Recrutement et dynamiques de l'emploi des travailleurs migrants dans le secteur du cacao en Côte d'Ivoire

AOÛT 2025

Cellule d'Analyse de Politiques Economiques du CIRES

Remerciements

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Direction du développement et de la coopération DDC

Verité remercie la Direction du développement et de la coopératio (DDC) du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) pour son soutien financier, apporté dans le cadre du projet « Protection des travailleurs migrants dans le secteur du cacao en Côte d'Ivoire et au Ghana », qui a permis de mener les travaux de terrain et de publier le présent rapport.

© Verité, Août 2025

Table des matières

Remerciements **2**

Table des matières **3**

Liste des graphiques **5**

Liste des tableaux **7**

Résumé Exécutif **9**

Recommandations 13

1. Introduction générale **20**

1.1. Contexte et justification 20

1.2. Objectifs de l'étude 22

2. Méthodologie **25**

2.1. Cadre d'analyse 25

2.2. Quelques concepts et définitions 27

2.3. Sources de données 31

3. Principaux Résultats **34**

3.1. Dynamique récente du travail agricole et profil de la main d'œuvre 34

3.2. Caractéristiques sociodémographiques des cacaoculteurs 35

3.3. Parcours migratoire et pratiques de recrutement des Migrants 38

3.4. Contractualisation 50

3.5. Vulnérabilité du travailleur migrant dans la cacaoculture 68

3.6. Risque de travail des Enfants 81

3.7. Dynamique de genre dans la cacaoculture 89

3.8. Mécanismes de promotion du travail décent dans la cacaoculture 101

©2025 Verité, Inc.

Conclusion **106**
A l'Etat de Côte d'Ivoire 107
Aux entreprises qui s'approvisionnent en cacao en Côte d'Ivoire 108
A la société civile 108
Annexe **110**
Annexe 1. Détails de l'analyse de la situation contractuelle 110
Annexe 2. Zone de l'étude 122
Notes de fin **124**

©2025 Verité, Inc.

Liste des graphiques

GRAPHIQUE 1: Origine géographique des travailleurs 41
GRAPHIQUE 2: Répartition du Lieu de résidence 42
GRAPHIQUE 3: Répartition des moyens de transport 43
GRAPHIQUE 4: Répartition de l'Organisation du voyage 43
GRAPHIQUE 5: Répartition du financement du voyage vers l'exploitation 44
GRAPHIQUE 6: Répartition de l'origine des fonds personnels pour le voyage 44
GRAPHIQUE 7: Répartition en pourcentage des canaux de recrutement 45
GRAPHIQUE 8: Répartition des groupes ethniques des employeurs ivoiriens 48
GRAPHIQUE 9: Typologie des contrats dans l'économie cacaoyère 52
GRAPHIQUE 10: Couverture médicale et paiement des heures supplémentaires 53
GRAPHIQUE 11: Perception sur la clause du contrat par les métayers 55
GRAPHIQUE 12: Clauses contractuelles sur les heures de travail 56
GRAPHIQUE 13: Clauses Contractuelles sur les droits de vendre 57
GRAPHIQUE 14: Conditions de Vie et Restrictions Commerciales 58
GRAPHIQUE 15: Perception sur la transparence contractuelle 59
GRAPHIQUE 16: Perception de Transmission des Informations 60
GRAPHIQUE 17: Perception de la Transparence du contrat par l'ouvrier agricole 61
GRAPHIQUE 18: Perception du risque Financier contractuel 62
GRAPHIQUE 19: Prise en Charge Médicale en Cas d'Urgence 63
GRAPHIQUE 20: Répartition des avantages offerts aux travailleurs 64
GRAPHIQUE 21: Répartition sur la perception des employeurs 65

©2025 Verité, Inc.

GRAPHIQUE 22: Perception des travailleurs migrants 71
GRAPHIQUE 23: Revenu moyen par source de financement du voyage 74
GRAPHIQUE 24: Perception sur les contraintes de travail imposées 81
GRAPHIQUE 25: Risques signalés par les employés 89

©2025 Verité, Inc.

