zéro déforestation et (4) Zéro travail des enfants. Ce programme a été élaboré avec le soutien de Zamacom, qui est expert dans l'encadrement des coopératives aux audits de certification (soit pour la certification externe UTZ/RA ou Fairtrade, soit pour la certification via le système de durabilité de l'entreprise). Ce programme se concentrera d'abord sur 4 à 5 coopératives, qui seront incitées à participer au programme sous la forme d'une prime de prix. L'objectif est d'étendre la portée de ce programme à neuf coopératives d'ici 2025, pour lesquelles une collaboration avec Enabel est également recherchée.

²⁹ Le SMIG est passé à 75'000 CFA par mois en début 2023. https://www.gouv.ci/_actualite-article.php?recordID=14482

Dans le cadre du plan E&S, BIO a proposé d'améliorer le programme, notamment en renforçant l'approche des thèmes clés comme (i) approche du revenu vital, (ii) parties prenantes vulnérables (femmes, migrants), (iii) développement des capacités des coopératives en matière de gouvernance, de pratiques de durabilité et d'exigences de certification. Au moment de la visite, le programme Bandama venait de démarrer. BIO contribue à l'exécution de ce programme à travers l'assistance technique ponctuelle, par exemple pour le développement des outils de traçabilité.

Le programme Bandama intègre la plupart de stratégies appliqués par le projet Beyond Chocolate, à côté des primes additionnels pour combler l'écart avec le revenu vital comme payé par Colruyt. Seulement des primes Fairtrade et Rainforest Alliance sont payées aux producteurs, en plus du prix bord de champ officiel.

5.2 Sécurité d'emploi

En ce qui concerne la sécurité de l'emploi dans le secteur formel, l'évaluation a examiné, entre autres, à l'existence de contrats écrits, les procédures de licenciement et la crainte de perdre son emploi. Pour le secteur des producteurs, l'évaluation a examiné l'accès au crédit, la satisfaction de la demande, la possibilité de perdre l'activité productive.

Les producteurs de cacao

Les producteurs interrogés vivent et travaillent dans la région cacaoyère où le cacao est leur principale source de revenus. Malgré le fait que les revenus du cacao soient très faibles, ils ne voient guère d'alternatives. Les rendements des autres produits sont inférieurs à ceux du cacao, mais importants pour compléter les revenus.

Les producteurs vendent leur cacao à leur coopérative, mais également à des pisteurs (intermédiaires achetant le cacao auprès du producteur) et à des délégués liés à d'autres coopératives, généralement à un prix inférieur. Les coopératives ne peuvent pas toujours vendre le volume total de tous leurs membres à leurs clients habituels. En outre, l'offre de cacao issu du commerce équitable et de l'agriculture biologique est supérieure à la demande, comme décrit plus haut.

L'accès au crédit est difficile pour de nombreux producteurs, en partie à cause de l'absence de comptes bancaires, d'où vient la stratégie du projet Rikolto-Colruyt de promotion des comptes bancaires et la formation gestion financière. Les coopératives visitées fournissent des crédits à leurs membres, en collaboration avec des institutions de microfinance. Le taux de remboursement des membres pose problème. Pour cette raison, la SCEB a temporairement cessé d'accorder des crédits. Comme décrit dans le cacao baromètre 2022, souvent les ressources nécessaires pour accroître la productivité, pour étendre les exploitations ou pour diversifier les revenus ne sont pas disponibles ou abordables.

Les employés de l'usine de transformation de cacao

Conformément aux exigences légales, tous les employés de l'usine de transformation de cacao ont des contrats écrits et ne peuvent pas être licenciés sans préavis. Notre enquête limitée auprès de certains employés montre que tous ne connaissent pas leurs droits de travail, ni les règles de licenciement. Toutefois, l'usine semble d'être un bon employeur et une entreprise performante en pleine croissance. Aucun motif économique ne justifie un éventuel licenciement. L'usine investit dans une bonne ambiance et une bonne culture de travail (par exemple, repas en commun, sorties, matchs de football, etc.)

Selon les entretiens avec la direction, l'usine paie des salaires plus élevés que d'autres usines similaires en Côte d'Ivoire, et travaille avec des contrats à durée indéterminée, alors que d'autres usines travaillent

principalement avec du personnel intérimaire (n'a pas pu être vérifié). Une action du plan E&S concerne la recommandation de BIO d'évoluer vers au moins 75% des employés sous contrat à durée indéterminée, ce qui semble avoir été réalisé d'après les informations orales.

5.3 Sécurité du marché d'emploi

En ce qui concerne la sécurité du marché d'emploi, l'évaluation a pris en compte le niveau de chômage et de sous-emploi, l'irrégularité du travail, la formation professionnelle et la mobilité professionnelle.

Les producteurs de cacao

Le renouvellement de génération pose des problèmes. Les jeunes choisissent d'abandonner la production de cacao, de partir en ville pour un emploi dans la fonction publique ou dans les grandes plantations de bananes ou de caoutchouc où ils gagnent plus rapidement de l'argent. Le départ des jeunes entraîne une plus grande pénurie de main-d'œuvre. Le projet de Rikolto a développé une stratégie spécifique à cet effet. L'objectif est de mettre en place plusieurs unités de prestation de services, composées principalement de jeunes. Le focus groupe avec la première unité créée confirme que les jeunes y voient une opportunité attrayante. Ils s'organisent pour partager le travail dans les exploitations des membres de la communauté. En outre, le groupe a été soutenu dans la mise en place d'une ferme avicole, pour la vente d'œufs. Les jeunes ont affirmé qu'ils ont appris ainsi qu'il y a des emplois et des opportunités au sein de leur propre communauté. Il faut toutefois noter que ce sont principalement les jeunes les plus motivés et ceux qui ont un esprit collectif qui sont attirés par cette démarche.

Les employées de l'usine de transformation de cacao

Dans la région de l'usine visitée, il n'y a pas beaucoup d'emplois dans le secteur formel. Plusieurs personnes interrogées (direction de l'usine, gouvernement local, focus groupe) ont souligné que l'arrivée de l'usine a déclenché une dynamique de développement économique avec l'installation d'autres entreprises dans la même région. Cela entraînera la création d'emplois supplémentaires. En outre, le doublement de la capacité de l'usine entraînera l'embauche d'environ 50 travailleurs supplémentaires, qui seront de préférence recrutés dans la région.

Le niveau d'éducation de la population locale constitue un défi. C'est pourquoi l'usine travaille avec les écoles professionnelles locales et investit dans la formation sur le lieu de travail. Cela augmente les opportunités du personnel sur le marché du travail au sens large. Cette constatation a été confirmée par notre propre enquête limitée. Il s'est avéré que les employés et travailleurs plus qualifiés avaient plus de facilité à trouver un autre emploi dans la région que le personnel moins qualifié.

5.4 La protection sociale

Les composantes de la protection sociale : l'assurance maladie, les accidents du travail, les congés de maladie payés, les prestations d'invalidité, la pension, le congé de maternité et l'indemnité de licenciement.

La situation des planteurs de cacao

Les planteurs n'ont pas accès aux deux principaux dispositifs de protection sociale que sont la Couverture Maladie Universelle (CMU) et le Régime Social du Travailleur Indépendant (RSTI) du fait d'un ensemble d'obstacle financier, d'information, d'accessibilité et de qualité des prestations offertes. Par conséquent, ils doivent prendre en charge par eux même leurs dépenses de santé ou s'ils n'ont pas les moyens de recourir à la médecine traditionnelle ou l'automédication. De plus, en l'absence de retraite, les planteurs sont obligés de travailler jusqu'à un âge avancé sur les plantations malgré le fait qu'il s'agit d'une activité éreintante et qu'ils n'ont plus forcément les aptitudes physiques pour le faire.

Le gouvernement ivoirien a fait de l'extension de la protection sociale aux travailleurs informels et agricoles une de ses priorités dans le cadre du Programme Social du Gouvernement et des initiatives ont été mis en place pour réfléchir à des mécanismes de prélèvement à la source des cotisations sociales dans certaines chaînes de valeur agricole bien structurée (cane à sucre, coton, palmier à huile). A ce jour, la filière du cacao n'a pas encore bénéficié de cette initiative et peu de planteurs sont enrôlés à la CMU et/ou sont à jour de leurs cotisations.

Lors de la mission de terrain, les acteurs institutionnels interrogés ont mentionné que le Conseil Café Cacao a le projet d'assurer l'enrôlement de l'ensemble des planteurs à la CMU et de prendre en charge leurs cotisations. Ce projet serait bienvenu car il permettrait d'intégrer les planteurs et éventuellement leur famille dans ce dispositif de protection sociale et également de mettre la pression sur le système CMU pour améliorer la qualité de la prise en charge effective des assurés dans les centres de santé agréés, qui demeure pour le moment très défaillant.

Concernant l'ensemble des projets visités, les évaluateurs ont noté qu'aucun de ceux-ci n'a intégré l'accès à la protection sociale dans le cadre de ses activités d'appui aux communautés locales. Selon les responsables des projets visités, l'accès à la protection sociale des planteurs et de leurs familles ne constitue pas une priorité. Le focus demeurant l'amélioration du niveau de revenu qu'éventuellement pourra, dans un second temps, favoriser l'accès à la protection sociale (atteinte indirecte). De plus, les responsables interrogés mettent en évidence que les dispositifs publics de protection sociale en Côte d'Ivoire sont récents (2022), encore en phase de rodage et que la qualité des prestations ne sont pas garanties. De leur côté, les assureurs privés n'ont pas encore développé des produits d'assurance adaptés aux capacités contributives et aux besoins des planteurs, ce qui compromet la possibilité de pouvoir les couvrir à court terme.

