

RAPPORT FINAL

ÉTAT DES LIEUX DANS LE SECTEUR HORTICOLE AU NIGER DU DIALOGUE SOCIAL POUR LA CONDUITE RESPONSABLE DES ENTREPRISES ET LE TRAVAIL DÉCENT



Auteur

Abdel-Karim Ali Mahamane

Ingénieur Agronome | Consultant

Commanditaires

CNV Internationaal & Confédération Nigérienne du Travail (CNT)

Programme Dialogue@work 2021-2025

Juillet 2025

Copyright © CNV Internationaal & CNT 2025

Ce document a été réalisé dans le cadre du programme de co-financement Syndical Dialogue@work 2021-2025

Les opinions et avis exprimés dans ce rapport sont celles du Consultant et n'engagent en aucun cas CNV Internationaal et la CNT.

TABLE DES MATIÈRES

Sigles et Acronymes	4
Liste des Tableaux et Figures	6
Avant-Propos	7
Remerciements	8
Résumé Exécutif	9
Executive Summary	11
1. Introduction	13
2. Contexte et justification	15
3. Objectifs de l�tude	17
3.1. Objectif global	17
3.2. Objectifs spécifiques	17
4. Méthodologie et déroulement de l�tude	17
La collecte de données secondaires	17
5. Limites de l�tude	17
6. Définitions des concepts et notions	18
Travail décent	18
Travail temporaire	18
Travail occasionnel	18
Sous-emploi	18
Dialogue social	18
Tripartisme	19
Horticulture	19
Ménage et exploitation agricole	19
7. Comprendre l'agriculture et la production horticole au Niger	21
7.1. �l�ments de contexte sur les productions agricoles	21
7.2. Caractéristiques des exploitations agricoles au Niger	22
7.2.1. Cultures vivrières	22
7.2.2. Cultures horticoles	23
7.3. Caractéristiques des principales filières horticoles au Niger	24
7.3.3.4. Filière Oignon	24
7.3.3.5. Filière tomate	25
7.3.3.7. Filière Poivron	25
7.3.3.8. Filière Chou	25
Cas spécifiques des cultures issues de l'agroécologie	26
7.3.4. Cartographie participative des chaînes de valeurs dans le secteur de l'horticulture au Niger	26
8. Cadre législatif et réglementaire du travail au Niger	29
8.1. Code du Travail	30
8.2. Convention Collective Interprofessionnelle	31
8.3. Le travail décent au Niger	31

8.4. Dispositions juridiques et réglementaires liées au travail décent	31
8.5. Droit coopératif de l'Acte Uniforme de l'OHADA	32
9. Conduite responsable des entreprises et Responsabilité Sociale des Entreprises	34
10. Droits au travail et dialogue social	36
10.1. Structures du dialogue social et leur mode de gouvernance	36
10.2. Dialogue social dans le secteur agricole au Niger	37
10.3. Efficacité, défis et perspectives du dialogue social	37
11. Conclusion et recommandations	40
Références bibliographiques	41
Webographie	42

Sigles et Acronymes

ANERSOL : Agence Nationale d'Energie Solaire
ANFO : Association Nationale des Coopératives des Professionnels de la Filière Oignon
ANMC : Agence Nigérienne de Normalisation, de Métrologie et de Certification
APCON : Association Professionnelle des Commerçants d'Oignons du Niger
APPON : Association des Producteurs Professionnels d'Oignons du Niger
APTON : Association Professionnelle des Transformateurs d'Oignons du Niger
AREN : Association pour la Redynamisation de l'Elevage au Niger
BAD : Banque Africaine de Développement
BCEAO : Banque Centrale des Etats d'Afrique de l'Ouest
BIT : Bureau International du Travail
CAIMA : Centrale d'Achats en Intrants et Matériels Agricoles
CAPAN : Collectif des Associations Pastorales du Niger
CARES : Comité d'Analyse et de Recherche Syndicale du Niger
CC : Convention Collective
CCTE : Commission Consultative du Travail et de l'Emploi
CDD : Contrat   Durée Déterminée
CDTN : Confédération Démocratique des Travailleurs du Niger
CEA : Commission Economique pour l'Afrique
CGSL : Confédération Général des Syndicats Libres du Niger
CIT : Conférence Internationale du Travail
CNDA : Cadre National de Dialogue et de Concertation
CNDS : Conseil National du Dialogue Social
CNIP : Conseil National de l'Investissement Privé
CNP : Conseil National du Patronat du Niger
CNSS : Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CNT : Confédération Nigérienne du Travail
CNV : Confédération nationale des Syndicats Chrétiens des Pays-Bas
CTN : Code du Travail Nigérien
ENTE : Enquête Nationale Sur Le Travail Des Enfants
FCMN : Fédération des Coopératives Maraichères du Niger
FMI : Fonds Monétaire Internationale
FUCOPRI : Fédération des Unions et Coopératives des Producteurs de Riz
FUGPN : Fédération des Union de Groupements Paysans du Niger
I3N : Initiatives les Nigériens Nourrissent les Nigériens
IDH : Indice de Développement Humain
INS : Institut National de la Statistique
INRAN : Institut National de la Recherche Agronomique du Niger
MAG : Ministère de l'Agriculture
MAGE : Ministère de l'Agriculture et de l'Elevage
MOS : Main-d'œuvre Salarié
MPME : Micro et Petites et Moyennes Entreprises
OAPI : Organisation Africaine de la Propriété Intellectuelle
ODD : Objectif de Développement Durable
OHADA : Organisation pour l'Harmonisation du Droit des Affaires en Afrique
OIT : Organisation Internationale du Travail
ONG : Organisation Non Gouvernementale
PIB : Produit Intérieur Brut
PME : Petites et Moyennes Entreprises
PNE : Politique Nationale de l'Emploi

PNPS : Politique Nationale de Protection Sociale

PPTD : Profil Pays du Travail Décent

RECA : Réseau des Chambres d'Agriculture du Niger

RSE : Responsabilité Sociale des Entreprises

SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti

SPECTRED : Social, Politique, Economique, Culturel, Technologique, R glementaire, Economique et Démographique

SPIN : Stratégie de la Petite Irrigation au Niger

UEMOA : Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine

USTN : Union des Syndicats des Travailleurs du Niger

Liste des Tableaux et Figures

Tableau 1 : Evolution des importations alimentaires en pourcentage de la valeur monétaire en 2014, 2018 et 2020

Tableau 2 : Evolution des exportations alimentaires en pourcentage de la valeur monétaire en 2014, 2018 et 2020

Tableau 3 : Productions (en tonnes) des principales cultures - Campagne agricole 2022/2023

Tableau 4 : Situation des Chefs de ménage par sexe et par région

Tableau 5 : Situation des actifs agricoles par sexe et par classe d'âge au niveau national

Tableau 6 : Répartition des Chefs de Ménages agricoles suivant l'utilisation de la main-d'œuvre salariée (MOS)

Tableau 7 : Productions des principales filières horticoles, selon les rapports définitifs d'enquêtes des campagnes 2022/2023, 2023/2024 et 2024/2025

Tableau 8 : Tableau descriptif des caractéristiques de la filière oignon au Niger

Tableau 9 : Cartographie de la filière oignon au Niger, suivant les acteurs directs, les structures d'appui et le Cadre légal

Tableau 10 : Identification des opportunités, défis et leviers d'action suivant les quatre (4) piliers du Travail Décent dans la filière oignon au Niger

Tableau 11 : Analyse SPECTRED des avantages de l'Acte Uniforme de l'OHADA relatif au droit des Sociétés Coopératives

Avant-Propos

Face aux défis mondiaux en matière d'emploi décent et durable, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et ses partenaires et mandats travaillent à réaliser l'Objectif 8 des Objectifs de Développement Durable (ODD). Cet effort se matérialise par l'adoption d'un document stratégique visant à définir les voies et moyens permettant de parvenir à des emplois productifs pour tous, dans le respect de la dignité humaine et des valeurs sociales : il s'agit de l'Agenda du travail décent.

Depuis 2008, l'OIT a fait du travail décent son cheval de bataille, à travers une Déclaration sur la justice sociale. Ce positionnement a ouvert la voie à diverses initiatives des acteurs du dialogue social à travers le monde, afin de lever les pesanteurs qui annihilent les efforts en matière de création d'emplois et de maintien d'un climat favorable à la productivité.

Acteur des droits sociaux, la Confédération nationale des Syndicats Chrétiens des Pays-Bas (CNV Internationaal) collabore avec ses partenaires mondiaux, sur le dialogue social et le travail décent dans l'activité minière et dans l'agriculture. Cette collaboration vise à identifier, dans les filières clés (horticulture, canne à sucre, huile de palme, anacarde), les défis et contraintes qui s'opposent à la promotion d'emplois épanouissants et suffisamment rémunérés, tout en assurant la productivité des différents maillons des filières.