Liste des tableaux

TABLEAU 1: Les grandes zones de production de cacao de 2018 à 2022 35

TABLEAU 2: Répartition des acteurs de l'échantillon 37

TABLEAU 3: Caractéristiques socio-démographiques par type d'acteur 38

TABLEAU 4: Répartition des canaux de recrutement des travailleurs 49

TABLEAU 5: Perception sur la période de Travail et Tâches Hors Cacao 61

TABLEAU 6: Perception des employeurs sur le traitement contractuel 66

TABLEAU 7: Vulnérabilité économique de l'ouvrier agricole 69

TABLEAU 8: Exposition à l'endettement selon le type de contrat 72

TABLEAU 9: Perception des conditions de Travail et Rémunération 79

TABLEAU 10: Perception de la vulnérabilité liée aux conditions de travail 82

TABLEAU 11: Situation des enfants selon la perception de l'employeur 83

TABLEAU 12: Perception sur la Scolarisation des enfants 84

TABLEAU 13: Perception de l'exposition des enfants aux travaux à risques 85

TABLEAU 14: Perception sur l'exposition des enfants des travailleurs migrants 86

TABLEAU 15: Scolarisation des enfants de travailleurs-migrants 87

TABLEAU 16: Spécification des tâches de l'exploitation basées sur le genre 93

TABLEAU 17: Soutien aux femmes enceintes 96

TABLEAU 1 (ANNEXE) : Perceptions et enjeux pour les acteurs 114

TABLEAU 2 (ANNEXE) : Répartition des Entretiens Individuels 123

©2025 Verité, Inc.

Résumé Exécutif

Résumé Exécutif

La Côte d'Ivoire, premier producteur mondial de cacao avec près de 40 % du marché mondial, mobilise plus d'un million d'emplois directs et environ cinq millions d'emplois indirects. Une large part de cette main-d'œuvre est constituée de migrants internationaux, souvent sans papiers d'identité, ce qui limite leur accès à la protection sociale.[1]

L'objectif général de cette étude est d'analyser les facteurs de mobilité, la présence, et l'expérience des travailleurs migrants intervenant dans la filière du cacao en Côte d'Ivoire. Se référant aux concepts associés aux droits fondamentaux des travailleurs, l'étude a eu recours à une méthodologie mixte combinant revue documentaire, données secondaires et primaires (qualitatives et données quantitatives). Les données primaires ont été collectées dans les régions du Gbôklé et du Guémon, choisies sur la base de la production annuelle de cacao et de la proportion des ménages migrants (internes et internationaux) producteurs de cacao dans ces localités. La triangulation de l'analyse de contenu, des récits de vie et de la statistique descriptive des données de l'enquête, a abouti aux principaux résultats suivants :

Une main-d'œuvre migrante indispensable mais vulnérable : Les travailleurs migrants de l'échantillon sont en majorité originaires du Burkina Faso (70,53%), du Mali (6,25%) et des autres pays de l'espace CEDEAO dont le Togo et de la Guinée. Leur migration est généralement motivée par la pauvreté, l'instabilité, le chômage dans leur pays d'origine et l'attractivité de la filière cacao ivoirienne. Notre échantillon est constitué également de migrants internes, originaires d'autres régions de la Côte d'Ivoire. Les migrants internes (ivoiriens) sont constitués de groupes ethniques Gour (43,75%), d'Akan (33,04%), de Mandé (16,07%) et de Krou (7,14%).

©2025 Verité, Inc.

Le profil sociodémographique de ces travailleurs montre une population jeune (26-40 ans), faiblement instruite (près de 80% sans diplôme), majoritairement mariée, et impliquée dans une agriculture de subsistance ou de plantation à grande échelle (plus de 80% travaillent sur des exploitations de plus de 5 hectares).

Mécanismes de recrutement des travailleurs migrants. Un recrutement basé sur les réseaux ethniques et familiaux et les intermédiaires. Les employeurs ivoiriens passent principalement par la famille ou les amis (48,65%) et eux-mêmes (38,67%), ce qui traduit une forte confiance dans les réseaux personnels. Les employeurs Burkinabè, quant à eux, recrutent aussi majoritairement eux-mêmes (52,44%) ou via la famille/amis (45,95%).

La prépondérance de contrats informels. Les employeurs recrutent principalement des travailleurs saisonniers (67,84%), des métayers (28,2%) et, dans une moindre mesure, des salariés (9%). Toutefois, seulement 3,53% concluent un contrat écrit, contre 96,82% de contrats verbaux.

La spécificité du contrat de métayage. 83,87% des métayers affirment travailler sur la base d'un contrat verbal contre 16,13% avec un contrat écrit – un chiffre relativement élevé comparé aux pratiques générales (3% des exploitants).

La protection sociale des travailleurs migrants est liée au caractère formel du contrat. Les avantages sociaux offerts aux travailleurs varient selon qu'ils bénéficient d'un contrat écrit ou d'un contrat verbal. Les travailleurs disposant d'un contrat écrit bénéficient d'avantages sociaux relativement importants, notamment en matière de soins médicaux (90% contre 66,79%), d'avances sur salaires (60% contre 24,82%) et de vêtements (30% contre 14,96%).