Enfin, il est à noter que les planteurs possèdent très peu de connaissance des dispositifs de protection sociale existant et qu'ils n'ont pas une perception positive de ceux-ci notamment du fait des problèmes rencontrés par les assurés CMU lorsqu'ils ont voulu bénéficier des prestations.

Faute d'accès aux dispositifs publics de protection sociale, les communautés de planteurs ont mis en place des systèmes de solidarité communautaire endogène, comme des caisses d'entraide. Ces caisses pouvant notamment servir à prendre en charge les dépenses de santé /familiales en cas de chocs des membres cotisants afin que ceux-ci n'aient pas à s'endetter et/ou brader leurs actifs productifs. Le renforcement des AGR et l'appui au développement des AVEC est un moyen d'alimenter ces caisses de solidarité et d'apporter des réponses financières aux ménages vulnérables ayant besoin de liquidité à des moments spécifiques de l'année.

La situation des employés dans l'économie formelle

Les employés formels de l'usine de cacao visitée bénéficient d'un accès aux dispositifs de protection sociale prévu par la loi. Ils sont ainsi déclarés à la CNPS et sont enrôlés au régime général de prévoyance sociale avec le paiement de la part patronale par l'usine (plus prélèvement sur salaire de la part employé). En plus de cela, l'usine prend également en charge l'assurance maladie de ses employés permanent via un contrat avec un assureur privé. Par contre, les employés temporaires et/ou intérimaires ne bénéficient pas de la prise en charge de leur assurance maladie.

Pour remédier à cette iniquité de traitement, Bio a souhaité insérer dans le plan E&S la recommandation d'étendre la prise en charge de l'assurance maladie à toutes les catégories de travailleurs (y compris les temporaires). Les employés rencontrés lors des focus groupe n'étaient pas informés des démarches potentielles de l'employeur à cet égard.

5.5 Les conditions de travail et sécurité et santé occupationnel

En ce qui concerne la sécurité et la santé au travail (SST), l'évaluation a porté sur la présence d'équipements de protection et la formation à la SST, ainsi que sur la pression temporelle et les différents types de risques (ergonomiques, biochimiques et ambiants), l'accès aux équipements de protection et l'impact perçu sur la santé.

La situation des planteurs de cacao et les employés des coopératives de cacao

Les focus groupes avec les hommes et les femmes des quatre coopératives visitées donnent des informations similaires sur les conditions de travail dans les plantations de cacao. Environ la moitié des agriculteurs interrogés sont satisfaits des conditions de travail, l'autre moitié ne l'est pas, principalement en raison des faibles revenus qu'ils tirent de la production de cacao. Tous les producteurs ont déclaré travailler six jours sur sept, en moyenne huit heures par jour. Certains agriculteurs doivent également parcourir une longue distance pour se rendre à leur plantation. L'eau et l'assainissement ne sont pas disponible dans la plupart des plantations. Il n'y a pas de plaintes concernant les conditions de travail parmi les producteurs interviewés.

Dans les quatre coopératives, des agents agricoles sont mis à disposition des membres par les coopératives (contre rémunération) pour traiter les champs avec des pesticides. Ces agents disposent d'un équipement de protection adapté. Les travaux lourds sont confiés par les femmes à des journaliers. Les membres de l'unité de prestation de service mise en place par Rikolto ont reçu du projet des vêtements de travail et des équipements de protection adaptés. Les évaluateurs n'ont pas pu interroger les travailleurs journaliers car la campagne était terminée et n'ont donc aucune idée de la mesure dans laquelle ces travailleurs journaliers ont des vêtements et outils adaptés et d'équipement de protection.

Les projets n'ont pas fourni de formation SST spécifique mais les producteurs ont fait référence aux formations reçues sur les bonnes pratiques agricoles et l'agroécologie, qui met l'accent sur l'utilisation de produits moins polluants et nocifs ayant un impact positif sur la santé. L'impact sur la santé des travailleurs et sur l'environnement est une motivation importante des membres de la SCEB pour passer à la cacao culture biologique.

La situation des employés dans l'économie formelle

Les conditions de travail dans l'usine de transformation de cacao étaient bonnes et les politiques de ressources humaines et de sécurité et santé sur le lieu de travail (SST) étaient 'state-of-the-art', selon le consultant local, par rapport à de nombreuses autres usines en Côte d'Ivoire.

Le plan d'action E&S prévoyait l'élaboration d'une politique de SST dans un délai de six mois, comprenant : (i) des outils d'identification et de gestion des risques, y compris la provision des équipements de protection pour tous les départements de l'usine, la désignation de zones à haut risque, la sécurité autour des machines, etc. ; (ii) une procédure de gestion et de notification des accidents, une procédure d'élaboration des rapports annuels d'incidents et un plan de formation en matière de SST. Parmi les autres actions du plan d'action E&S, citons l'élaboration d'un plan de formation SST assorti d'un budget, la mesure des émissions atmosphériques et la réalisation d'enquêtes sur la pollution sonore. Les travailleurs qui travaillent dans des zones bruyantes devraient pouvoir faire contrôler leurs oreilles une fois par an. Le PDG du groupe de l'entreprise a indiqué que cette politique SST était la norme dans d'autres usines du groupe et qu'il était prévu de la formaliser. BIO a surtout accéléré ce processus d'élaboration des politiques.

Au moment de la visite d'évaluation, cette politique de SST avait été élaborée. En outre, sur le site il était affiché que l'usine n'avait pas connu d'accident depuis 18 mois. La visite du site a révélé qu'il s'agit d'une usine moderne et bien organisée, qui accorde une attention particulière aux mesures de sécurité et d'hygiène. Il y a également un poste de soins infirmiers sur le site. Tout le personnel semble disposer de l'équipement de protection nécessaire. Le focus groupe avec certains membres du personnel a montré que l'équipement de protection approprié est disponible, mais qu'il peut arriver que l'équipement de protection abîmé ne soit pas remplacé à temps en raison de problèmes de fournisseurs.

Notre enquête et le focus groupe montrent que les conditions de travail sont considérées comme bonnes par les employés interrogés. Ils travaillent avec des machines neuves et selon des procédures calibrées. Les horaires de travail et les périodes de repos sont respectés. Les équipements de protection sont parfois endommagés et n'ont pas pu être remplacés à temps. Le principal goulot d'étranglement pour les travailleurs est la pression du travail. Des objectifs de performance sont établis et contrôlés toutes les deux heures, ce qui est une source de stress pour certains travailleurs, notamment parce que la raison pour laquelle le quota n'a pas atteint peut-être une cause externe (par exemple, une panne d'électricité, l'entretien d'une machine) et non le résultat de la performance individuelle. Tous les participants aux focus groupes ont suivi un ou plusieurs cours de formation en SST.

5.6 Le traitement équitable

Dans l'ensemble, les focus groupes et notre enquête n'ont révélé aucune indication de discrimination fondée sur les caractéristiques sexuelles, familiales ou physiques, ni sur l'origine ou les convictions raciales, politiques ou religieuses. Certaines femmes ont déclaré avoir été victimes de discrimination parce qu'elles étaient des femmes, principalement lors de leurs négociations avec des travailleurs journaliers.

5.6.1 Relations genre

La situation des planteurs de cacao

En général, les femmes en Côte d'Ivoire ont un accès difficile à la terre. La plupart des femmes interrogées travaillent sur les terres de leur mari. Elles sont responsables de la supervision et de la répartition du travail. Un certain nombre de femmes de notre échantillon travaillaient leur propre parcelle, obtenu par héritage. Les femmes célibataires doivent faire appel à des journaliers pour certaines tâches lourdes, ce qui vient avec un coût additionnel (estimé à 300.000 FCFA/an). Tous les focus groupes des femmes ont révélé que les femmes se trouvent dans une position de négociation difficile vis-à-vis des journaliers. Ces derniers demandent des prix journaliers plus élevés que ceux demandés aux hommes. Des exemples ont été donnés de journaliers qui ne respectent pas leur contrat et qui abandonnent le travail après une journée de travail.

Une approche genre n'est pas trop développée dans les cas visités, à l'exception du projet Rikolto-Colruyt. Ce projet a organisé les femmes en AVEC, combiné avec un soutien à la mise en place des AGR. Des cours d'alphabétisation sont organisés et les femmes peuvent participer à l'école de leadership de Fairtrade Africa. Les focus groupes nous apprennent que toutes les femmes ne peuvent pas participer à ces formations, mais qu'un système de formation des formateurs est utilisé. Le suivi de ces formations semble limité. Cependant, les évaluateurs n'ont pu parler qu'à un seul groupe de femmes et nous ne pouvons donc pas généraliser ces observations. Le groupe que nous avons vu était un groupe plutôt faible, qui avait été démotivé par l'échec de l'AGR (transformation du manioc).