La présente étude a été commanditée par la CNV Internationaal, en partenariat avec la CNT, pour faire l'état des lieux du dialogue social et du travail décent, dans le secteur de l'horticulture au Niger. Elle a pour objectif de comprendre les dynamiques actuelles en cours, afin de favoriser la conduite responsable des entreprises et une croissance durable et inclusive à travers le dialogue social.

Le présent document est une revue documentaire qui s'est voulue la plus exhaustive possible. Au-delà de la problématique du dialogue social et du travail décent, il aborde celle de la formalisation de l'activité agricole, en tant que contributeur (tant dans la formation du PIB que dans la création d'emplois) décisif à l'économie d'un pays comme le Niger.

Remerciements

Nos remerciements sont adressés à toutes les personnes physiques et morales qui ont apporté un concours à la réalisation de ce document. Les orientations, conseils et ressources documentaires fournies ont permis de faciliter le travail du Consultant, tout au long de la mission.

Nous aimerions particulièrement remercier :

- Le Bureau Afrique de la CNV Internationaal, en particulier son Coordinateur Monsieur Latifou YESSOUFOU ;
- Le Ministère de l'Agriculture et de l'Elevage ;
- L'Institut National de la Statistique (INS) ;
- La Confédération Nigérienne du Travail (CNT), et son Secrétaire Général, Monsieur Halidou Mounkeila ;
- Le Réseau des Chambres d'Agriculture du Niger (RECA) ;
- Le Directeur du Travail et l'Emploi Dément au Ministère de la Fonction Publique et du Travail ;
- Le Directeur Exécutif de l'ONG Jeunes Volontaires pour l'Environnement (JVE), Sani Ayoubou ;
- Le Secrétaire Général de l'Union des Syndicats de Travailleurs du Niger (USTN), Alain Adinka.

A tous, trouvez ici l'expression de notre profonde gratitude.

Résumé Exécutif

Le Travail Dément et le Dialogue Social sont deux (2) facettes importantes des politiques de promotion de l'emploi, soutenues par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et le Bureau International du Travail (BIT). Au niveau mondial, des millions de personnes sont encore confrontées à des conditions de travail qui ne respectent pas leurs droits les plus élémentaires. Dans les pays en développement en particulier, les droits des travailleurs sont souvent bafoués, en particulier dans les secteurs relevant de l'informel.

En Afrique, cette réalité est très prégnante, en raison de la proportion de travailleurs relevant du secteur informel, notamment dans l'agriculture. Les personnes vulnérables, notamment les femmes et les jeunes, sont les plus exposées aux violations de leurs droits, en tant que travailleurs. On estime que les travailleurs du secteur informel dans les pays émergents et en développement représentent 93 % du total des travailleurs de l'informel à l'échelle mondiale.

Pays sahélien d'Afrique de l'Ouest aux trois quarts désertiques, et confronté à de multiples défis, le Niger ne fait pas exception en matière de violations des droits des travailleurs. Malgré l'existence d'un Code du Travail et d'une Convention Collective Interprofessionnelle, des violations des droits des travailleurs sont observées, en particulier dans le secteur informel. Avec une population essentiellement agricole et pastorale, le Niger produit des légumes en abondance, se classant au rang de plus grand producteur de légumes (toutes catégories confondues) de la région sahélienne.

Principaux enseignements de l'étude

- Absence de dispositions claires relatives au travail décent, aussi bien dans le Code du Travail que dans la Convention Collective Interprofessionnelle.
- Existence d'une véritable culture de dialogue social au Niger, mais limitée au travail formel et à des secteurs économiques éloignés du monde agricole.
- Faiblesse du dialogue social spécifique aux préoccupations et problématiques du secteur agricole (en particulier, celui de l'horticulture).
- Le Niger a ratifié nombre des Conventions et instruments juridiques internationaux qui militent en faveur de l'adoption de réformes.
- Les femmes et les jeunes sont les groupes les plus vulnérables, bénéficiant le moins des protections existantes.

Recommandations clés

- Créer les conditions d'une représentativité effective des producteurs dans les centrales syndicales existantes et spécifiques au secteur de l'agriculture.
- Réviser le Code du Travail Nigérien, afin qu'il tienne davantage compte des préoccupations du secteur agricole et des dimensions du travail décent.
- Réviser la Convention Collective Interprofessionnelle, pour une meilleure prise en compte des impératifs du secteur agricole et des groupes vulnérables.
- Mettre en place des organes de veille au sein des syndicats de travailleurs, pour le suivi des recommandations de l'OIT.
- Renforcer les structures du dialogue social à travers la mise à niveau des représentants des différents acteurs.
- Travailler avec les OP et les Sociétés Coopératives à la mise en place d'entités villageoises chargées de l'éducation et de la veille sur les éléments du travail décent.
- Favoriser la concertation multipartite pour garantir la représentativité des différents secteurs.

- Promouvoir la production de données à jour, fiables et exploitables sur le travail décent et le dialogue social dans le secteur agricole.
- Promouvoir la documentation des processus et cadres non formels de dialogue social dans les sous-secteurs de l'agriculture.

Executive Summary

Decent Work and Social Dialogue are two (2) important facets of employment promotion policies, supported by the International Labour Organization (ILO) and the International Labour Bureau (ILB). Globally, millions of people still face working conditions that do not respect their most basic rights. In developing countries in particular, workers' rights are often violated, especially in informal sectors.

A Sahelian country in West Africa, three-quarters of which is desert, and facing multiple challenges, Niger is no exception when it comes to worker rights violations. Despite the existence of a Labor Code and an Interprofessional Collective Agreement, worker rights violations are observed, particularly in the informal sector. With a primarily agricultural and pastoral population, Niger produces vegetables in abundance, ranking as the largest producer of vegetables (all categories combined) in the Sahel region.

As part of its 2021-2025 Dialogue@work Trade Union co-financing program on the themes of inclusive social dialogue, youth employability, gender, and corporate social responsibility, the Nigerien Confederation of Labor (CNT) and CNV International commissioned this study entitled "State of Social Dialogue for Responsible Business Conduct and Decent Work in the Horticultural Sector in Niger."

This study is a desktop review, fed by observations and comments from key stakeholders (ministries, interprofessional organizations, NGO professionals, and employers). The study revealed the absence of clear provisions relating to decent work, both in the Labor Code and in the Interprofessional Collective Agreement. On the other hand, the study demonstrated that there is an authentic culture of social dialogue in Niger, which, however, does not obscure the challenges that remain.



1. Introduction



Le travail décent est une préoccupation majeure et un des dix-sept (17) objectifs de l'Agenda 2030 des Nations Unies. En effet, l'ODD 8 (travail décent et croissance économique) revêt une importance particulière, au regard des statistiques mondiales concernant le sous-emploi et l'emploi informel. On estime que plus de 60 % des emplois et plus de 90 % des micro, petites et moyennes entreprises (MPME) au niveau mondial relèvent du secteur informel (RSCD, 2018).

Ces disparités s'accroissent davantage suivant le genre des travailleurs (les femmes et les jeunes étant très souvent les plus lésés). La précarité de l'emploi touche plus souvent les femmes, en raison de leurs qualifications et de l'absence d'opportunités. Dans les pays où l'IDH ou le PIB par habitant sont faibles, les femmes sont le plus souvent dans l'informel, comparativement aux hommes (RSCD, 2018).

En Afrique, 85,6 % de la main-d'œuvre est dans l'emploi informel, 95 % des jeunes y évoluent et 79 % de femmes, là où les hommes représentent 68 % (CEA, 2021). Autre problème persistant sur le continent africain : le travail des enfants, incluant le travail forcé, le travail dans les mines, le travail agricole, entre autres. En Afrique, le secteur agricole représente environ 85 % des statistiques totales sur le travail des enfants, soit 61,4 millions d'enfants (CEA, 2021).

 tendu sur 1.267.000 km , le Niger a vu sa production agricole croître considérablement au cours des trente (30) dernières années. Il occupe la place de premier, dans la région sahélienne, en termes de production et d'exportation de légumes (toutes catégories confondues). L'oignon et les échalotes sont les premiers produits d'exportation du pays, avec une production estimée à 107 000 tonnes en 2018-2021 (PNIN, 2024).

La présente étude a été initiée par la CNV Internationaal, en collaboration avec la Confédération Nigérienne du Travail (CNT), dans le cadre du programme de co-financement Syndical Dialogue@work 2021-2025 sur les thématiques du Dialogue Social inclusif, Employabilité des Jeunes, Genre et la Responsabilité Sociétale des Entreprises.