©2025 Verité, Inc.

Vulnérabilité du travailleur migrant : Les travailleurs migrants sont exposés à multiples formes de vulnérabilité : économiques, sécuritaires et sanitaires. Environ un travailleur migrant sur trois (30%) s'expose à des risques sécuritaires divers dans les exploitations (serpents, machettes), sans disposer d'équipement de protection individuelle. Pendant la grossesse, les exploitants offrent un environnement peu favorable aux travailleuses migrantes ; 33,33% des employeurs ne prévoient aucun soutien.

Risque de travail forcé. Les travailleurs migrants déclarent pouvoir démissionner (82,64%) ou refuser de travailler sans conséquences (92%). Toutefois, 66,67% affirment qu'ils ne seraient pas réengagés en cas de plainte sur leurs conditions de travail ; 33,33% redoutent d'être inscrits sur une liste noire et 88,89% affirment que la pression de la dette réduit leur capacité de protestation ou de départ.

Travail des enfants : 27 % des travailleurs immigrés déclarent avoir au moins un enfant travaillant dans la cacaoculture. Toutefois, ces enfants ne sont ni forcés ni obligés à travailler. Tous les ouvriers migrants soulignent que les revenus générés par leurs enfants dans la cacaoculture sont essentiels pour le ménage.

Accès aux services sociaux de base : il y a d'importantes disparités entre les régions. Le Gbôklé présente une meilleure dotation en infrastructures sociales (garderies, écoles) que la région du Guémon. Plus de la moitié des travailleurs migrants déclarent l'existence de garderies dans leur localité, ce qui facilite la participation des femmes au marché du travail.

©2025 Verité, Inc.

Contribution féminine invisible et peu rémunérée : Les femmes sont apparemment faiblement représentées dans la population de travailleurs migrants recensés. Pourtant, 53,33% des ouvriers agricoles interrogés confirment l'existence d'une main d'œuvre féminine dans la cacaoculture. Ces femmes jouent un rôle central dans les tâches agricoles secondaires (désherbage, ramassage des cabosses, cuisine pour les travailleurs) sans reconnaissance économique ou juridique. Leur contribution à la création de richesse reste peu valorisée, et leur absence dans les contrats de travail ou les décisions aggrave les inégalités de genre.

Les migrantes décrivent unanimement la pénibilité du travail dans la cacaoculture comme source de fragilité. Les journées de travail durent généralement de 8h ou 9h du matin jusqu'à 15h, avec une courte pause à midi. Durant la haute saison, elles peuvent enchaîner plusieurs jours d'affilée sans repos. Beaucoup souffrent de douleurs lombaires, de migraines dues au soleil ou aux charges lourdes, de blessures aux mains et aux pieds.

Le pouvoir de négociation des travailleuses migrantes reste limité, les mettant en position de vulnérabilité économique. Globalement, le travail des femmes est sous-payé dans la production du cacao, payées à la tâche ou à la journée. Les tarifs varient peu selon les régions (en moyenne 1 500 à 3 000 FCFA par jour), avec un salaire pas toujours disponible immédiatement. Ce décalage complique la gestion des dépenses quotidiennes du ménage.

Promotion du travail décent. Il y a une absence de coordination entre les mécanismes coutumiers/communautaires et les dispositifs institutionnels. Cela alimente un vide de gouvernance, où les droits des travailleurs migrants ne sont ni recensés, ni respectés de manière formelle.

©2025 Verité, Inc.

Recommandations

Sur la base de ces résultats, l'étude recommande :

A l'Etat de Côte d'Ivoire de :