La création de l'unité de prestation de service par Rikolto vise à répondre au manque de main d'œuvre. L'unité est soutenue par Rikolto, y compris dans l'élaboration et le respect des accords avec le client. Il n'a pas été possible de déterminer dans quelle mesure les membres de cette unité de prestation de service respectent effectivement les accords conclus avec les femmes.

Les quatre coopératives visitées sont sensibles au genre, à la suite des appuis de différents projets de coopération. Trois des quatre coopératives disposent d'un comité de femmes et toutes les coopératives organisent les femmes en groupements de femmes. En fonction des projets en cours, ces groupements sont soutenus. Il s'agit toujours de mettre en place des AVEC en combinaison avec des AGR, une stratégie également mise en œuvre par Rikolto.

Dans le coaching de TDC, il n'y avait pas une attention au genre. Le TDC fonctionne sur base de la demande et la SCEB n'a pas abordé cette question. Toutefois, il faut noter que les femmes sont sous-représentées dans les conseils d'administration et de gestion de la SCEB (ex. 1 femme membre du conseil d'administration). Puratos prévoit d'inclure des actions spécifiques pour les femmes dans le projet, telles que la création des AVEC et le soutien ponctuel des AGR.

Dans les trois cas (TDC, Rikolto-Colruyt, Puratos), le renforcement des coopératives est également envisagé. Peu d'attention est accordé à renforcer les politiques de genre de ces coopératives, qui peuvent toucher des thèmes comme les politiques de ressources humaines, l'intégration des femmes dans les organes de gestion, renforcer le plaidoyer politique pour éliminer les obstacles rencontrés par

les femmes par exemple en matière d'accès à la terre ou au crédit (bien que présent dans le cas de Rikolto-Colruyt), intégrer des débats sur la masculinité, etc.

Les projets sont sensibles au genre, mais ils ne sont pas suffisamment stratégiques pour contribuer à des changements transformateurs dans les rôles et relations des hommes et des femmes. Peu de choses sont faites pour aborder les valeurs et les normes sociales et culturelles, les habitudes et les attitudes au niveau individuel ou sociétal. La question se pose de savoir dans quelle mesure la participation des femmes aux organes consultatifs conduit réellement à une participation plus significative et à un pouvoir de décision plus important. Soutenir les actions en faveur des femmes est une bonne stratégie et pertinente, et plus facile que les actions qui touchent aux relations de pouvoir implicites et explicites. Le changement transformateur nécessite des processus de changement à long terme et une approche holistique pour lesquels, dans la plupart des cas, les ressources ne sont pas disponibles et l'intérêt de la part des coopératives est souvent limité.

Le cacao baromètre 2022 décrit également qu'un grand nombre des ménages identifiés comme présentant un « risque élevé » de pauvreté sont dirigés par des femmes. Pour y remédier, les femmes doivent bénéficier des mêmes droits et perspectives que leurs homologues masculins. Les femmes ne bénéficient pas automatiquement de revenus plus élevés. Par conséquent, chaque programme et chaque intervention doit avoir une approche sexospécifique, en veillant à ce que les bénéfices tout comme les risques soient équitablement répartis.

La situation des employés dans l'économie formelle

L'usine compte relativement peu de femmes parmi son personnel, soit 22 sur 162. Les femmes sont également plus susceptibles d'occuper des postes moins bien rémunérés, où le pouvoir de négociation est moindre. La direction invoque des raisons socioculturelles : il existe des barrières culturelles (les femmes ne sont pas toujours autorisées à travailler à l'extérieur de la maison dans une usine) et elles sont moins éduquées.

BIO a soulevé cette question dans le cadre du screening E&S et a recommandé de tenir compte des besoins et des réalités des femmes et de veiller à ce que les femmes bénéficient au moins des mêmes droits que les hommes. Cette recommandation était conforme à la politique du groupe auquel appartient l'usine. À sa tête se trouve une présidente dont l'objectif est de recruter davantage de femmes dans toutes les entreprises du groupe et de les faire accéder à des postes de management. Pour y arriver, l'usine collabore avec les écoles de la région et a effectué une recherche ciblée de candidates, dont 10 femmes sont actuellement en formation. Lors du recrutement pour un certain nombre de postes, la préférence a été donnée à une femme : responsable des ressources humaines, contrôle de qualité et l'opérateur. L'égalité de genre et le traitement équitable est intégré dans le manuel des ressources humaines.

Le focus groupe et notre enquête confirment que les hommes et les femmes jouissent des mêmes droits et qu'il n'y a pas de discrimination fondée sur le genre.

5.6.2 Travail des enfants

Des stratégies de lutte contre le travail des enfants ont été incluses dans la conception des projets de Beyond Chocolate et dans le programme de durabilité de l'usine de cacao. Les stratégies visent à s'attaquer aux causes profondes du travail des enfants, telles que la pauvreté et le manque de main-d'œuvre, en (i) augmentant les revenus, par l'amélioration de la qualité et du volume de la production, (ii) la mise en place d'activités génératrices de revenus autres que le cacao, (iii) la création des unités de prestation de services de jeunes fournissant un travail manuel et (iv) la fourniture de matériel scolaire. En outre, (v) des activités spécifiques de sensibilisation sur le thème du travail des enfants sont incluses dans le travail des agents techniques agricoles des coopératives qui accompagnent les producteurs.

L'efficacité n'a pas pu être évaluée car les évaluateurs n'ont pas visité les zones de production de cacao où le travail des enfants est très répandu, et les projets ne sont pas intervenus dans ces zones où l'incidence du travail des enfants est plus élevée. L'OIT, l'UNICEF, l'International Cocoa Initiative et le réseau Voice soulignent l'importance d'une approche globale pour lutter contre le travail des enfants, combinant différentes stratégies, y-inclus le développement de systèmes de protection sociale abordables et accessibles.

Une stratégie importante dans la lutte contre le travail des enfants est le suivi systématique et la remédiation du travail des enfants. Les projets Beyond Chocolate ont introduit le système 'Child Labour Monitoring and Remediating Services (CLMRS)', ce qui est basé sur une approche chaîne de valeur, tandis que le programme Bandama de l'usine utilise le système officiel de suivi basé sur une approche territoriale (SSRTE - Système de Suivi et de Remédiation du Travail d'Enfants). Ce dernier système s'est avéré plus efficace car il évite les mécanismes de déplacement, par exemple en déplaçant les enfants des plantations de cacao pour les faire travailler dans des champs d'autres cultures ou pour les impliquer dans d'autres types d'activités génératrices de revenus, comme la pêche.

Un système de suivi et d'élimination du travail des enfants est un système intégré à une chaîne d'approvisionnement ou à une structure communautaire qui identifie le travail des enfants, y remédie et le prévient. Le système CLMRS a été développé par l'International Cocoa Initiative, pour le compte de Nestlé, mais aujourd'hui plusieurs autres entreprises appliquent des systèmes similaires. Comme cela a été observé dans les projets visités, le personnel technique des coopératives rend régulièrement visite à chaque famille et s'entretient avec les parents et les enfants. Les informations recueillies au cours des visites de contrôle sont compilées dans une base de données centrale. Lorsque l'on constate que des enfants travaillent ou risquent de travailler, des mesures correctives appropriées sont prises. Plusieurs formes de soutien sont possibles au niveau de l'enfant, de la famille, de la coopérative ou de la communauté, depuis la délivrance d'actes de naissance ou de fournitures de kits scolaires jusqu'à la mise en place d'un projet AGR pour les femmes du village (stratégies incluses dans les projets visités). Une fois l'enfant enregistré dans ce système, son risque d'exposition au travail des enfants et sa fréquentation scolaire sont suivis.

En Côte d'Ivoire, les cinq confédérations syndicales collaborent au sein d'un comité intersyndical de lutte contre le travail des enfants et sont des partenaires de mise en œuvre du programme ACCEL de l'OIT sur le travail des enfants (notant que la Belgique est un gros bailleur institutionnel de l'OIT). Elles plaident en faveur d'un plus grand nombre d'emplois décents pour les parents, de l'accès à l'éducation et de l'accès à l'assurance maladie universelle pour tous les travailleurs. Sur le terrain, les syndicats ont organisé des activités de sensibilisation pour informer leurs membres sur les pires formes de travail des enfants et sur l'importance de s'affilier au système d'assurance maladie universelle en cours de déploiement. En général, les syndicats sont davantage représentés dans le secteur formel et ont du mal à être présents dans les zones rurales, ce qui explique que leur impact au niveau local soit plutôt limité.

IFSI/ISVI collabore avec deux fédérations présentes dans la chaîne de valeur du cacao (à la fois dans les usines et représentant les agriculteurs) et leur confédération, l'UGCTI. Cette dernière est la seule confédération membre du comité national de vigilance sur le travail des enfants, auquel participent également les multinationales du cacao et le CCC. Aucune collaboration n'a pu être observée entre les projets Beyond Chocolate et les syndicats.

5.7 Voix et représentation

L'évaluation a analysé la perception de la liberté d'association, la discrimination fondée sur l'appartenance à une organisation de travailleurs et la fréquence des inspections.