2. Contexte et justification

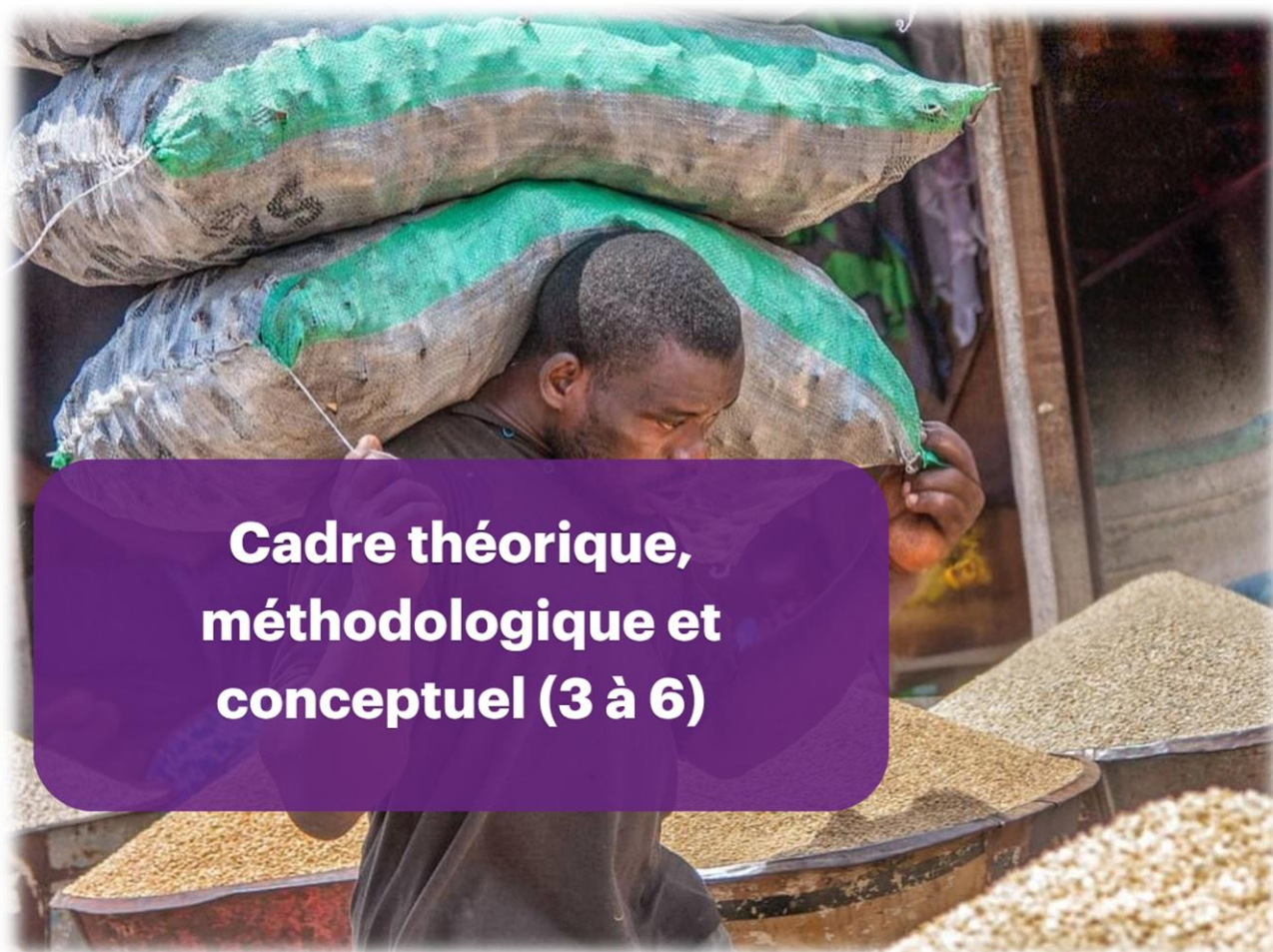
2. Contexte et justification

Depuis les années 1990, la mondialisation s'est accélérée à travers le libéralisme économique qui a imposé un mouvement de réformes (ajustements structurels) dans le monde du travail dans tous les pays du monde et notamment en Afrique francophone, sous la houlette de la Banque Mondiale et du Fonds Monétaire International (FMI). Ces différentes réformes ont dû compliquer la vie des travailleurs dans les entreprises nationales et multinationales privées à travers des politiques de modernisation des formes d'emploi, la limitation du rôle des services du travail, la facilitation de la rupture du contrat de travail, la limitation des droits de grève, etc.

Dans ce contexte, certains instruments juridiques internationaux ont été mis en place pour protéger les droits humains. Ainsi, le principe directeur N°12 des Nations Unies stipule que « La responsabilité des entreprises de respecter les droits de l'homme porte sur les droits de l'homme internationalement reconnus – à savoir, au minimum, ceux figurant dans la Charte Internationale des Droits de l'Homme et les principes concernant les droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation Internationale du Travail ».

Le Niger, pays sahélien dont les récoltes de la saison pluvieuse ne durent que quatre (4) mois, n'arrivent pas à couvrir ses besoins alimentaires, et est soumis à la pratique des cultures de contre saison (horticulture) pendant les huit (8) mois restant de l'année. Plus de 50 % de la population agricole, estimée à plus de dix-sept (17) millions, pratiquent les cultures de contre saison pour couvrir les besoins de la famille et des marchés urbains.

C'est dans ce contexte que la CNV et la CNT se sont attachés les services d'un consultant, pour la réalisation de cette étude portant sur le thème : « État des lieux du dialogue social pour la conduite responsable des entreprises et le travail décent dans le secteur horticole au Niger ».



3. Objectifs de l'étude

3.1. Objectif global

L'objectif global de l'étude est de comprendre les conditions générales de travail dans le secteur de l'horticulture au Niger pour favoriser la conduite responsable des entreprises et une croissance durable et inclusive à travers le dialogue social.

3.2. Objectifs spécifiques

La présente revue avait les objectifs spécifiques suivants :

- Faire une analyse du cadre légal et réglementaire du travail décent, du dialogue social et de la conduite responsable des entreprises/RSE ;
- Faire le point de la pratique du dialogue social et de la RSE dans le secteur de l'horticulture ;
- Réaliser une cartographie participative des chaînes de valeur dans le secteur de l'horticulture ;
- Identifier les enjeux, les acquis et les défis du dialogue social et du travail décent dans le secteur de l'horticulture ;
- Proposer des actions concrètes pour un renforcement du dialogue social constructif dans les secteurs ciblés en vue d'une conduite responsable des entreprises et une croissance durable et inclusive.

4. Méthodologie et déroulement de l'étude

Il s'est agi de faire une recherche documentaire intensive, en deux (2) étapes :

La collecte de données secondaires

A travers la littérature existante sur le travail décent et le dialogue social, et l'horticulture au Niger. Ceci a consisté à :

- L'utilisation des moteurs de recherche (Google, Bing) ;
- La consultation des sites d'organisations clés (PNUD, OIT, BIT, UEMOA, BAD, etc.) ;
- La collecte de documents (physiques et/ou électroniques) auprès d'organisations clés travaillant sur les thématiques du travail décent, du dialogue social et des filières horticoles, établis à Niamey (RECA, Ministère de l'Agriculture et de l'Elevage, Conseil National du Patronat, Ministère de la Fonction Publique et du Travail, plateforme MORIBEEN, USTN, etc.) ;
- L'extraction des données qualitatives et quantitatives clés ;
- L'analyse des données recueillies.

5. Limites de l'étude

Il s'agit d'une étude réalisée sur la base de données secondaires, à travers la documentation existante sur le sujet. Le lecteur admettra alors le caractère relativement obsolète de certaines données, en l'absence d'études plus récentes. En outre, la difficulté à trouver de la documentation spécifique au sous-secteur de l'horticulture est à prendre en compte.

Nous avons formulé l'hypothèse favorable que les exploitations agricoles (qu'il s'agisse de cultures pluviales ou horticoles), au Niger, présentent toutes des caractéristiques communes ou similaires. Ce qui a permis d'extrapoler les données existantes, concernant les caractéristiques des exploitations agricoles, et, l'existence d'un dialogue social et l'avènement du travail décent dans le sous-secteur horticole.

Enfin, il faut noter que l'absence de données primaires (et donc d'enquêtes auprès des acteurs du secteur horticole), constitue une limite objective à prendre en considération, dans la lecture du présent rapport.

6. Définitions des concepts et notions



Travail décent

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) définit le travail décent comme un travail qui « résume les aspirations des êtres humains au travail » ou encore comme « un travail productif pour les femmes et les hommes dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine » (BIT, 2013). Il est soutenu par quatre (04) piliers que sont : 1) la création d'emploi ; 2) l'extension de la protection sociale ; 3) la promotion du dialogue social et de la bonne gouvernance ; 4) la garantie des droits au travail.

Travail temporaire

Selon le Bureau International du Travail (BIT), il s'agit d'un travail « dans le cadre duquel les travailleurs sont engagés pour une période prédéfinie, comprenant les contrats de durée déterminée (CDD), ceux conclus pour la réalisation d'une tâche ou d'un projet défini, ainsi que le travail saisonnier ou occasionnel ».

Travail occasionnel

Selon le BIT, « le travail occasionnel peut se définir comme l'embauche de travailleurs sur une base ponctuelle et intermittente, pendant un certain nombre d'heures, de jours ou de semaines, en contrepartie d'un salaire convenu aux termes d'un accord de travail quotidien ou périodique ». Le travail occasionnel est particulièrement observé dans le secteur informel dans les pays à faible revenu (BIT, 2013).