- **Poursuivre et élargir le recensement des acteurs de la cacaoculture** : Cette opération, initiée en 2019 par l'enregistrement d'environ **un million** de producteurs de cacao (avec distribution de cartes professionnelles), doit être intensifiée pour inclure pleinement les travailleurs migrants saisonniers et métayers. Par ailleurs, l'effectivité de la mise en place d'un système national de traçabilité des ventes de cacao entreprise par le Conseil Café Cacao tracera les sillons pour accéder aux futurs services et programmes de la filière ;
- **Étendre les filets sociaux aux zones cacaoyères vulnérables :** le gouvernement Ivoirien devrait élargir le **Programme de Filets Sociaux/ projet popote familiale** aux régions de production de cacao à forte concentration de travailleurs migrants. Une telle mesure garantit que les ménages de travailleurs migrants les plus pauvres bénéficient de transferts monétaires et d'un accompagnement, ce qui améliorerait leur niveau de consommation, faciliterait l'accès aux services sociaux de base et renforcerait leur capital productif ;
- **Assurer la généralisation de la Couverture Maladie Universelle (CMU) à l'ensemble des travailleurs de la filière cacao** : il convient de réduire les obstacles d'accès à la CMU pour **tous** les acteurs éligibles de la cacaoculture, y compris les travailleurs migrants et leurs familles, afin de limiter les risques liés à la maladie. Grâce à une décision récente, **tous les planteurs de café-cacao détenteurs de la carte du planteur, ainsi que les membres de leur famille, bénéficient désormais d'une assurance maladie via la CMU** (prise en charge intégrale de la cotisation par l'État). Il convient alors de s**implifier les démarches d'enrôlement** de ces travailleurs (documentation, centres d'enrôlement mobiles, campagnes d'information dans les communautés). Ces différents mécanismes de protection sociale dans la cacaoculture seraient rentables pour la Côte d'Ivoire. En effet Picone, Kimou et Kanga (2023) ont

©2025 Verité, Inc.

montré qu'en l'absence de CMU dans la Cacaoculture, une urgence médicale chez les cacaoculteurs ferait perdre à la Côte d'Ivoire l'équivalent de 0,2% du PIB de recettes fiscales ;

- **Faciliter l'accès aux services de garde d'enfants en milieu rural cacaoyer**, pour réduire le risque de travail des enfants et soutenir les mères travaillant dans la cacaoculture, l'État devrait promouvoir la création de structures d'accueil pour les jeunes enfants dans les zones de production de cacao. Cela peut passer par le soutien à des initiatives communautaires locales (par exemple, la mise en place de Centres d'Action Communautaires pour la Petite Enfance (CACE) ou par l'extension des programmes du Ministère de l'Éducation Nationale et de l'Alphabétisation (MENA) dans les communautés cacaoyères reculées ;

- **Assurer un suivi de l'application effective sur l'ensemble du territoire ivoirien des dispositions internationales et nationales relatives aux conditions des travailleurs migrants et de lutte contre les pires formes de travail des enfants** dans la cacaoculture (Convention des Nations Unies relative aux Droits de l'Enfant (CIDE) de 1989, Conventions 138 et 182 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), protocole d'Abidjan de la CEDEAO en 2013, etc.).
- Les autorités ivoiriennes (inspection du travail, Conseil Café-Cacao, CNS, parmi d'autres) sont encouragées à **simplifier le cadre légal pour le travail rural** (par exemple, la reconnaissance officielle des contrats saisonniers/ métayage) et en renforçant les contrôles ciblés sur les conditions d'emploi dans les zones cacaoyères ;

©2025 Verité, Inc.

- Un **modèle standard de contrat de travail cacaoyer** devrait être élaboré et promu, lequel impliquerait idéalement une autorité publique ou coutumière lors de sa signature (modèle AFOR pour la sécurisation du foncier rural). La présence de témoins et l'enregistrement vocal (adaptée à une population peu éduquée) de ces contrats renforcerait leur crédibilité et leur force exécutoire ;
- **Concilier la protection des forêts et le développement des zones cacaoyères** : L'État est appelé à prendre des mesures politiques fortes pour **résoudre la dualité** entre, d'une part, la préservation des ressources naturelles restauration du couvert forestier, etc.) et, d'autre part, le développement socio-économique (fourniture d'**infrastructures socio-éducatives** des zones de production cacaoyères,

Aux entreprises qui s'approvisionnent en cacao en Côte d'Ivoire

- Adopter et aligner les activités sur la norme ARS-1000 relative au cacao durable, en accordant une attention particulière à la section 12 : Exigences relatives aux aspects sociaux. Cette section décrit les principales attentes en matière de droits du travail, de conditions de travail et d'engagement communautaire.
- **Améliorer les systèmes de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (DRDH)** afin de mieux identifier, évaluer et traiter les risques dans la chaîne d'approvisionnement du cacao, en particulier pour les travailleurs migrants et les métayers, qui sont particulièrement vulnérables aux risques liés au travail. Le Farm Labor Due Diligence Initiative (FLDDI) Toolkit, développé par VERITÉ, peut aider à la mise en œuvre des principaux éléments de la DRDH.
- **Adapter** la boîte à outils premier maillon**, un guide plus détaillé au niveau des exploitations agricoles ; au contexte de la Côte d'Ivoire**. Les entreprises peuvent utiliser cette boîte à outils pour évaluer la maturité de leur système de DRDH existant, identifier les lacunes et les opportunités, et hiérarchiser leurs efforts et leurs investissements. Le présent rapport est pertinent pour l'élément 2 : Évaluer les risques et les atteintes aux droits humains, et peut être consulté lors de la mise en œuvre et de l'élaboration d'outils liés à l'évaluation

©2025 Verité, Inc.

des risques en matière de droits humains afin de s'aligner sur les principaux risques et vulnérabilités identifiés dans le rapport.