La situation des planteurs de cacao

La présence de syndicats tend à être limitée dans les chaînes de valeur agricole dans plusieurs pays, même en Côte d'Ivoire. Les syndicats interviewés ont indiqué qu'ils sont bien représentés dans les usines de transformation de cacao, mais qu'ils éprouvent des difficultés à organiser et représenter les producteurs de cacao. D'une part, les syndicats ne disposent pas des ressources nécessaires pour être suffisamment présents dans les zones rurales souvent éloignées et, d'autre part, les producteurs sont peu intéressés par les syndicats et n'en voient pas la plus-value en termes de prestation de soutien.

Selon les données du REEA 2017, environ la moitié des producteurs de cacao sont membres d'une coopérative et celle-ci sont au nombre de 3000 spécialisés dans la chaîne de valeur du cacao. Certaines d'entre elles ne respectent pas à l'esprit coopératif classique (mode de gouvernance, mode de participation et de décision, mécanisme d'entraide) et s'assimilent plutôt à des centrales d'achat centrées sur la recherche du profit. Les quatre coopératives visitées sont des coopératives plus pérennes et bien organisées, ce qui a milité pour leur sélection en tant que partenaire et bénéficiaire des projets. Néanmoins, il a été constaté que ces coopératives, au mode de gestion plus élaboré, n'accordent pas toute l'attention suffisante aux droits des producteurs et au respect du droit du travail. Notamment, elles n'ont pas relayé à leur membres les informations relatives à la CMU et à au système de pension de la CNPS qui sont formellement obligatoire (même si dans la pratique le % d'assuré est encore faible). Les focus groupes ont montré que les producteurs ne connaissant pas leurs droits du travail et qu'ils sont dans un état de dépendance marqué vis-à-vis de leur coopérative qui leur fournissent les intrants, récupèrent leur production et procèdent à leur paiement. Plusieurs incidents ont été signalés par les producteurs lors de la vente de la production pouvant engendrer des tensions entre le planteur et le responsable d'achat de la coopérative concernant le poids de la production, la qualité du cacao et le paiement des primes de certification pouvant prendre du temps selon les campagnes agricoles.

Le renforcement des coopératives fait partie des stratégies des projets, mais il semble que peu d'attention est donné aux relations avec les membres. Dans les focus groupes les producteurs ont partagé qu'ils ne se sentaient pas bien représentés dans ces structures coopératives. Ils avaient l'impression d'être déconnectés des dirigeants et n'avaient que peu d'occasions d'exprimer leurs préoccupations et leurs intérêts.

Les planteurs ne sont pas non plus représentés dans les espaces de concertation au niveau mondial. Les discussions sur la durabilité de la filière cacao concernent les planteurs, sans que ceux-ci soient invités à la table des discussions. Les obstacles à la représentation sont divers : l'absence de traduction, les frais de déplacement, les restrictions en matière de visa ou l'absence d'indemnisation pour le temps consacré peuvent constituer un frein important.

Le manque de représentation au niveau des dirigeants du secteur du chocolat et du cacao est flagrant, comme décrit dans le cacao baromètre 2022 : Sur les seize membres du conseil d'administration de la World Cocoa Foundation, pas un seul n'est Ouest-Africains. Le secrétaire général de la Côte d'Ivoire-Ghana Cocoa Initiative – un ressortissant ivoirien – n'a pas réussi à briser le plafond de verre après des décennies à occuper des postes de direction au sein de la filière cacao. Il a été élevé à des fonctions de direction par une initiative ouest-africaine, et non par des multinationales occidentales. Bien qu'il soit préférable de ne pas avoir l'illusion d'une représentation, ces exemples montrent où se trouve le pouvoir, et dans l'intérêt de qui ce pouvoir est exercé. Le fait que les cultivateurs et les gouvernements d'Afrique de l'Ouest réclament depuis de nombreuses années des prix plus élevés pour le cacao, mais que beaucoup des entreprises ne veulent tout simplement pas évoquer ce sujet constitue un bon exemple.

La situation des employés dans l'économie formelle

Les syndicats sont bien représentés dans les usines, en particulier celles des multinationales. Un système d'inspection du travail existe et est opérationnel. L'usine visitée respecte la législation nationale du travail, les inspections du travail peuvent entrer dans l'usine et une convention collective a été conclue. Le plan d'action E&S comprend un certain nombre d'actions visant à renforcer la représentation des travailleurs, telles que : (i) l'élaboration d'un registre interne des plaintes afin d'enregistrer toutes les plaintes verbales ou écrites ; et (ii) l'élection d'un délégué.

Selon les interviews, ses actions ont été réalisées. Il y a trois délégués qui se réunissent régulièrement avec le management. Les employés sont représentés dans divers comités, notamment le comité de sécurité et de santé, le comité cantine et le comité de harcèlement. Les employés interviewés ont confirmé qu'il existe un bon dialogue avec le management.

Malgré la bonne ambiance dans l'entreprise, la convivialité entre management et employés et travailleurs, et les efforts déployés pour impliquer et responsabiliser les employés dans le bon fonctionnement de l'usine, les évaluateurs ont observé que le programme Bandama n'est pas connu par les employés qui ont participé au le focus groupe. Notre enquête limitée montre également que plusieurs membres du personnel ne sont pas bien informés de leurs droits d'emploi, ne connaissent pas les règles de licenciement, ne savent pas s'ils ont accès à une assurance maladie publique et/ou privée.

6 Analyse de thèmes transversaux

6.1 La cohérence et synergie

Dans le passé, il y avait peu de synergie et de coordination entre les différents acteurs belges intervenant dans la chaîne de valeur du cacao et entre les différents projets. Il y a eu une bonne coopération entre Rikolto et Puratos, et il y a eu un échange d'informations entre les différents projets Beyond Chocolate en Côte d'Ivoire (mais pas de manière institutionnalisée). TDC a établi un contact entre la coopérative SCEB qu'elle soutient et l'usine soutenue par BIO, mais cela n'a pas débouché sur un contrat entre les deux parties, comme décrit précédemment. Cependant, l'expertise, les connaissances et l'expérience disponibles parmi les différents acteurs belges en matière de soutien et de renforcement des coopératives sont peu utilisées. Récemment, il y a eu une évolution vers une plus grande coopération. Enabel lance un grand projet européen « Cacao Durable » dans lequel Rikolto et TDC seront impliqués dans la mise en œuvre. En fait, c'est le TDC qui a dirigé la formulation (rédaction) de ce projet. Dans le cadre de ce projet, Enabel prend en charge le renforcement des capacités en gestion d'entreprise et gouvernance de 5 coopératives qui font partie du lot de fournisseurs de l'usine appuyé par BIO (impliqué dans le programme Bandama).

D'autres possibilités de synergie et de coopération existent également. Le programme Bandama de l'usine soutiendra à terme neuf coopératives. Ces coopératives pourraient également bénéficier du projet européen d'Enabel. En outre, l'usine pourrait utiliser l'expertise et l'expérience de TDC et de Rikolto et faire appel à leurs services pour la réalisation du programme Bandama.

La coopération avec les syndicats est totalement absente, comme décrit ci-dessus.

Il semble qu'il y ait peu d'alignement avec des interventions d'autres projets au niveau des coopératives. Les coopératives visitées semblent recevoir un soutien dans le cadre de divers projets d'ONG, de la coopération bilatérale et de l'OIT, mais principalement dans une logique de stop-and-go. Puratos, par exemple, semble peu s'inspirer des expériences de planification économique introduites par la GIZ dans la coopérative SOCAT.

6.2 Environnement

Comme décrit dans le chapitre Contexte, la déforestation et le réchauffement climatique sont des phénomènes globaux qui ont un impact important sur les zones de plantations de cacao en Côte d'Ivoire. Les pluies sont plus rares et plus irrégulières, ce qui perturbe le calendrier agricole des planteurs. De plus, l'aridité du climat et des sols favorise la prolifération et l'extension de diverses maladies du verger (ex : Swoolen Shoot) qui déciment les plantations et représentent des coûts directs pour les planteurs qui doivent reprendre leurs plantations à zéro. Le réchauffement climatique couplé aux maladies des vergers oblige les producteurs à utiliser de plus en plus de pesticides, au détriment de leur santé et de leur environnement direct.

La lutte contre le réchauffement climatique et la protection de l'environnement font partie de tous les projets visités. Des stratégies spécifiques se concentrent principalement sur la lutte contre la déforestation.

La lutte contre la déforestation est le deuxième objectif de Beyond Chocolate, à côté du revenu vital, avec pour objectif que la déforestation due à la culture du cacao pour le secteur chocolatier belge a pris fin au plus tard en 2030. Pour mettre fin à la déforestation, les projets "Beyond Chocolate" encouragent l'intensification durable et la diversification des revenus afin d'augmenter les rendements

et les moyens de subsistance des agriculteurs, de cultiver plus de cacao sur moins de terres et de réduire ainsi la pression exercée sur les forêts.

En outre, pour protéger la biodiversité et promouvoir un reboisement durable dans les communautés ciblées, le projet vise à convertir les zones de culture du cacao de la monoculture en systèmes agroforestiers biodiversifiés. Pour ce faire, il facilite l'accès aux semis d'arbres forestiers et forme les producteurs à l'importance des systèmes agroforestiers. Cette stratégie est complétée par des activités génératrices de revenus pour les femmes, qui sont aidées à mettre en place des pépinières. De plus, les membres de la communauté reçoivent des incitations financières pour planter des arbres, 100 FCFA par arbre pour autant qu'il est toujours vivant après trois mois et 100 FCFA supplémentaires s'il est toujours vivant après un an. Au moment de l'évaluation, cette approche était en cours d'exécution. Dans le cadre du projet Rikolto-Colruyt, 166.400 arbres ont été déjà distribués et 400 agriculteurs ont reçu une incitation financière. Dans le projet Puratos, la stratégie était sur le point d'être mise en œuvre.