Sous-emploi

Selon la Résolution concernant la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat (16e Conférence internationale des statisticiens du travail, octobre 1998), le sous-emploi renvoie à une situation de sous-utilisation des capacités de production des personnes employées, incluant celle consécutive à un système économique national ou régional déficient.

Dialogue social

Selon l'OIT, on désigne par « dialogue social » toutes les formes de négociations, consultations et échanges d'information entre des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, sur des questions d'intérêt commun. Ainsi, le dialogue social peut porter sur des politiques économiques ou sociales et d'autres problématiques d'importance et d'intérêt majeurs (OIT, 2012). De ce fait, le dialogue social contribue

au travail décent, en donnant (aussi bien aux travailleurs formels qu'informels) l'opportunité de s'exprimer, d'être écoutés et entendus.

Tripartisme

Le tripartisme désigne l'ensemble des cadres et mécanismes de dialogue réunissant les différents acteurs du dialogue social, notamment : les gouvernants, les employeurs et les travailleurs. Il ne s'agit pas d'une simple préoccupation de représentation, mais d'un principe sous-tendu par la participation active, l'inclusivité et la concertation.

Horticulture

L'horticulture désigne l'ensemble des cultures maraichères, incluant les cultures fruitières et arboricoles, ainsi que les cultures florales et les cultures de décrue (MAG, 2021). Les productions horticoles se différencient des productions vivrières par la nature des produits, leur valeur commerciale et leur caractère hautement périssable (comparativement aux cultures céréalières).

Ménage et exploitation agricole

On entend par ménage un ensemble de personnes formant une unité de consommation unique, consommant des repas ensemble, cuisinés au même endroit. On désigne par « exploitation agricole », une unité de production agricole avec un mode de gestion unique des différents facteurs de production (sols, animaux, main-d'œuvre, équipements, etc.). La main d'œuvre agricole est constituée de tous les hommes et de toutes les femmes qui travaillent ou dépendent de l'exploitation agricole.



7. Comprendre l'agriculture et la production horticole au Niger

7. Comprendre l'agriculture et la production horticole au Niger

7.1. Éléments de contexte sur les productions agricoles

Pays sahélien au trois quart désertique, le Niger a une agriculture majoritairement pluviale, en raison de la rareté des eaux de surface et de la concentration des pluies sur 3 à 4 mois (Inter-Réseaux, 2023). Avec un PIB largement tributaire des activités agropastorales et une économie très informelle, le pays vise depuis son indépendance l'autosuffisance alimentaire à travers des politiques et initiatives agricoles promouvant les cultures irriguées.

A partir de 2011, l'État Nigérien a lancé l'Initiative 3N (Les Nigériens nourrissent les Nigériens), ambitieuse politique qui s'est déclinée en plusieurs programmes axés sur la création de conditions d'accroissement des productions alimentaires : Stratégie de la Petite Irrigation au Niger (SPIN) et Politique Nationale de Sécurité Alimentaire (PNSN). Malgré ces actions, le Niger demeure largement dépendant des importations de denrées alimentaires.

En 2020, les céréales représentaient 57 % de la valeur monétaire des produits importés au Niger. Quant à la valeur monétaire totale des importations alimentaires, elle est estimée à 492 milliards de F CFA en 2020 (Ministère du plan, 2021).

Tableau 1 : Evolution des importations alimentaires en pourcentage de la valeur monétaire en 2014, 2018 et 2020

Tableau 2 : Evolution des exportations alimentaires en pourcentage de la valeur monétaire en 2014, 2018 et 2020

Importations Produits \ Années	Valeur en F CFA (%)		
	2014	2018	2020
Céréales	47,0	56,2	57,0
Produits animaux	12,0	6,6	5,0
Fruits et légumes	3,6	2,9	3,0
Tubercules et racines	0,8	0,2	0,4
Graisses et huiles animales ou végétales	14,7	14,4	12,3
Sucres et Sodas	8,6	7,2	7,6
Sel (y compris le sel préparé pour la table et le sel dénaturé) et chlorure de sodium pur	1,2	0,9	0,8
Bétails sur Pied	0,0	0,0	0,0
Café, thé, maté et épices	1,6	1,7	1,2
Cacao et ses préparations.	0,1	0,2	0,3
Préparations alimentaires diverses.	9,1	8,9	11,3
Autres produits alimentaires	1,3	0,8	1,1
Total	100	100	100

Source : Institut National de la Statistique (INS)

Source : Institut National de la Statistique (INS) — Tableaux 1 et 2 : importations et exportations alimentaires 2014-2020

Les tableaux 1 et 2 montrent l'évolution des importations et exportations de différents produits agricoles, entre 2014 et 2020, en pourcentage de valeur monétaire (FCFA). On observe une baisse des importations des fruits et légumes, entre 2014 et 2020, passant de 3,6 % à 3,0 %. En revanche, les exportations de fruits et légumes ont augmenté entre 2014 et 2018, passant de 40,2 % à 43,3 %, puis une baisse en 2020, probablement due à la fermeture des frontières résultant de la pandémie de COVID-19.

Malgré les nombreux défis auxquels il est confronté, le Niger se classe au rang du premier producteur et exportateur de légumes de la région sahélienne. L'oignon et la tomate fraîche sont les deux (2) plus importantes

cultures horticoles, permettant au pays d'approvisionner les voisins sous-régionaux (Burkina Faso, Mali, Côte d'Ivoire, Bénin).

7.2. Caractéristiques des exploitations agricoles au Niger

7.2.1. Cultures vivrières



Comme beaucoup de pays de la sous-région ouest-africaine, l'agriculture au Niger est essentiellement familiale. Les exploitations agricoles telles que définies dans la littérature, correspondent donc à des unités de production familiale où le Chef de ménage est en même temps Chef d'exploitation. En termes de superficies, ces exploitations ont des tailles très modestes (0,5 à 2 ha).

La population agricole, qui est constituée des membres des ménages agricoles, est estimée à 17 547 420 personnes, avec 9 332 149 d'hommes et 8 215 270 de femmes. Les chefs de ménages agricoles (donc chefs d'exploitations) sont dans une écrasante majorité des hommes (94,1 %), là où les femmes ne représentent que 5,9 %. Les actifs agricoles représentent également une grande disparité dans les proportions : 62,75 % des actifs agricoles sont des hommes contre 37,25 % pour les femmes.

Tableau 3 : Productions (en tonnes) des principales cultures - Campagne agricole 2022/2023

Cultures	Production (T)
Mil	3 656 958
Sorgho	2 100 697
Ma�s	9 333
Fonio	6 050
Riz pluvial	50 796
Riz irrigué	5 251
Niébé	2 865 884
Arachide	670 613

Cultures	Production (T)
Sésame	104 088
Souchet	77 864
Voandzou	61 753
Oseille	107 264

Source : DS/MAG (rapport campagne 2022/2023)

Tableau 4 : Situation des Chefs de ménage par sexe et par région

Tableau 5 : Situation des actifs agricoles par sexe et par classe d'âge au niveau national

Exportations	Valeur en F CFA (%)		
Produits \ Années	2014	2018	2020
Céréales	13,9	2,0	5,1
Produits animaux	1,7	3,4	2,7
Fruits et légumes	40,2	43,3	27,8
Tubercules et racines	0,0	0,0	0,0
Graisses et huiles animales ou végétales	9,1	14,7	22,5
Sucres et sucreries	4,7	2,7	8,8
Sel (y compris le sel préparé pour la table et le sel dénaturé) et chlorure de sodium pur	0,2	0,1	0,0
Bétails sur Pied	26,4	24,5	17,5
Café, thé, mat� et épices	0,9	5,7	4,4
Cacao et ses préparations.	0,0	0,2	0,0
Préparations alimentaires diverses.	0,9	3,3	10,0
Autres produits alimentaires	2,0	0,0	1,1
Total	100	100	100

Source : DS/MAG - Tableaux 4 et 5 : répartition des chefs de ménage et actifs agricoles par sexe

Tableau 6 : Répartition des Chefs de Ménages agricoles suivant l'utilisation de la main-d'œuvre salariée (MOS)

Le tableau 6 montre une nette disproportion de l'utilisation de la main-d'œuvre salariée, en fonction du sexe du Chef de Ménages. Les exploitations agricoles dirigées par des hommes et utilisant de la MOS représentent 92,36 % du total des exploitations agricoles, là où celle dirigée par les femmes ne représentent que 7,64 %. Ceci s'explique en grande partie par la taille des exploitations dirigées par des femmes (petites voire très petites) et par leurs ressources limitées.

7.2.2. Cultures horticoles

Les cultures horticoles occupent une grande partie des superficies emblavées avec une production brute totale se chiffrant à 5 838 022,11 tonnes, durant la campagne 2020/2021 (DS/MAG, 2021). Les productions ont substantiellement évolué au cours des dernières années, en même temps que les emblavures. Cette tendance est confirmée pour quasiment toutes les cultures horticoles, en particulier celles occupant les cinq (5) premières places du classement.