- **Formaliser les relations de travail avec des contrats simples et adaptés** en vue de réduire la vulnérabilité des métayers. L'International Cocoa Initiative (ICI) propose divers modèles de contrats, notamment des contrats visuels, des listes de contrôle à faire remplir par des témoins et d'autres formats appropriés ;[2]
- **Renforcer le rôle économique des femmes dans la filière cacao** – en soutenant des initiatives visant à autonomiser économiquement les femmes vivant dans les communautés cacaoyères (notamment les migrantes ou épouses de migrants). Une action concrète consiste à former des femmes pour qu'elles deviennent des distributrices d'intrants agricoles (agrodealers) dans le cadre de l'initiative gouvernementale « Engrais cacao » ou de programmes privés similaires.
- **Faciliter l'accès des femmes au crédit en milieu rural : en élargissant les partenariats** entre les coopératives et les institutions de microfinances afin de lever les barrières à l'accès au crédit pour les femmes dans les zones cacaoyères.

A la société civile

- **Faciliter la formalisation des relations de travail avec des contrats simples** et adaptés en vue de réduire la vulnérabilité des travailleurs migrants. Concrètement, la société civile peut élaborer et diffuser, en partenariat avec l'État et les organisations internationales (OIT, etc.), des **modèles de contrats agricoles** accessibles aux populations peu alphabétisées (éventuellement sous forme illustrée, audio...). Idéalement, ces contrats devraient prévoir une validation ou **signature en présence d'une autorité locale** (chef de village, représentant de la sous-préfecture, etc.) et de témoins, chaque partie conservant un exemplaire du document ;
- **Organiser des sessions d'information juridique** à destination des travailleurs migrants et des planteurs employeurs pour expliquer leurs droits et devoirs ;

©2025 Verité, Inc.

- **Structurer le recrutement à travers des mécanismes communautaires transparents** impliquant toutes les parties prenantes afin de les rendre plus inclusives et équitables ;
- **Aider à la mise en place de comités communautaires de recrutement** ou des bourses de travail locales. Ces mécanismes pourraient par exemple consister à tenir des **registres villageois** des offres et demandes de travail agricole, gérés par un comité incluant des représentants de jeunes migrants, des chefs coutumiers, des coopératives et des autorités administratives locales. Par ailleurs, des **campagnes de sensibilisation continues** doivent accompagner ce processus ;
- **Créer des réseaux de soutien pour les travailleurs migrants** : en facilitant la création de réseaux de solidarité pour les travailleurs migrants et donc en mettant en place des structures locales où ils peuvent échanger des informations, partager des expériences et obtenir des conseils juridiques gratuits. La société civile peut faciliter l'émergence de tels réseaux en mobilisant les communautés d'accueil (cliniques juridiques mobiles, permanences tenues par des associations de défense des droits, etc.) ;
- **Soutenir l'inclusion économique des femmes migrantes**, avec la mise en place d'initiatives spécifiques visant à renforcer leur inclusion économique par des formations professionnelles, des micro-crédits et des opportunités d'entrepreneuriat. La société civile devrait développer des **initiatives ciblées pour renforcer l'autonomisation économique** de ces femmes. Il peut s'agir de proposer des **formations professionnelles** spécifiques, des **programmes de micro-crédit** ou de **caisse de solidarité** dédiés aux femmes migrantes, de **groupes d'épargne communautaire** exclusivement féminins, encadrés par des associations (sur le modèle des AVEC – Associations Villageoises d'Épargne et de Crédit), est une autre approche efficace : ces groupes permettent aux femmes d'épargner collectivement en sécurité, de se faire crédit mutuellement et d'investir ensemble ;
- **Développer des programmes de formation** sur des compétences spécifiques des associations existantes à l'épargne et à l'entrepreneuriat.

©2025 Verité, Inc.