Du côté de BIO, l'évaluation E&S a porté sur un large éventail de questions climatiques et environnementales, qui se sont également traduites par des actions spécifiques dans le plan d'action E&S. Les actions concernent (i) la gestion des déchets, comme l'élaboration d'un plan de traitement des eaux usées, l'obtention de certificats d'élimination des déchets industriels, la mise à jour du plan de gestion des eaux usées, la nécessité de couvrir les dépôts de déchets, (ii) l'efficacité des ressources par la sensibilisation des employés aux actions d'efficacité des ressources et (iii) la santé et la sécurité de la communauté à travers l'élaboration d'un plan de gestion du trafic qui identifie les risques et les impacts du trafic de camions sur les communautés et la mise en place de mesures d'atténuation, le cas échéant. Le programme de développement durable du Bandama comprend également des stratégies visant à mettre fin à la déforestation des zones de production de cacao. Au moment de la visite d'évaluation, ces actions étaient en cours. En outre, l'investissement de BIO dans la construction d'une installation de biomasse pour la production du biogaz contribue à renforcer l'efficacité énergétique et la mitigation des émissions de CO₂ (comparé à une centrale au LPG).

7 Conclusions et réflexions

L'importance du prix pour obtenir un revenu vital pour les producteurs

Les différents projets avaient intégré explicitement les dimensions du travail décent dans la conception du projet, à l'exception du projet de TDC, qui le faisait de manière implicite en subsidiant l'acquisition ou le maintien de certifications Fairtrade ou bio pour s'assurer de revenus additionnels "primes". L'accent est mis sur la dimension du revenu de l'agenda du travail décent. Une combinaison des stratégies a été appliquée pour contribuer à l'augmentation des revenus des producteurs de cacao et, dans l'usine de cacao, les salaires payés sont supérieurs au salaire minimum officiel et au salaire de subsistance. Outre l'augmentation de la production, l'amélioration de la qualité, et la promotion de la diversification des revenus, l'accès aux marchés de niche et le prix du cacao semblent être des leviers importants pour augmenter les revenus des producteurs.

Dans la chaîne de valeur mondiale du cacao, le prix est déterminé par une multitude de facteurs, comme l'offre et la demande, mais aussi par des facteurs commerciaux, les pratiques d'achat du secteur privé, les politiques publiques et certains facteurs contextuels plus larges.

Les projets "Beyond Chocolate" démontrent l'importance du prix payé aux agriculteurs. Les acteurs privés, tels que les détaillants, peuvent faire la différence en versant une prime supplémentaire en plus du prix fixé bord de champ et des diverses primes (FT, RA, Cacao Trace) afin de combler l'écart avec un revenu vital. Le projet Rikolto-Colruyt est une bonne pratique à cet égard.

Néanmoins, en plus d'influencer les pratiques d'achat, il existe d'autres facteurs qui affectent le prix et qui ne sont pas ou peu abordés par les projets. Il s'agit, entre autres, d'influencer le gouvernement ivoirien en ce qui concerne, par exemple, la réforme du système parafiscal, l'amélioration de la gestion de la chaîne d'approvisionnement, la réforme de la réglementation de la chaîne de valeur et la politique gouvernementale relative à cet égard, etc. Rikolto participe à une consultation multipartite sur le travail décent organisée par le gouvernement. Beyond Chocolate est engagé dans un dialogue avec le CCC, qui participe régulièrement dans les groupes de travail au niveau des ISCO's.

Tant l'étude du CIRES que celle de WUR³⁰ montrent qu'il existe également une grande variété de familles productrices de cacao. Il sera plus facile et plus rapide d'atteindre un revenu de subsistance pour les producteurs de cacao qui s'en sortent déjà relativement bien et plus difficile pour une grande partie des ménages qui ont le plus de difficultés.

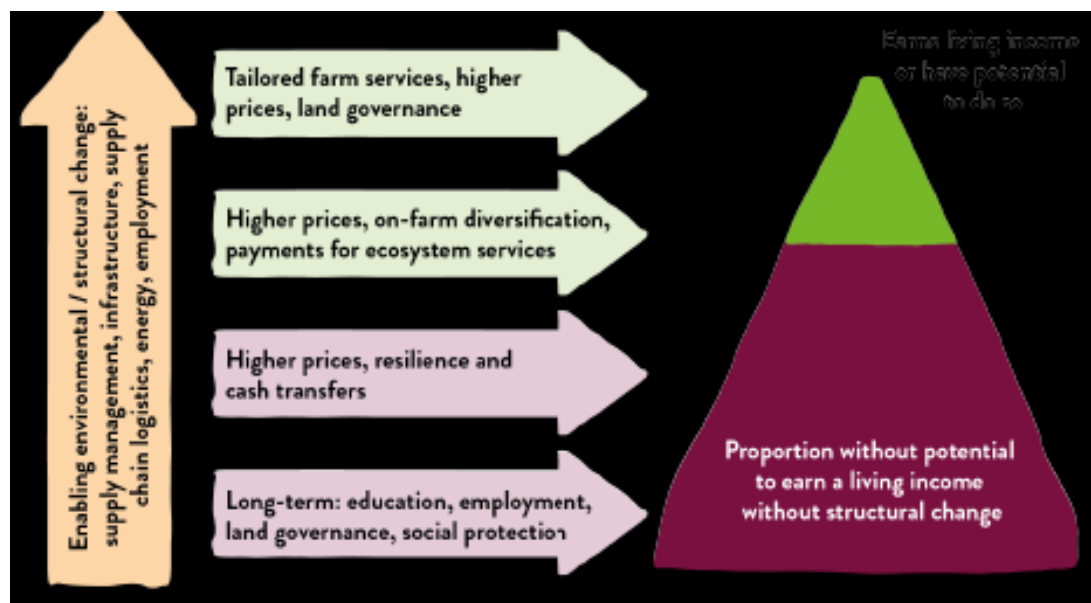
La nécessité d'une approche multi-dimensionnelle

Dans plusieurs études il est décrit que l'amélioration de la productivité et l'augmentation des prix du cacao sont d'une importance fondamentale pour un secteur cacaoyer plus durable, mais les augmentations de rendement et de prix qui ne sont pas liées à la gestion de l'offre sont des outils risqués quand appliqués à grande échelle. Ces approches doivent être combiné avec une gestion d'approvisionnement adéquate, par le biais de processus coordonnés avec le gouvernement et les acteurs de l'industrie sectorielle, et avec la création d'une marchéée local.

L'étude du WUR conclut que l'augmentation des revenus des producteurs ne résoudra pas tous les problèmes et ne contribuera pas suffisamment à l'amélioration des conditions de vie des producteurs. Une combinaison de mesures est nécessaire, visant à la fois des mesures ayant un impact direct sur

³⁰ Waarts, Y. & Kiewisch, M. (2021) Balancing the living income challenge. Towards a multi-actor approach to achieving a living income for cocoa farmers. The Netherlands: Wageningen University & Research. An assignment paid by Mondelez International.

les agriculteurs (telles que par exemple des transferts financiers inconditionnels ou non liés au cacao) et l'amélioration d'un environnement favorable, comme présenté dans la figure développée par Waarts (2021).³¹



Dans les cas visités, plusieurs projets sociaux ont été financés avec les primes, telles que la prime du commerce équitable et la prime Cacao Trace de Puratos (construction d'écoles, forages, distribution de kits scolaires, etc.). L'inconvénient de ces projets est qu'ils ne sont généralement pas alignés sur les politiques et la planification du gouvernement.

Malgré le travail de plaidoyer réalisé par Beyond Chocolate, tel que l'organisation d'un dialogue multipartite, la signature de toutes sortes de déclarations (ex. revenu vital, déforestation), la plateforme semble disposer de peu de leviers efficaces pour faire passer des changements transformateurs. Compte tenu de la nature non contraignante des engagements volontaires du secteur privé, des réglementations contraignantes sont nécessaires. Les parties prenantes interrogées en Côte d'Ivoire ont indiqué que les membres de Beyond Chocolate n'arrivent pas à exercer de pression significative sur le gouvernement ivoirien, directe ou indirecte (via le gouvernement Belge ou Européen). Dans ce contexte, la participation de la Belgique au programme Team Europe Initiative va créer des opportunités pour exercer une plus grande influence sur le gouvernement ivoirien.

Finalement, l'interdépendance entre le revenu et l'accès à la protection sociale a été décrite dans plusieurs études. L'amélioration de l'accès à la protection sociale a un impact positif sur le revenu des agriculteurs et sur les incidences de travail des enfants. Les projets semblent partir du principe que l'augmentation des revenus entraîne l'accès à la protection sociale. Cela ne semble pas être le cas. De plus, les producteurs ne sont pas bien informés sur les différents systèmes de protection sociale existants, y compris l'assurance maladie universelle en cours de déploiement ou l'accès à un système de pension accessible au secteur informel. Des campagnes de sensibilisation et d'information à ce sujet ne font pas partie des projets. Il faut noter que le CCC envisage de payer la cotisation à la CMU des producteurs pauvres. Ces informations peuvent facilement être intégrées dans la formation et les activités d'accompagnement des cibles des projets.