Tableau 7 : Productions des principales filières horticoles — campagnes 2022/2023, 2023/2024 et 2024/2025

Produit	Sup. 22/23 (ha)	Sup. 23/24 (ha)	Sup. 24/25 (ha)	Prod. 22/23 (T)	Prod. 23/24 (T)	Prod. 24/25 (T)	Zones
Oignon	55 392	65 586	62 515	1 968 792	2 251 097	2 163 211	Tahoua, Dosso, Tillabéri
Laitue	25 407	28 817	30 480	656 040	667 661	706 586	Dosso, Tahoua, Maradi
Tomate	24 558	25 751	25 313	687 398	699 856	695 449	Tahoua, Dosso, Maradi
Chou	23 283	21 323	23 572	696 832	624 373	687 129	Toutes régions
Courge	16 573	16 302	18 285	523 900	503 373	568 889	Toutes régions
Poivron	14 723	11 809	13 764	329 401	277 305	306 976	Toutes régions
Pastèque	9 298	12 788	4 046	248 260	344 392	99 695	Toutes régions

Source : Rapports définitifs d'enquêtes campagnes 2022/2023, 2023/2024 et 2024/2025

7.3. Caractéristiques des principales filières horticoles au Niger

7.3.3.4. Filière Oignon

La filière oignon se caractérise par un certain dynamisme, en raison de son importance économique pour le pays, et par l'intervention de plusieurs acteurs à différentes échelles. On observe un niveau de structuration (existence d'une interprofession) qui n'occulte pas, pour autant, le caractère encore informel de certains des maillons de la filière, en particulier dans la commercialisation (FAO, 2021). Cultivé depuis des siècles au Niger, l'oignon génère des revenus substantiels pour les producteurs ; selon la BCEAO, les recettes d'exportation d'oignon nigérien se chiffraient à 80 milliards de francs CFA en 2017 (FAO, 2021).

Tableau 8 : Tableau descriptif des caractéristiques de la filière oignon au Niger

Maillon	Caractéristiques
Intrants	Existence de fournisseurs d'intrants : Semences conventionnelles (INRAN, Agrimex, Manoma SA) ; Semences traditionnelles (producteurs, ANFO, FCMN-Niya) ; Engrais (Biochem, Hydrochem, CAIMA, ANIDE) ; Produits phytosanitaires (CAIMA et autres fournisseurs) ; équipements Agricoles (CAIMA et autres fournisseurs)
Production	Petite échelle (moins de 1 ha) ; Moyenne échelle (1 à 5 ha) ; Grande échelle (plusieurs ha)
Collecte	Intermédiaires ; Grossistes ; Semi-grossistes
Transformation	Transformateurs artisanaux
Transport	Transporteurs : dos d'ânes ou de chameaux, camionnettes et camions gros porteurs (nationaux et étrangers)
Commercialisation	Troc, vente anticipée, vente en différé (warrantage), vente au comptant : Intermédiaires, Grossistes, Semi-grossistes, Détaillants

Maillon	Caractéristiques
Marchés	Marché intérieur (oignon frais ou transformé) ; Marché extérieur (exportations : ~46% de la production) : Côte d'Ivoire, Ghana, Bénin, Togo, Nigeria, Burkina Faso

Source : FAO, 2021 —  tude sur la Chaîne de Valeur Oignon au Niger

7.3.3.4.1. Production semencière de l'oignon

La disponibilité de semence certifiée de qualité, et en quantité, demeure un défi pour les acteurs de la filière. En effet, l'INRAN à elle seule n'arrive pas à satisfaire la demande croissante en semences certifiées ; ceci pousse de nombreux producteurs à autoproduire leurs semences. L'oignon produit au Niger est de trois (3) types : l'oignon rouge (« Violet de Galmi », rendement de 30   54 T/ha), l'oignon jaune (deux variétés : Early Texas yellow grano et Jaune de Valence), et l'oignon blanc (Blanc de Galmi, Blanc de Soumarana, Blanc de Goth ye). Le Violet de Galmi est particulièrement apprécié pour ses qualités organoleptiques, sa consistance et ses aptitudes à la conservation.

7.3.3.4.2. Organisation de la filière et protection intellectuelle du Violet de Galmi

La FCMN-Niya et l'ANFO sont les deux (2) fa ti res nationales à travers lesquelles les producteurs d'oignon sont organisés. En 2010, l'interprofession de la filière oignon, l'ANFO a obtenu la protection de la dénomination de « Violet de Galmi », au registre de l'Organisation Africaine de la propriété intellectuelle (OAPI). C'est sous la marque « ANFO Violet de Galmi » que le célèbre oignon nigérien est désormais enregistré à l'OAPI. Ceci a ouvert la voie à une meilleure structuration de la filière oignon, avec la création en 2019 d'une plateforme semencière. Avec l'appui des partenaires, une interprofession a été créée en 2013, réunissant trois (3) associations : l'APPON, l'APCON et l'APTON.

7.3.3.4.3. Conservation de l'oignon

Au Niger, la conservation de l'oignon est faite traditionnellement dans des cases en paille appelées « rudu ». Celles-ci ont une capacité de 2 à 3,5 tonnes d'oignons et un coût moyen variant entre 50 000 et 75 000 FCFA (RECA, 2014, in FAO, 2021). En raison des taux de perte importants, il est nécessaire de régulièrement contrôler l'état du rudu et renouveler la paille au besoin.

7.3.3.4.4. Principales contraintes de la filière oignon

- Approvisionnement en semences : les capacités de production semencière par l'INRAN et les différents opérateurs sont limitées.
- Approvisionnement et contrôle des intrants importés : la libéralisation du secteur de l'approvisionnement en intrants agricoles a entraîné l'arrivée sur le marché de plusieurs acteurs sans contrôle rigoureux.
- Coûts élevés des engrais minéraux importés (excepté l'urée provenant du Nigeria).
-  troitesse du marché, ne permettant pas l'importation de matériel agricole moderne.

7.3.3.5. Filière tomate

Deuxième spéculation horticole, en termes de volume de production, la tomate est cultivée dans toutes les régions du Niger. La production est faite en contre-saison, de janvier à juin, autour des mares et retenues d'eau. Les emblavures se chiffrent à environ 11 724,5 ha, principalement dans les régions de Tahoua (3 755 ha), Maradi (2 592 ha), Niamey (1 945 ha). L'insuffisance de données fiables et de documentation est une des tares de la filière tomate, rendant difficile l'analyse globale de la chaîne.

7.3.3.7. Filière Poivron

Pour le poivron produit au Niger, il est difficile de parler de filière, dans le sens strict du terme, car on n'observe pas une réelle structuration comparable à celle de la filière oignon. Le poivron produit au Niger provient essentiellement de la région de Diffa, représentant 4/5e du total de la production nationale. Très peu organisée, la filière génère, néanmoins, des revenus importants pour les producteurs. Les principales contraintes incluent : l'absence de structuration, les difficultés d'accès aux financements, les attaques des ravageurs, l'insécurité dans la zone de Diffa, et les inondations de certains sites de production.

7.3.3.8. Filière Chou

La production et la commercialisation du chou est principalement faite par les femmes (IRC, 2015). Malgré l'absence d'une interprofession, les producteurs sont organisés en groupements agricoles ou coopératifs. Grossistes, demi-grossistes et détaillants assurent la commercialisation aux niveaux local, régional et international. Ces dernières années, de nouveaux acteurs sont apparus dans la filière, notamment dans l'import du chou (venant du Nigeria, du Bénin et du Burkina Faso), durant les périodes où le produit se fait rare sur les marchés.

Cas spécifiques des cultures issues de l'agroécologie

Depuis quelques années, à la faveur d'une conjoncture défavorable, on voit émerger une agriculture plus soucieuse de l'environnement, contrairement à l'agriculture conventionnelle gourmande en pesticides et engrais de synthèse. Il s'agit de l'agroécologie, largement pratiqu e par les femmes. En effet, les femmes sont détentrices d'un savoir-faire et d'aptitudes (règlement de conflits, commercialisation de proximité) qui cadrent bien avec les principes de l'agroécologie, et les dimensions du travail décent et du dialogue social.

7.3.4. Cartographie participative des chaînes de valeurs dans le secteur de l'horticulture au Niger

Le choix a été fait de s'appesantir sur la filière oignon, pour les raisons suivantes : C'est une filière d'importance économique majeure, au regard des revenus générés ; c'est la première filière d'exportation, au regard des volumes de produits échangés ; c'est la filière la mieux structur e parmi toutes les filières horticoles au Niger. Cette cartographie a été réalisée avec l'appui des acteurs présents lors de l'atelier de présentation et de validation du présent rapport.