- **Renforcer le rôle des associations « société » et des AVEC** : en mettant en place des partenariats avec les AVEC dans les localités pour fournir des formations en gestion de l'épargne, des conseils financiers et des solutions de crédit adaptées aux besoins des femmes dans ces associations. Il est important de consolider les acquis des associations existantes (groupes de femmes, **AVEC**, coopératives naissantes) en matière de gestion financière et de développement de micro-entreprises.
- **Encourager la diversification des revenus** des femmes migrantes. Les associations locales et ONG doivent intensifier la **sensibilisation des femmes migrantes** travaillant dans la cacaoculture à l'importance de diversifier leurs sources de revenus. En collaboration avec les AVEC et les **structures communautaires**, promouvoir l'accès de ces femmes aux services bancaires de base (ou mobiles) et aux dispositifs de microcrédit existants.

©2025 Verité, Inc.

1. Introduction Générale

1. Introduction générale

1.1. Contexte et justification

La Côte d'Ivoire est le premier producteur mondial de cacao et représente près de 40% du marché mondial. Cette performance productive remarquable est le fait de plus d'un million d'emplois directs et cinq millions d'emplois indirects,[3] ce qui en fait de loin la première filière agricole pourvoyeuse d'emplois.

Les régions du Centre-Ouest et du Sud-Ouest (Bas-Sassandra) accueillent la majorité des travailleurs de la filière du cacao selon les statistiques nationales récentes.[4] La population active dans la filière cacao notamment dans l'ouest de la Côte d'Ivoire se caractérise par une forte composante migratoire. Le rapport du Bureau international du travail (BIT) sur la région de la Nawa dans le Bas-Sassandra, montre que plus de la moitié des exploitants sont des migrants internationaux qui travaillent sans document d'identification. Ce qui rend difficile leur intégration au système de couverture ou de protection sociale.[5]

L'origine de cette tradition migratoire remonte au début du XXe siècle avec l'introduction de la culture du cacao dans les régions forestières de la Côte d'Ivoire. En effet, le développement de cette économie cacaoyère de plantation forestière a nécessité l'apport en travail d'une main d'œuvre d'origine étrangère, laquelle a favorisé son expansion. Cette main-d'œuvre étrangère se dirigeait autrefois en masse vers l'ancienne boucle du cacao (Dimbokro, Daoukro, Bongouanou). Les enquêtes menées en 1955-1956 dans cette région indiquent que les principaux pays d'origine de cette main d'œuvre étaient la Haute Volta (actuel Burkina Faso) et le Mali représentant respectivement 71% et 11% des migrants.[6] Cette dynamique est restée quasi-stable au cours des décennies suivantes avec une polarisation de la production cacaoyère dans le sud-ouest de la Côte d'Ivoire.

Depuis la crise socio-politique de 2002, l'on observe une redéfinition de la trajectoire migratoire liée à la cacaoculture avec une forte concentration dans le Centre-Ouest

©2025 Verité, Inc.

puis dans l'Ouest montagneux de la Côte d'Ivoire consécutive au vieillissement des vergers et la perte de la majorité des forêts dans le Sud-Ouest ivoirien selon l'Organisation internationale pour les migrations (OIM).[7]

Aujourd'hui, le contexte du secteur du cacao en Côte d'Ivoire est marqué par un ensemble de problématiques économiques, environnementales et sociales interdépendantes qui accroissent le risque de vulnérabilité des travailleurs migrants fortement représentés dans la filière cacaoyère.[8]

Tout d'abord, la tendance globale baissière des prix aux producteurs depuis plus d'un demi-siècle piège les producteurs dans un cercle vicieux de pauvreté et de dégradation des ressources naturelles. En effet, contraints par une diminution progressive de la fertilité des sols et de la productivité des plantations, les producteurs répondent par une hausse régulière des surfaces cultivées et des volumes produits, alimentant l'offre mondiale de cacao, la baisse des cours, la migration de travail et la déforestation. Ensuite, les prix moyens payés aux producteurs sont encore loin de garantir un revenu décent pouvant couvrir le coût du travail et les besoins prioritaires des producteurs (alimentation, logement, éducation, santé, etc.), ce qui les maintient dans un piège à pauvreté. Enfin, face à la crise de main d'œuvre, en l'occurrence, une main d'œuvre familiale insuffisante et peu disponible, oblige un grand nombre d'exploitants à avoir recours aux travailleurs migrants pour maintenir la viabilité de la filière.