³¹ ibidem

Projets Beyond Chocolate

Les deux projets "Beyond Chocolate" visités ont démontré qu'une combinaison de stratégies est nécessaire pour augmenter les revenus des agriculteurs et que le prix joue un rôle plus important à cet égard (voir ci-dessus). La collaboration entre ONG et le secteur privé est un élément clé dans ces projets. La présence sur le terrain d'une ONG et du secteur privé est une valeur ajoutée. La présence de Rikolto dans un projet rend une approche plus holistique possible en comparaison avec le projet Puratos, dans lequel aucune ONG n'est impliquée en tant que partenaire de mise en œuvre.

Rikolto est le seul acteur qui participe à la plateforme multipartite sur le travail décent mise en place par le gouvernement. Les bonnes pratiques, comme la mise en place de COPSA (Coopérative de Prestation de Service Agricole) ont déjà été partagées au sein de cette plateforme et reprises par le gouvernement comme modèle à reproduire à plus grande échelle.

Les projets n'accordent que peu ou pas d'attention aux autres dimensions du travail décent, ce qui a pour conséquence de laisser passer un certain nombre d'opportunités. Une attention limitée est également accordée à l'amélioration de la gouvernance interne des coopératives ou à la mise en place d'une interprofession qui pourrait mieux défendre les droits des cultivateurs de cacao. Pour ces actions, une collaboration pourrait être recherchée avec d'autres acteurs, par exemple les syndicats partenaires de l'IFSI/ISVI ou la TDC (en fonction du coaching des coopératives).

BIO

L'investissement de BIO dans l'usine de transformation du cacao s'inscrit dans le cadre de la politique gouvernementale visant à passer à une transformation locale du cacao à 100 % d'ici 2030. L'investissement a été important pour augmenter la capacité de l'usine, ce qui entraînera la création d'emplois additionnels. L'usine est une entreprise moderne et performante qui respecte et applique la législation (du travail) nationale et qui a élaboré une politique avant-gardiste de gestion des ressources humaines dans le Côte d'Ivoire.

L'un des aspects positifs de la boîte à outils de BIO en matière de travail décent concerne les critères utilisés pour l'évaluation E&S. Les formats actuels (basés sur la norme IFC-PS 2) couvrent les dimensions les plus importantes du travail décent. Plusieurs dimensions du travail décent ont été abordées, notamment l'égalité de genre, la discrimination positive à l'égard des femmes, la formalisation des différents documents de gestion (ressources humaines, gestion des risques, gestion des plaintes, etc.), les mesures de sécurité et santé au travail (SST) et la protection sociale (assurance privée de maladie).

Le programme de durabilité de Bandama est ambitieux et pertinent dans son approche mais sa mise en œuvre n'est pas encore claire. L'une des premières étapes clés (traçabilité) qui consiste à cartographier les planteurs et leurs parcelles a été initiée dernièrement avec le support de l'Assistance Technique de BIO. Le soutien aux Bonnes Pratiques Agricole (BPA), à la bonne gouvernance, ainsi que la prévention du travail des enfants seront par ailleurs prochainement abordés en commençant par 5 coopératives fournisseurs de CCB présélectionnées. Cet accompagnement sera soutenu par BIO, en synergie avec Enabel pour la partie gouvernance. Il sera utile de faire un suivi régulier des résultats du programme Bandama en s'appuyant pour chacun des volets de ce programme sur les expertises nécessaires sur le terrain, comme par exemple d'ONG telles que Rikolto.

L'usine paie des salaires décents à toutes les catégories de personnel, mais ne semble pas disposée à payer aux agriculteurs un prix supérieur au prix bord de champ et la prime de commerce équitable. Cela s'explique probablement par le fait que l'acheteur (avec lequel l'usine a un contrat d'exclusivité pour 10 ans) et ses clients ne sont pas encore disposés à payer un prix plus élevé aux producteurs.

TDC-Enabel

TDC soutient une coopérative solide en Côte d'Ivoire qui fournit du cacao à des marchés de niche, notamment du cacao biologique. Le coaching de TDC est plutôt limité et vise à renforcer les capacités des coopératives ainsi que leur accès au(x) marché(s), et ce en partant de la demande exprimée par la coopérative fonction de la demande. La question du travail décent n'est pas explicitement abordée, ni en ce qui concerne les producteurs/membres des coopératives, ni pour le propre personnel des coopératives (intégration des dimensions du travail décent dans le propre politique de ressources humaines). Les coachs de TDC pourraient y accorder une attention plus explicite.

Plusieurs universités et agences d'études, ainsi que les projets Beyond Chocolate, investissent dans des études ou recherche-action enfin de comprendre mieux les revenus et les dépenses des producteurs de cacao. Idéalement, les coopératives elles-mêmes sont renforcées dans la collecte et l'analyse de ces données. Le TDC est déjà impliqué dans le projet de « Beyond Chocolate » avec Galler, qui intègre un volet recherche-action. Le nouveau programme TDC (2023-2028) intègre cet appui spécifique au calcul du living income gap et à l'élaboration de stratégies en vue de le réduire. Plusieurs coopératives impliquées dans des projets « Beyond Chocolate » seront appuyées par le TDC dans cet objectif. Les évaluateurs voudraient souligner l'importance d'impliquer les équipes techniques de ces coopératives dans la collecte de données et les analyses, dans une approche « learning by doing » afin de renforcer des compétences endogènes à cet égard. Le TDC pourrait proposer aux coopératives accompagnées de les emmener à développer ou appliquer tels outils.

Le gouvernement Ivoirien a proposé une stratégie visant à rationaliser le paysage des coopératives et à investir dans le renforcement des coopératives. Plusieurs donateurs investiront dans ce domaine, notamment également Enabel par le nouveau programme Team Europe Initiative dans le secteur du cacao. Le TDC a été impliqué dans l'élaboration du projet et pour la mise en œuvre, une collaboration avec TDC est déjà prévue.

Enfin, le TDC a encore une tâche importante à accomplir pour élargir le marché des produits certifiés commerce équitable (un de ces objectifs principales). L'évaluation, comme beaucoup d'autres études, montre que l'offre de cacao venant du commerce équitable est supérieure à la demande. Pour l'instant, le commerce équitable est une voie importante pour les producteurs en vue d'obtenir un prix plus élevé pour le cacao.

8 Annexes

8.1 Liste de documents consultés

- Au-delà du chocolat (2022) Rapport annuel 2021
- Au-delà du chocolat. Aperçu des projets cofinancés. Récupéré sur www.idhsustainabletrade.com
- Barussaud, S. et Rabé, G. (2022) Diagnostic de la protection sociale dans la zone cacao en république de Côte d'Ivoire.
- BIS-MSI, WSM/MC-CM et ACV-CSCi (2016). Programme conjoint Travail décent : Création d'emplois, droits des travailleurs, protection sociale et dialogue social.
- BIT (2017) Eradiquer le travail des enfants d'ici à 2025 : un examen des politiques et des programmes. Genève : Bureau international du Travail
- BIT et UNICEF (2022) Le rôle de la protection sociale dans l'élimination du travail des enfants : Examen des données probantes et implications politiques. Genève et Florence : Bureau international du Travail et Bureau de la recherche- Innocenti de l'UNICEF
- Enabel (2021) Etude sur l'exportation d'une entreprise de cacao en Côte d'Ivoire
- Enabel (2022) Marché de service relatif à des prestations de coaching en finance et business management à destination d'organisations de producteurs et de micro, petites et moyennes entreprises. Rapport de mission terrain de coaching organisationnel et financier au profit de SCEB-Côte d'Ivoire. Et Rapport narratif de fin de coaching de la SCEB.
- IDH, l'initiative pour le commerce durable. (Juin 2021) Fonds d'accélération de l'amélioration des emplois IDH
- IIAV, IFSI, BIS, WSM, FOS SolSoc, OXFAM, ANMC, UNMS (2016). Gemeenschappelijk Strategisch Kader Waardig Werk: jobcreatie, arbeidsrechten, sociale bescherming en sociale dialoog.
- Fairtrade Living Income Reference Prices for cocoa. Update October 2022 : Fairtrade-living-income-community.com
- FocusUp (2022) Evaluation finale Côte d'Ivoire 2017-2021 IDH Catalyser les solutions du secteur privé pour les objectifs de développement durable. Lutter contre le changement climatique et les inégalités grâce à une action publique-privée. IDH Plan pluriannuel 2021-2025
- Ministère de l'Agriculture, République de Côte d'Ivoire (2017). Recensement des Exploitants et Exploitations Agricoles 2015/2016. Volume 6. Tableaux statistiques du REEA. Rapport Final
- OIT. Déficit de travail décent chez les travailleurs ruraux. Principaux enseignements et recommandations destinées aux syndicats.
- OIT et UNICEF (2022) Le rôle de la protection sociale dans l'élimination du travail des enfants. Examen des données probantes et implications politiques. Genève : OIT
- Plan National de Développement (PND) de la Côte d'Ivoire 2021-2025
- Rikolto (2022) Rapport annuel 2021. Récolter, Apprendre, Croître
- Ruf, F. (2022) Covid-19, Différentiel de revenu décent et baisse des revenus des producteurs de cacao en Côte d'Ivoire. In: Cahier Agricultures. 2022, 31, 25. Available on www.cahiersagricultures.fr
- Steijn, C. & Voeten, J. (2022) Évaluation de l'initiative multipartite "Beyond Chocolate". Final report. Amsterdam : Institut royal des tropiques.
- Stoop, P. et al. (2021) Technical Brief on Cocoa Traceability. An assignment for IDH and GISCO + entretien avec CCC pendant l'évaluation
- TDC. Un Meilleur accès au marché pour les producteurs du Sud.