Tableau 9 : Cartographie de la filière oignon au Niger, suivant les acteurs directs, les structures d'appui et le Cadre légal

Classes d'âge	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
14 -23	2 262 984	58,76	1 588 248	41,24	3 851 233	33,50
24-33	1 687 079	61,66	1 049 021	38,34	2 736 100	23,80
34 -43	1 163 019	54,39	975 277	45,61	2 138 296	18,60
44 -53	901 727	67,04	443 331	32,96	1 345 057	11,70
54 -63	516 479	64,18	288 256	35,82	804 735	7,00
64 & plus	437 475	70,47	183 321	29,53	620 796	5,40
Total	7 213 876	62,75	4 282 341	37,25	11 496 217	100,00

Source : Résultats de la cartographie participative — Atelier de validation du rapport, Niamey

Tableau 10 : Identification des opportunités, défis et leviers d'action suivant les quatre (4) piliers du Travail Décent dans la filière oignon au Niger

Régions	Population	Chef homme		Chef femme		Total	Taille moyenne
		Effectif	%	Effectif	%		
Agadez	375439	70873	92	6162	8	77035	4,87
Diffa	353513	71480	91,3	6811	8,7	78291	4,52
Dosso	2560886	343125	97	10616	3	353741	7,24
Maradi	3781745	508125	94,1	31859	5,9	539984	7,00
Tahoua	3207679	424686	95,4	20476	4,6	445162	7,21
Tillabéri	2900912	572279	91,1	55907	8,9	628186	4,62
Zinder	3452595	578646	95,1	29813	4,9	608459	5,67
Niamey	914650	156674	93,6	10713	6,4	167387	5,46
Total	17547419	2725888	94,1	172357	5,9	2898245	6,05

Source : Résultats de la cartographie participative — Filibre oignon au Niger

8. Cadre législatif et réglementaire du travail au Niger





8.1. Code du Travail

Le cadre législatif du travail au Niger a pour fondement le Code du Travail, qui adresse l'ensemble des droits et devoirs du travailleur et de l'employeur. En effet, le Code du Travail Nigérien (CTN) aborde, de façon générale, les relations entre travailleurs et employeurs, concernant aussi bien l'emploi à temps plein que l'emploi saisonnier ou l'emploi à temps partiel. Bien que ne se prononçant pas de façon spécifique sur le cas du travail agricole, on y retrouve, de façon parcellaire, des articles ou alinéas d'articles qui énoncent des situations spécifiques liées au travail agricole.

En son article 1, il est dit que le CTN est applicable sur l'ensemble du territoire de la République du Niger. L'article 2 dispose que le travailleur est « toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée », indépendamment de son sexe ou de sa nationalité. On entend ainsi que les travailleurs agricoles, formels ou informels, entrent tous dans cette définition, et sont donc, à priori, couverts par le CTN.

Parmi les articles pertinents pour le travail agricole et décent :

- Article 5 : Interdit toute discrimination liée au sexe, à l'appartenance religieuse, à l'âge, à l'ascendance nationale ou à l'origine sociale, à la race, à la couleur, au VIH-Sida, à l'opinion politique et religieuse ou à l'appartenance (ou non)   un syndicat.
- Article 10 : Stipule que 5 % du travail doit être réservé aux personnes handicapées, par tout employeur.
- Article 24 : Encourage les employeurs à offrir une formation professionnelle aux travailleurs. Il définit la formation professionnelle comme un droit pour tout travailleur.
- Articles 26   39 : Relatifs au contrat d'apprentissage, citant explicitement les établissements industriels, commerciaux ou agricoles.
- Article 60 : Stipule que les contrats saisonniers peuvent être renouvelés sans limitation, ce qui s'applique aux activités agricoles de nature saisonnière.
- Article 61 : Relatif au contrat à durée déterminée à terme imprécis, incluant les travailleurs journaliers engagés à l'heure ou à la journée.
- Article 99 : La durée légale du travail est fixée à quarante (40) heures par semaine. Les heures effectuées au-delà de la durée légale donnent lieu à une majoration de salaire.
- Article 100 : Dans toutes les entreprises agricoles, les heures de travail sont basées sur deux mille quatre cents (2400) heures pour l'année.
- Article 137 : Tout employeur est tenu d'organiser une formation en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés.

- Article 144 : L'employeur est tenu de déclarer tout accident du travail survenu ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise.

8.2. Convention Collective Interprofessionnelle

La Convention Collective Interprofessionnelle actuellement en vigueur au Niger est une version révisée de celle conclue en 1972 et amendée en 1996, puis en 2012. La nouvelle Convention Collective est le fruit d'un dialogue bipartite entre les organisations patronales (CNP-Niger et FOP/Niger) et diverses organisations syndicales (CDTN, CNT, USTN, CGSL-Niger, USPT).

Cette convention abroge les conventions antérieures, tout en conservant les avantages anciennement acquis par les travailleurs. Elle donne également la possibilité à tout nouveau syndicat ou groupement professionnel de travailleurs de librement y adhérer. La nouvelle Convention collective reconnaît le droit syndical et la liberté pour chaque travailleur de l'exercer librement.

Le secteur de l'agriculture (l'horticulture), non encore syndiqué, est très peu pris en compte dans cette Convention Collective. Les spécificités et contraintes qui mériteraient des dispositions particulières incluent : travail informel, saisonnier ou à temps partiel ; présence prolongée sur le lieu de travail (au-delà des 40 heures par semaine) ; manipulation de produits parfois dangereux ou toxiques (pesticides et engrais chimiques) ; utilisation d'équipements pouvant présenter un danger ; absence de dispositifs d'hygiène et de sécurité au travail.

8.3. Le travail décent au Niger

La situation du travail décent, au Niger, peut se lire à travers le « Profil Pays du Travail Dément » (PPTD), qui est un instrument élaboré par le BIT pour aider ses mandants à évaluer les progrès en matière de travail décent. Le PPTD s'intéresse aux quatre (4) piliers stratégiques de l'Agenda pour le Travail Dément (le plein emploi productif, les droits au travail, la protection sociale, la promotion du dialogue social et du tripartisme), ainsi qu'aux dix (10) éléments principaux y afférents.

ENCADRÉ 1 : INCIDENCE DE LA PAUVRETÉ CHEZ LES TRAVAILLEURS

Les travailleurs pauvres représentent à eux seuls plus de la moitié (51,4%) de l'ensemble des travailleurs, au Niger, en 2008. Le taux de bas salaires est quant à lui de 46,9%, pour les salariés et les travailleurs à la tâche. On observe une pauvreté présente en milieu rural, principalement chez les agriculteurs, les travailleurs indépendants du secteur informel urbain et les chômeurs. (Source : PPTD Niger, OIT 2013)

Concernant les opportunités d'emploi, le Niger a adopté en 2009 une Politique Nationale de l'Emploi (PNE), qui a pour objectif la réduction du chômage et du sous-emploi, ainsi que la création d'opportunités d'emploi et de revenus décents pour les plus vulnérables (femmes, jeunes et handicapés). Concernant les gains adéquats et le travail productif, on estime que les travailleurs pauvres représentent plus de la moitié des travailleurs (environ 51,4 %) en 2008 (OIT, 2013).

Concernant les formes de travail à abolir, en 2009, une enquête nationale sur le travail des enfants (ENTE) a été conduite, révélant que 42,1 % du total des enfants sont en situation de travail. Environ 1,4 % des enfants sont en situation de travail à abolir. Ces chiffres s'expliquent, en grande partie par la pauvreté (en particulier en zone rurale).

Concernant l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi, le Niger a ratifié les Conventions n°100 sur l'égalité de rémunération de 1951 et n°111 concernant la discrimination de 1958. Il est encore courant de voir des situations où les femmes sont discriminées par rapport aux hommes concernant l'accès à l'emploi ; elles représentent seulement 17,2 % des emplois salariés.

8.4. Dispositions juridiques et réglementaires liées au travail décent

Bien que ne l'abordant pas de façon spécifique, le Code du Travail Nigérien et la Convention Collective effleurent, à travers certaines dispositions spécifiques, quelques éléments principaux du travail décent :

- Les gains adéquats et travail productif — Article 164 (Code du Travail) : La rémunération d'un travail à la tâche ou aux pièces doit être calculée de telle sorte qu'elle procure au travailleur de capacité moyenne un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue.
- Les horaires de travail décents — Article 99 (Code du Travail) : La durée légale du travail est fixée à quarante (40) heures par semaine. Article 100 : Dans toutes les entreprises agricoles, les heures de travail sont basées sur 2400 heures pour l'année.
- Combiner travail, famille et vie personnelle — Article 25 (Convention Collective) : La femme salariée qui compte deux ans au moins d'ancienneté percevra de la part de l'employeur son plein salaire habituel déduction faite des sommes versées par la CNSS.
- La sécurité dans l'environnement du travail — Article 137 (Code du Travail) : Tout employeur est tenu d'organiser une formation en matière d'hygiène et de sécurité. Article 136 (Convention Collective) : L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures utiles pour protéger la vie et la santé des salariés.
- La sécurité sociale — Article 144 (Code du Travail) : L'employeur est tenu de déclarer tout accident du travail survenu dans l'entreprise.
- Le dialogue social et la représentation — Article 260 (Code du Travail) : La Commission Consultative du Travail et de l'Emploi peut être consultée sur toutes les questions relatives au travail et à l'emploi.