Ces dynamiques interdépendantes de pauvreté, de déforestation et de migration de la main-d'œuvre qui caractérisent le secteur du cacao en Côte d'Ivoire ont d'importantes répercussions sur les conditions de travail et de vie des travailleurs migrants. Elles influent notamment sur leur rémunération dans un contexte de pauvreté, sur la durée et la nature du travail dans un secteur agricole dominé par l'informalité et sur l'espace cultivable sous les contraintes de durabilité environnementale et de lutte contre la déforestation.

©2025 Verité, Inc.

En Côte d'Ivoire, même si des politiques ont été mises en place pour encadrer l'immigration, leur application reste marginale, surtout dans les zones rurales productrices de cacao.

Les travailleurs migrants, en particulier ceux en situation irrégulière, n'ont pas toujours accès aux mêmes protections légales que les travailleurs locaux. Ces employés sont souvent exclus des dispositifs de protection comme le salaire minimum, les congés payés ou la sécurité sociale à l'instar des travailleurs agricoles ; ce qui les rend vulnérables à nombreuses formes d'exploitation.[9]

L'application laxiste des lois du travail telles que les salaires bas, les heures supplémentaires non rémunérées et les conditions de vie peu reluisantes des travailleurs migrants dans les campements sont susceptibles de laisser place aux abus systémiques.[10]

Ces différents constats suscitent un ensemble d'interrogations à savoir :

- Quel est le parcours migratoire actuel de la main d'œuvre cacaoyère en Côte d'Ivoire ?
- Dans quelles conditions s'exerce le travail des migrants dans la filière du cacao en Côte d'Ivoire ?
- Ces conditions de travail sont-elles conformes à la législation nationale et aux normes internationales du travail ?
- Quelle est la nature des contrats qui lient les travailleurs migrants et leurs employeurs ?
- Quelles sont les dispositions en vigueur pouvant garantir des conditions de travail décentes aux travailleurs migrants dans la filière du cacao ?

1.2. Objectifs de l'étude

L'objectif général de cette étude est d'analyser les facteurs de mobilité, la présence, et l'expérience des travailleurs migrants intervenant dans la filière du cacao en Côte d'Ivoire. De manière spécifique, il s'agit de :

©2025 Verité, Inc.

- Décrire les expériences des travailleurs migrants lors du recrutement, la migration, l'exercice du travail et les risques liés au travail ;
- Examiner la dynamique du travail agricole des migrants en termes de composition de la main d'œuvre, les conditions de travail, les facteurs de vulnérabilité au travail forcé et au travail des enfants, ainsi que le respect des droits fondamentaux et des principes du travail décent, y compris en matière de santé et de sécurité au travail ;
- Analyser les facteurs socioéconomiques favorisant le risque de travail forcé et du travail des enfants ;
- Examiner la dynamique de genre dans le travail agricole parmi les travailleurs migrants impliqués dans la filière cacao en Côte d'Ivoire.

A partir de données primaires sur les expériences et les parcours migratoires, cette étude apporte un éclairage sur les conditions de travail et de vie des travailleurs migrants dans le secteur du cacao en Côte d'Ivoire.

Ce rapport est structuré autour de trois sections principales. La première décrit l'approche méthodologique utilisée, la deuxième dresse l'état des lieux de la migration dans le secteur du cacao en Côte d'Ivoire et la troisième analyse et interprète les résultats d'enquête avant de conclure par les implications de politiques économiques et sociales.

©2025 Verité, Inc.

2. Méthodologie

2. Méthodologie

2.1. Cadre d'analyse

Le cadre d'analyse proposé pour cette recherche repose sur l'interconnexion de trois grands axes d'analyse : les conditions économiques dans les pays d'origine, le cadre légal et institutionnel en Côte d'Ivoire, et les conditions de travail dans le secteur du cacao. Ces trois axes permettent de mieux comprendre les dynamiques qui influencent les mouvements migratoires, ainsi que les défis sociaux et économiques auxquels sont confrontés les travailleurs migrants.

2.1.1. Conditions Économiques dans les Pays d'Origine

La migration vers la Côte d'Ivoire pour travailler dans les plantations de cacao est motivée par des facteurs économiques structurels dans les pays d'origine, principalement des nations telles que le Burkina Faso, le Mali et la Guinée. Les pays d'origine des migrants sont caractérisés par une pauvreté chronique, exacerbée par une distribution inégale des ressources. Dans les zones rurales, la migration devient une stratégie de survie économique pour des millions de personnes confrontées à des conditions de vie difficiles.[11] En raison du manque d'industries formelles ou de services pouvant absorber la population active, l'agriculture à l'étranger est souvent perçue comme la seule option pour gagner un revenu, même si cela implique d'accepter des conditions de travail précaires.[12] Les migrants déjà fragilisés, arrivent dans les plantations avec peu de moyens et sont souvent prêts à accepter des salaires bas et des conditions de travail dégradantes pour subvenir aux besoins de leurs familles.[13]