- TDC (2022) rapport du coaching SCEB.
- Telop Ivoorkust (2023) Duurzaam ketenbeheer in de cacaosector. Partnership for sustainable Belgian chocolate.
- Trade For Development Center - Enabel (2022) Rapports d'activités 2021, 2020, 2019 et 2018
- Tyszler, M. et al (2017) Analysis of the income gap of cocoa producing households in Côte d'Ivoire Comparison of actual incomes with the Living Income Benchmark. The Netherlands: KIT
- Trade For Development Center - Enabel (2022) Rapports d'activités 2021, 2020, 2019 et 2018
- Vander Weyden, P. & Rubambura, G. (2022) Evaluation finale Côte d'Ivoire 2017-2021
- Waarts, Y. & Kiewisch, M. (2021) Balancing the living income challenge. Towards a multi-actor approach to achieving a living income for cocoa farmers. The Netherlands: Wageningen University & Research. An assignment paid by Mondelez International.

8.2 Scan de travail décent : questions d'enquête

Pour les employés_(emploi formel)

	Dimensions et sous-questions / indicateurs
1. Sécurité des revenus	
Revenu	Une estimation du salaire de subsistance (SBS) pour une famille de xx personnes dans cette région est de yyy. Comment votre revenu se compare-t-il à cette estimation ? Mon revenu mensuel est de...
Rémunération régulière	Recevez-vous votre salaire de manière régulière (quotidienne, hebdomadaire, bimensuelle ou mensuelle) ?
Heures supplémentaires	Recevez-vous toujours une rémunération supplémentaire pour les heures supplémentaires ?
Épargne	Vos revenus sont-ils suffisants pour vous permettre d'économiser régulièrement de l'argent ?
Dette	Avez-vous des dettes personnelles ?
Congés annuels	Bénéficiez-vous d'un congé annuel payé (ou d'une compensation en lieu et place de celui-ci) ?
2. La sécurité de l'emploi	
Contrat	Êtes-vous employé sur la base d'un contrat ou d'un accord écrit ?
Licenciement	Pouvez-vous être licencié sans motif précis ?
Avis	À moins qu'il n'y ait une faute de votre part, pouvez-vous être licencié par votre employeur sans préavis ?
Perte d'emploi	A quel point craignez-vous de perdre votre emploi ? (peur de se retrouver sans emploi)
Maintien de l'emploi	Combien de temps avez-vous l'intention de rester dans votre emploi actuel ?
3. Sécurité du marché du travail	
Chômage	Avez-vous été au chômage au cours des 12 derniers mois ?
Irrégularité du travail	Quelle est la régularité de votre travail tout au long de l'année ?
Sous-emploi : heures	Aimeriez-vous travailler plus d'heures par jour ?
Sous-emploi : jours	Souhaitez-vous travailler plus de jours par semaine ?
Formation professionnelle	A reçu une formation (professionnelle) pour son emploi actuel
Mobilité professionnelle	Si vous deviez perdre votre emploi actuel, dans quelle mesure serait-il facile de trouver un emploi d'un salaire similaire ou supérieur ?
Désapprobation	Les membres de votre famille ou de votre communauté désapprouvent-ils votre travail à l'extérieur de la maison ?
4. La protection sociale	

Assurance maladie	Votre employeur paie-t-il une assurance maladie pour couvrir (une partie) de vos frais de santé ?
Assurance contre les accidents du travail	En cas d'accident du travail/de blessure professionnelle, obtiendriez-vous une indemnisation adéquate ?
Congé de maladie	En cas d'incapacité de travail pour des raisons de santé, bénéficiez-vous d'un congé de maladie rémunéré ?
Prestation de retraite	Votre employeur verse-t-il des cotisations à un fonds de pension pour vous ?
Prestation d'invalidité	En cas d'invalidité, auriez-vous accès à une prestation d'invalidité ?
Maternité	En cas de naissance d'un enfant, auriez-vous la possibilité de bénéficier d'un congé de maternité rémunéré ?
Indemnité de départ	Votre employeur prévoit-il une indemnité de départ en cas de cessation d'emploi ?
Transferts sociaux	Bénéficiez-vous d'un programme de transfert d'argent ou de bons d'achat ?
5. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	
Heures de travail	Combien d'heures de travail comporte votre semaine en moyenne ?
Week-end	Votre travail implique-t-il de travailler le week-end ?
Reposez-vous	Bénéficiez-vous d'une période de repos hebdomadaire d'au moins un jour dans la semaine ?
Satisfaction au travail	Dans l'ensemble, êtes-vous satisfait des conditions de travail dans votre principal emploi rémunéré ?
Heures excessives	Ressentez-vous un manque de temps dans une journée ?
6. Traitement équitable	
Discrimination sexuelle, familiale	Avez-vous été victime de discrimination ou de harcèlement en raison de votre genre/sexe, de votre grossesse/maternité (le cas échéant), de votre orientation sexuelle, de votre situation familiale et/ou de votre statut marital sur votre lieu de travail ?
Discrimination physique	Avez-vous été victime de discrimination liée à votre âge, votre apparence physique et/ou votre handicap sur votre lieu de travail ?
Discrimination race & co	Avez-vous été victime de discrimination liée à votre race, votre couleur, votre nationalité, votre origine sociale et/ou votre langue sur votre lieu de travail ?
Discrimination politique et religieuse	Avez-vous été victime de discrimination liée à vos opinions politiques et/ou à votre religion sur votre lieu de travail ?
Travail des enfants	Des enfants de moins de 15 ans sont-ils employés sur votre lieu de travail ?
Travail forcé - Caractère involontaire 1	Votre employeur vous oblige-t-il à travailler plus d'heures que ce qui avait été convenu au départ ?
Travail forcé - Impartialité 2	Votre employeur vous oblige-t-il à faire un travail différent de celui initialement convenu ?
Travail forcé - coercition	Votre employeur retarde ou annule le paiement de vos salaires ?
7. Sécurité et santé au travail (SST)	
Impact sur la santé	Pensez-vous que votre santé est en danger à cause de votre travail ?
Équipement de protection	Votre employeur fournit-il gratuitement des équipements de protection ?
La pression du temps	Votre principal emploi rémunéré implique-t-il de travailler à très grande vitesse et/ou de respecter des délais serrés ?
Risques ergonomiques	Votre emploi principal rémunéré implique-t-il des vibrations d'outils à main, et/ou des positions fatigantes, et/ou le port ou le déplacement de charges lourdes, et/ou des mouvements répétitifs des mains ou des bras, et/ou des vibrations d'outils à main ?

Risques biochimiques	Êtes-vous exposé au travail à respirer des fumées, des poudres ou des poussières, ou à respirer des vapeurs telles que des solvants et des diluants, et/ou à manipuler ou à être en contact direct avec des matériaux qui peuvent être infectieux, tels que des déchets, des fluides corporels, du matériel de laboratoire, etc.
Risques ambiants	Êtes-vous exposé au travail à un bruit si fort que vous devez élever la voix pour parler aux gens, et/ou à des températures élevées ou froides qui vous font transpirer ou frissonner même lorsque vous ne travaillez pas ?
Formation SST	Avez-vous reçu une formation en matière de santé et de sécurité pour votre emploi actuel ?
Accès aux commodités	Avez-vous accès à de l'eau potable, à de la nourriture et à des installations sanitaires sur votre lieu de travail ?
8. Voix et représentation	
Liberté d'association	Avez-vous le droit d'adhérer à une organisation de travailleurs / un syndicat sur votre lieu de travail ?
Droits des travailleurs	Votre employeur pratiquerait-il une discrimination fondée sur l'appartenance à des organisations de travailleurs ?
Inspection	Votre lieu de travail a-t-il été inspecté par l'un des organismes suivants au cours de l'année écoulée ? (inspecteurs du ministère du travail, auditeurs, autres)