8.5. Droit coopératif de l'Acte Uniforme de l'OHADA

En l'absence d'une prise en compte explicite du secteur agricole dans le Code du Travail Nigérien et dans la Convention Collective Interprofessionnelle, l'Acte Uniforme de l'OHADA joue plus ou moins le rôle d'arbitre, dans la structuration des activités de production agricole et dans la défense des droits matériels et moraux des producteurs agricoles. Cependant, il intervient seulement lorsque les producteurs se muent en coopératives, union ou fédérations de coopératives.

L'Acte Uniforme relatif au droit des Sociétés Coopératives se prononce sur les dispositions régissant leur constitution et leur fonctionnement, sans aborder des droits ou obligations relatives au statut de salarié agricole. Ses articles 4 et 6 reprennent la définition et l'énumération des principes coopératifs proposés par l'Alliance coopérative internationale. L'Acte Uniforme participe à la structuration des filières agricoles, en offrant la possibilité à des producteurs de mutualiser leurs efforts sous une même entité.

Tableau 11 : Analyse SPECTRED des avantages de l'Acte Uniforme de l'OHADA relatif au droit des Sociétés Coopératives

Régions	Effectif total des ménages agricoles du pays	Nombre total des ménages utilisant la main d'œuvre salariale		Effectif des ménages dirigés par les hommes utilisant la MOS		Effectif des ménages dirigés par les femmes utilisant la MOS	
		Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Agadez	67469	36509	54,11	33588	92	2921	8
Diffa	69984	40360	57,67	36850	91,30	3510	8,70
Dosso	340411	119621	35,14	111592	93,29	8029	6,71
Maradi	528012	225250	4,66	205903	91,41	19347	8,59
Niamey	408276	179642	44	169835	94,54	9807	5,46
Tahoua	616465	257063	41,70	234185	91,10	22878	8,90
Tillabéri	554841	407753	73,49	382924	93,91	24829	6,09
Zinder	151669	63853	42,10	53611	83,96	10242	16,04
National	2737127	1330051	48,59	1228488	92,36	101563	7,64

Source : Analyse SPECTRED — Acte Uniforme OHADA relatif au droit des Sociétés Coopératives



9. Conduite responsable des entreprises et Responsabilité Sociale des Entreprises

9. Conduite responsable des entreprises et Responsabilité Sociale des Entreprises



La Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) est un concept connu mais encore peu utilisé dans le paysage des entreprises au Niger. Il est davantage l'apanage des Multinationales  trang res (MEN), comme le montre une étude du Comité d'Analyse et de Recherche Syndicale du Niger (CARES-Niger). Ceci peut s'expliquer par les marges plus importantes que réalisent ces MEN, comparativement aux entreprises locales et PME (CSI, 2019).

Dans le secteur agricole, une RSE au sens strict du terme peut s'observer au niveau des exploitations pratiquant l'agroécologie. Ces exploitations, majoritairement conduites par les femmes, fonctionnent sur des principes (agroécologiques) qui se rapprochent ou s'apparentent aux normes de la RSE. Cette idée est renforcée par l'existence, au Niger, d'une « longue tradition de groupes économiques féminins (tontines pour le microcrédit), un mouvement de défense des droits des femmes déjà ancien et un mouvement agroécologique en construction » (RECA, 2023).



10. Droits au travail et dialogue social



En matière de dialogue social, le Niger est un peu à la traîne, malgré des efforts de la part aussi bien du gouvernement que des acteurs sociaux de tout bord. Le pays a ratifié la convention sur la consultation tripartite (C144) de l'OIT en 2018, ainsi que la convention sur la négociation collective (C154) en 1985. Le Niger dispose également d'un Code du travail qui consacre les droits fondamentaux des travailleurs (droit à la négociation collective, syndicalisation, droit de grève, etc.).

En 2015, un signal encourageant de la part du gouvernement nigérien était le lancement du dialogue national, avec la mise en place d'un comité interministériel sur la protection sociale et d'un comité technique chargé de mettre en œuvre la Politique Nationale de Protection Sociale (PNPS).

10.1. Structures du dialogue social et leur mode de gouvernance

Au Niger, le dialogue social est tripartite avec l'intervention de différents acteurs et la mise en place de plusieurs organes de concertation. Ces organes sont :

- Le Conseil National du Travail : Instance qui coiffe tous les autres organes de dialogue social. Présidé par le Premier Ministre, il sert de cadre de dialogue et de concertation permanents, sur des questions relatives à l'emploi, aux problèmes des travailleurs et aux problèmes sociaux.
- La Commission Consultative du Travail et de l'Emploi (CCTE) : Elle date de 2012 et est l'organe r f rent pour toutes les questions relatives au travail et à l'emploi. Les décisions majeures concernant la réforme du code du travail, la réglementation des conditions de travail et les questions liées aux inspections du travail et aux conventions collectives y sont scrutées, avant acceptation par le Ministre de tutelle.
- Le Conseil Supérieur de la Communication (CSC) : Autorité administrative autonome, dédiée au secteur de la presse, composée de quinze membres.
- Le Conseil National de l'Investissement Privé (CNIP) : Créé pour un dialogue entre partenaires publics et privés, afin de faciliter le développement des PME.
- Le Conseil National du Dialogue Social (CNDS) : Créé en 2000, organe quadripartite ayant pour mission de promouvoir le dialogue social au Niger. Il sert de cadre de réflexion et de concertation entre partenaires, compétent sur les questions relatives aux conflits sociaux de toute nature. Il se réunit au moins deux (2) fois dans l'année en session ordinaire.

A côté de ces organes multipartites existent d'autres (bi ou tripartites), participant à faciliter le dialogue social : Comité Interministériel de Négociation avec les Partenaires Sociaux, Comité Technique Consultatif de Sécurité et Santé au Travail, Comité Consultatif de la Fonction Publique, etc.

10.2. Dialogue social dans le secteur agricole au Niger

Le dialogue social dans le secteur de l'agriculture, au Niger, opère dans le cadre de la structuration et du fonctionnement des Organisations de Producteurs (OP). Celles-ci sont de plus en plus structurées au niveau national, avec la présence de cinq (5) organisations faïtières :

- L'Association Nationale des Coopératives des Professionnels de la Filière Oignon (ANFO) ;
- L'Association pour la Redynamisation de l'Elevage au Niger (AREN) ;
- La Fédération des Coopératives Maraichères du Niger (FCMN) ;
- La Fédération des Unions et Coopératives des Producteurs de Riz (FUCOPRI) ;
- La FUGPN Mooriben (Fédération des Union de Groupements Paysans du Niger).

Ces organisations faïtières ont été à l'avant-garde de l'avènement de cadres de concertation spécialisés comme le Collectif des Associations Pastorales du Niger (CAPAN) sur l'élevage, ou généralistes comme la Plateforme Paysannes du Niger (PFPN). Leur mission principale est la défense de la voix de leurs membres, lors de concertations avec les acteurs du dialogue politique.

C'est dans cette perspective qu'un Cadre National de Dialogue et de Concertation (CNDA) fut lancé, où les OP jouent un rôle déterminant. Ces différentes structures répondent bien à la recommandation 204 de l'OIT qui stipule que « l'autorité compétente devrait utiliser des mécanismes tripartites avec la pleine participation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives ».

10.3. Efficacité, défis et perspectives du dialogue social

De nombreuses études établissent un lien étroit entre travail informel, pauvreté et inégalités. Il est reconnu qu'en termes de revenus, les travailleurs informels gagnent moins que les salaires moyens, avec des disparités qui s'accroissent selon les régions et les secteurs. En outre, travailler dans le secteur informel n'offre pas de protection sociale, donnant ainsi lieu à des conditions de santé et de sécurité plus précaires.

ENCADRÉ 2 : EXEMPLE DE RÉUSSITE D'UN DIALOGUE SOCIAL AU KENYA

Au Kenya, les négociations tripartites menées dans le cadre du Conseil national du travail ont abouti en 2017 à une augmentation du salaire minimum de 18%, qui a eu des retombées immédiates sur le salaire des travailleurs domestiques (des femmes en majorité) qui leur a permis de dépasser le seuil de pauvreté. (RSCD, 2018)

Au Niger, la CNT travaille à la mise en place d'un cadre national pour contrôler l'application de la Recommandation 204 de l'OIT, à travers le dialogue social au sein du Conseil national du travail et de la commission nationale de sécurité sociale. A cet effet, une loi sur la protection sociale pour tous a été élaborée, en étroite collaboration avec d'autres organisations de la société civile.