Pour les travailleurs dans l'emploi informel

	Dimensions et sous-questions / indicateurs
1. Sécurité des revenus	
Revenu	Une estimation du revenu de subsistance pour une famille de xx personnes dans cette région est de yyy. Comment votre revenu individuel / familial se compare-t-il à ce chiffre ? Mon revenu mensuel est de...
Revenu régulier	Avez-vous un revenu régulier (quotidien, hebdomadaire, bimensuel ou mensuel) ?
Heures supplémentaires	Disposez-vous d'un revenu supplémentaire en travaillant des heures supplémentaires ?
Épargne	Vos revenus sont-ils suffisants pour vous permettre d'économiser régulièrement de l'argent ?
Dette	Avez-vous des dettes personnelles ?
Congé annuel	Votre revenu est-il suffisant pour prendre un congé annuel d'au moins xx semaines ?
2. La sécurité de l'emploi	
Accès au crédit	Dans quelle mesure est-il facile d'accéder au crédit pour financer les activités de votre emploi ?
Satisfaction de la demande	Est-il facile de trouver des clients pour vos produits et/ou services ?
Possibilité de développer l'activité	Quelle est la probabilité que vous puissiez développer votre entreprise dans les années à venir ?
Perte d'emploi	A quel point craignez-vous de perdre votre emploi ? (peur de se retrouver sans emploi)
Maintien de l'emploi	Combien de temps avez-vous l'intention de rester dans votre emploi actuel ?
3. Sécurité du marché du travail	
Chômage	Avez-vous été au chômage au cours des 12 derniers mois ?
Irrégularité du travail	Quelle est la régularité de votre travail tout au long de l'année ?
Heures de sous-emploi	Aimeriez-vous travailler plus d'heures par jour ?
Sous-emploi-jours	Souhaitez-vous travailler plus de jours par semaine ?
Formation professionnelle	Avez-vous reçu une formation (professionnelle) pour votre emploi actuel ?
Mobilité professionnelle	Si vous deviez perdre votre emploi actuel, dans quelle mesure serait-il facile de trouver un emploi offrant un salaire similaire ou supérieur ?

Désapprobation	Les membres de votre famille ou de votre communauté désapprouvent-ils votre travail à l'extérieur de la maison ?
4. La protection sociale	
Assurance maladie	Avez-vous une assurance maladie ou un autre mécanisme pour couvrir (une partie) de vos frais de santé ?
Revenu des accidents du travail	En cas d'accident du travail/de maladie professionnelle, auriez-vous toujours accès à un revenu pendant la période où vous ne pouvez pas travailler ?
Pension	Cotisez-vous à un fonds de pension ou y avez-vous accès ?
Prestation d'invalidité	En cas d'invalidité, auriez-vous accès à une prestation d'invalidité ?
Transferts sociaux	Bénéficiez-vous d'un programme de transfert d'argent ou de bons d'achat ?
5. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	
Heures de travail	Combien d'heures de travail comporte votre semaine en moyenne ?
Week-end	Votre travail implique-t-il de travailler le week-end ?
Reposez-vous	Avez-vous une période de repos hebdomadaire d'au moins un jour dans la semaine ?
Satisfaction au travail	Dans l'ensemble, êtes-vous satisfait des conditions de travail dans votre principal emploi rémunéré ?
Heures excessives	Ressentez-vous un manque de temps dans une journée ?
6. Traitement équitable	
Harcèlement	Avez-vous été victime de harcèlement de la part de la police, des autorités municipales ou d'autres autorités pendant votre travail ?
Discrimination sexuelle, familiale	Avez-vous été victime de discrimination ou de harcèlement de la part de clients en raison de votre genre/sexe, de votre grossesse/maternité (le cas échéant), de votre orientation sexuelle, de votre situation familiale et/ou de votre statut marital sur votre lieu de travail ?
Discrimination physique	Avez-vous été victime de discrimination de la part de clients en raison de votre âge, de votre apparence physique et/ou de votre handicap sur votre lieu de travail ?
Discrimination race & co	Avez-vous été confronté à une discrimination de la part de clients liée à votre race, votre couleur, votre nationalité, votre origine sociale et/ou votre langue sur votre lieu de travail ?
Discrimination politique et religieuse	Avez-vous été victime de discrimination de la part de clients en raison de vos opinions politiques et/ou de votre religion sur votre lieu de travail ?
Travail des enfants	Des enfants de moins de 15 ans sont-ils employés sur votre lieu de travail ?
Travail forcé - Caractère involontaire 1	Vos clients vous obligent-ils à travailler plus d'heures que ce qui avait été convenu au départ ?
Travail forcé - Implication 2	Vos clients vous obligent-ils à faire un travail différent de celui convenu au départ ?
Travail forcé - coercition	Vos clients retardent-ils ou annulent-ils le paiement de ce qu'ils vous doivent ?
7. Sécurité et santé au travail (SST)	
Impact sur la santé	Pensez-vous que votre santé est en danger à cause de votre travail ?
Équipement de protection	Pouvez-vous vous offrir un équipement de protection si nécessaire ?
La pression du temps	Votre principal emploi rémunéré implique-t-il de travailler à très grande vitesse et/ou de respecter des délais serrés ?
Risques ergonomiques	Votre emploi principal rémunéré implique-t-il des vibrations d'outils à main, et/ou des positions fatigantes, et/ou le port ou le déplacement de charges lourdes, et/ou des mouvements répétitifs des mains ou des bras, et/ou des vibrations d'outils à main ?
Risques biochimiques	Êtes-vous exposé au travail à respirer des fumées, des poudres ou des poussières, ou à respirer des vapeurs telles que des solvants et des diluants, et/ou à manipuler ou à être en contact direct avec des matériaux qui peuvent être infectieux, tels que des déchets, des fluides corporels, du matériel de laboratoire, etc.
Risques ambiants	Êtes-vous exposé au travail à un bruit si fort que vous devez élever la voix pour parler aux gens, et/ou à des températures élevées ou froides qui vous font transpirer ou trembler même lorsque vous ne travaillez pas ?
Accès aux commodités	Avez-vous accès à de l'eau potable, à de la nourriture et à des installations sanitaires sur votre lieu de travail ?
8. Voix et représentation	

Liberté d'association	Avez-vous le droit d'adhérer à un syndicat ou à une association professionnelle pour défendre les intérêts de votre profession ?
Adhésion à un syndicat/une association	Êtes-vous membre d'un syndicat ou d'une association professionnelle en rapport avec l'emploi actuel ?
Inspection	Votre lieu de travail a-t-il été inspecté par l'un des organismes suivants au cours de l'année écoulée ? (inspecteurs du ministère du travail, auditeurs, autres)
Liberté d'association	Avez-vous le droit d'adhérer à une organisation de travailleurs / un syndicat sur votre lieu de travail ?
Droits des travailleurs	Votre employeur pratiquerait-il une discrimination fondée sur l'appartenance à des organisations de travailleurs ?
Inspection	Votre lieu de travail a-t-il été inspecté par l'un des organismes suivants au cours de l'année écoulée ? (inspecteurs du ministère du travail, auditeurs, autres)

8.3 Living Income Reference Price calculations

Tableau 1 : revenu vital benchmark pour le Côte d'Ivoire³²

	June 2022 (Anker mise à jour)	
Monnaie	FCFA	USD
Revenu vital mensuel pour une famille (2 adultes et 4 enfants)	298.983	447
Revenu vital journalier par personne	1.638	2,45
Taux d'échange en USD	669,52	
Taux d'inflation (par rapport à 2018)	1,14	0,98

Pour le calcul du prix de référence du revenu vital (LIRP), le benchmark du revenu vital a été converti en fonction d'un ménage typique de 8 personnes pour la Côte d'Ivoire.

Tableau 2 : Aperçu des variables pour mesurer le revenu vital de référence (LIRP) pour le Côte d'Ivoire

	2019 USD	2019 FCFA	2022 USD	2022 FCFA
Taille ménage	8	8	8	8
Rendement (kg/ha)	800	800	800	800
Superficie total de cacao (ha)	5,3	5,3	5,3	5,3
Superficie productive de cacao (ha)	4,4	4,4	4,4	4,4
Rendement de cacao total (kg)	3.520	3.520	3.520	3.520
Total couts intrants	1.393	803.749	2.176	1.457.075
Coûts main d'œuvre	573	330.852	564	377.736
Autres frais fixes de l'exploitation	250	144.250	246	164.691
Coût total d'exploitation	2.216	1.278.850	2.986	1.999.502
Revenu vital (par personnes, par jour)	2,49	1.436	2,45	1.638
Coûts du revenu de subsistance (an)	5.526	3.187.341	5.437	3.640.207
LIRP	2,20	1.269	2,39	1.602

Le prix de référence du revenu vital indique le prix nécessaire pour un ménage d'agriculteur moyen ayant une exploitation de taille viable et un revenu suffisant. Ce prix est basé sur les paramètres clés suivants : (i) Coût d'un niveau de vie décent (revenu vital de référence), (ii) Rendements durables (repère de productivité), (iii) Taille viable de l'exploitation (pour employer pleinement la disponible dans les ménages), (iv) Coût d'une production durable (pour atteindre les rendements mentionnés ci-dessus). Le LIRP est basé sur la culture du commerce équitable. Bien qu'il soit reconnu que les revenus agricoles peuvent être diversifiés, la formule est basée sur le produit du commerce équitable en tant que culture unique, en supposant que toute autre activité agricole serait aussi rentable que la culture du commerce équitable et génère donc une part proportionnelle du revenu vital. Le prix qui permet à un ménage d'agriculteurs moyens ayant une taille d'exploitation viable et un niveau de productivité durable de gagner un revenu vital est calculé à l'aide de la formule suivante : prix x volumes totaux produits = coût d'une vie décente + coût d'une production durable.

³² Fairtrade Living Income Reference Prices for Cocoa. Update October 2022. Source: <https://files.fairtrade.net>