La CNT a également été initiatrice d'une stratégie d'extension des droits aux travailleurs du secteur informel, en l'occurrence ceux de secteurs réputés vulnérables (construction, transport, agents de sécurité, travailleuses domestiques). En outre, la CNT a joué un rôle déterminant au sein de la commission nationale de sécurité sociale, ayant débouché sur l'élaboration d'une loi relative à un socle de protection sociale pour tous. Cela dit, force est de constater qu'aucune de ces initiatives ne prend en compte les préoccupations du secteur agricole, en particulier celui de l'horticulture.

ENCADRÉ 3 : EXEMPLE DE DIALOGUE MULTIPARTITE POUR LA RÉFORME DU SECTEUR DES ENGRAIS AU NIGER

En 2017, le Gouvernement Nigérien a décidé de la réforme du secteur engrais, afin de donner un nouveau souffle à la production agricole. Cette initiative entr it dans le cadre de l'Initiative 3N, avec le soutien de l'IFDC, le MCA-Niger et divers partenaires sociaux. Ce fut une belle réussite de consultations multipartites dans les huit (8) régions du Niger, portant sur l'évaluation des politiques d'importation et de distribution des engrais, l'analyse des coûts et de la structure des prix, et l'évaluation du cadre du programme de subvention des engrais.



11. Conclusion et recommandations

11. Conclusion et recommandations

La présente revue documentaire a permis de faire un état des lieux du dialogue social et du travail décent au Niger, avec une perspective orientée sur le secteur agricole en général, et horticole en particulier. Elle a révélé l'absence de textes législatifs et réglementaires propres au secteur horticole, au Niger. Cette vacuité ne milite pas en faveur d'un dialogue social constructif, pour un travail décent dans le secteur.

Très informelle et essentiellement rural, l'agriculture nigérienne occupe pourtant une place importante dans sa contribution au PIB du pays. L'importance de la population agricole contraste avec la quasi-absence de textes propres réglementant le secteur. Ceci laisse le champ ouvert à des abus et à des interprétations ambiguës du Code du Travail, censé être applicable à tous les salariés, indépendamment du secteur.

Composante non négligeable de la population agricole, les femmes et les jeunes ne trouvent pas non plus leur compte, sinon une maigre consolation, dans les rares dispositions du Code du Travail traitant de leur spécificité, en tant que personnes vulnérables. L'existence de cadres du dialogue social est avérée, mais trop souvent limités au travail formel et à des secteurs économiques éloignés du monde agricole.

Dans ce contexte, et dans la perspective de l'atteinte des ODD (notamment de l'ODD 8), il convient de faire du dialogue social et du travail décent, les leviers de l'emploi productif et durable au Niger. Cela passera par le développement de compétences et technologies, l'apprentissage continu et le soutien à la productivité.

Recommandations finales

- Créer les conditions d'une représentativité effective des producteurs dans les centrales syndicales existantes et spécifiques au secteur de l'agriculture, pour la défense des droits des producteurs de différentes filières agricoles.
- Réviser le Code du Travail Nigérien, afin qu'il tienne davantage compte des préoccupations du secteur agricole, et des dimensions du travail décent et du dialogue social.
- Réviser la Convention Collective Interprofessionnelle, pour une meilleure prise en compte des impératifs du secteur agricole, et des groupes vulnérables tels que les femmes et les jeunes.
- Mettre en place des organes de veille, au sein des syndicats de travailleurs, pour le suivi des différentes recommandations de l'OIT, en matière de promotion du travail décent et du dialogue social.
- Renforcer les structures du dialogue social, à travers la mise à niveau des représentants des différents acteurs sur les évolutions au niveau mondial, en matière de dialogue social et de travail décent.
- Travailler avec les OP et les Sociétés Coopératives, à la mise en place d'entités villageoises, chargées de l'éducation, du suivi et de la veille, sur les dimensions et éléments du travail décent.
- Favoriser la concertation multipartite, afin de garantir la représentativité des différents secteurs, dans les négociations et la consultation pour des conditions de travail plus décentes, saines et favorisant la pleine productivité.
- Promouvoir la production de données à jour, fiables et exploitables, sur le travail décent et le dialogue social, dans le secteur agricole.
- Promouvoir la documentation des processus et cadres non formels de dialogue social, dans les sous-secteurs de l'agriculture.

Références bibliographiques

- Agence Syndicale Danoise de Coopération au Développement (ADCD), (2022). Profil du Marche du Travail, Niger 2021/2022. 48 pages.
- Bureau International du Travail (BIT), (2015). Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi, Genève, 35 pages.
- Commission Economique pour l'Afrique (CEA), (2021). Document de travail sur le travail décent et la croissance économique : Rapport de situation sur l'ODD 8, Forum régional africain pour le développement durable, Brazzaville. 13 pages.
- Confédération nationale des Syndicats Chrétiens des Pays-Bas (CNV), (2024). Travail décent dans la chaîne d'approvisionnement horticole au Sénégal : une recherche qualitative dans cinq sous-secteurs horticoles, 105 pages.
- Confédération Syndicale Internationale (CSI), (2019). Comité d'Analyse et Recherche Syndicale du Niger (CARES-Niger). Rapport de recherche, 52 pages.
- Confédération Syndicale Internationale (CSI), (2019). Promotion de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) et les droits des travailleurs dans les filiales des multinationales au Niger dans le cadre des Accords-Cadres Mondiaux (ACM). Rapport de Recherche, 17 pages.
- Fonds des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture (FAO), (2021). Étude sur la Chaîne de Valeur Oignon au Niger. 89 pages.
- Haut-Commissariat à l'Initiative 3N (HI3N), (2012). Cadre Stratégique et Coût Estimatif des Programmes de l'initiative pour la Période 2012-2015. 69 pages.
- Inter-Réseaux (2023). Les Synthèses, Coup d'œil sur l'agriculture et les politiques agricoles au Niger. 8 pages.
- Mbaye A.A. et F. Gueye (2018). Marchés du travail et emplois en Afrique de l'Ouest. Série de documents de travail N° 297, Banque africaine de développement, Abidjan, Côte d'Ivoire. 35 pages.
- Ministère de l'Agriculture et de l'Elevage, (2018). Plan de Réforme du Secteur des Engrais au Niger. 21 pages.
- Ministère de l'Agriculture, (2021). Rapport définitif de l'enquête sur les productions irriguées 2020-2021. 42 pages.
- Ministère de l'Agriculture, (2023). Rapport d'évaluation de la campagne agricole d'hivernage 2022 et Perspectives Alimentaires 2022/2023. 55 pages.
- Organisation Internationale du Travail (OIT), (1998). Résolution concernant la mesure du sous-emploi et des situations d'emploi inadéquat, adoptée par la seizième Conférence internationale des statisticiens du travail. 16 pages.
- Organisation Internationale du Travail (OIT), (2013). Profil Pays du Travail Dément – Niger. 78 pages.
- RECA (Réseau National des Chambres d'Agriculture du Niger), (2005). Étude de l'impact de la production et de la commercialisation du poivron dans la région de Diffa au Niger. 44 pages.
- Réseau des Chambres d'Agriculture du Niger (RECA), (2010). Bilan des études des filières rurales au Niger : Analyse sommaire de 9 filières. 36 pages.
- Réseau des Chambres d'Agriculture du Niger (RECA), (2010). Note d'information/Filière oignon No8. 4 pages.
- Réseau des Chambres d'Agriculture du Niger (RECA), (2023). Femmes, rapports de genre et agroécologie au Niger : Quelles places des femmes dans les transitions agroécologiques ? Grain de Sel. 2 pages.
- Réseau National des Chambres d'Agriculture du Niger (RECA), (2011). Note d'information : Adoption du 9ème Acte uniforme de l'OHADA relatif au droit des sociétés coopératives. 4 pages.
- Réseau Syndical de Coopération au Développement (RSCD), (2018). La contribution du dialogue social au Programme 2030 : Formaliser l'économie informelle. 40 pages.
- Royal Tropical Institute (KIT, 2021). Rapport de la collecte des données primaires pour l'évaluation du secteur des semences ISSD/Sahel. 10 pages.
- Secrétariat Général de la Présidence de la République du Niger, (2012). Loi No 2012-45 portant Code du travail de la République du Niger. 61 pages.
- Union Européenne (2022). Analyse approfondie de la Chaîne de Valeur Oignon au Niger : 2021-2030. 118 pages.

Webographie

Qu'est-ce que le travail décent ? — Novethic. Consulté le 10 mars 2025.

<https://ecampus.itcilo.org> — Consulté le 10 mars 2025.

Convention C087 - Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Consultée le 10 mars 2025.

Convention C141 - Convention (n° 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975. Consultée le 10 mars 2025.

Recommandation R205 - Recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017. Consultée le 10 mars 2025.

Recommandation R193 - Recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002. Consultée le 10 mars 2025.
FAOSTAT. Consulté le 23 juillet 2025.

— Fin du rapport —

CNV Internationaal / Confédération Nigérienne du Travail (CNT) – Niger | Juillet 2025