2.1.2. Cadre Légal et Institutionnel en Côte d'Ivoire

La Côte d'Ivoire a historiquement accueilli des travailleurs migrants, mais les réformes récentes concernant les droits des étrangers ont compliqué leur intégration légale. Cette situation les place dans une zone grise juridique où leur

©2025 Verité, Inc.

accès aux droits reste très limité, créant ainsi un environnement propice à leur exploitation dans le secteur agricole.[14] Le secteur du cacao, comme d'autres, est marqué par une application laxiste des lois du travail. Les travailleurs migrants sont fréquemment exposés à des formes d'exploitation, telles que les salaires bas, les heures supplémentaires non rémunérées et des conditions de vie précaires dans les campements. Les lacunes institutionnelles laissent place à des abus systémiques.

2.1.3. Conditions de Travail dans le Secteur du Cacao

Les conditions de travail dans le secteur du cacao sont largement influencées par les pressions du marché international, où la demande du cacao bon marché pèse sur les producteurs locaux. Cela se traduit par des pratiques qui réduisent les coûts de production, souvent au détriment des travailleurs migrants.

La majorité des travailleurs migrants dans les plantations de cacao ne bénéficient pas de contrats formels, ce qui les expose à une grande précarité. Sans contrat, ces travailleurs ne peuvent pas revendiquer leurs droits en cas de litige avec leur employeur, les laissant ainsi à la merci de pratiques abusives.[15] Le paiement à la tâche, couramment pratiqué, renforce cette insécurité salariale, car les revenus fluctuent en fonction de la productivité, souvent influencée par des facteurs hors du contrôle des travailleurs.[16] Les longues heures de travail dans des conditions physiques difficiles, combinées à l'absence de protection sociale, exposent les travailleurs migrants à des risques élevés pour leur santé. Les conditions de vie dans les campements de travailleurs sont également déplorables, avec un accès limité aux infrastructures de base telles que l'eau potable, l'assainissement et les services de santé.[17]

©2025 Verité, Inc.

Les concepts associés aux droits fondamentaux des travailleurs et au droit du travail, internationalement reconnus, embrassent dans leur totalité les aspects les plus divers de ce qu'est le travail aujourd'hui. Le but fondamental de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et de ses 187 États membres, dont la Côte d'Ivoire, est de promouvoir ces concepts liés aux normes internationales du travail et d'œuvrer pour que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité.[18]

Les quatre piliers sur lesquels repose ce concept sont : (i) l'emploi, (ii) la protection sociale, (iii) les droits fondamentaux des travailleurs, (iv) le dialogue social. Ces différentes dimensions du travail décent sont complémentaires et interdépendantes.

2.2. Quelques concepts et définitions

2.2.1. Concept d'emploi

Le terme emploi désigne ici le travail sous toutes ses formes et dans ses aspects quantitatifs et qualitatifs. Les trois indicateurs les plus largement utilisés pour mesurer les possibilités d'emploi sont le taux d'activité, le taux d'emploi et le taux de chômage. Il convient également de compléter ces aspects quantitatifs relatifs à la durée de l'emploi par une analyse des spécificités du secteur d'activité. En particulier, les secteurs soumis aux exigences saisonnières et qui obéissent à des rythmes et des durées de travail spécifiques tels que le secteur agricole.

2.2.2. Concept d'emploi rémunérateur

Un autre attribut important du travail décent internationalement reconnu est la notion d'emploi rémunérateur. Il s'agit d'un élément qui varie suivant le niveau de développement du pays considéré. Il convient également d'intégrer parmi les possibles indicateurs de seuil, la ligne de pauvreté relative calculée dans le pays considéré ou le SMIG (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti).

©2025 Verité, Inc.

2.2.3. Notion de sécurité et de santé au travail

Les conditions de travail renferment des éléments comme le travail de nuit, la durée du travail, le repos et les congés. Outre les principes généraux en matière de sécurité et de santé au travail (Convention n°155, 1981), d'autres conventions portent sur des risques spécifiques comme ceux liés aux produits et aux substances toxiques (produits phytosanitaires et pesticides, etc.), ainsi que sur la protection des travailleurs dans certains secteurs d'activité, comme celui de l'agriculture (Convention n°192, 2001).

2.2.4. Notion de sécurité sociale

Deux types d'indicateurs sont largement utilisés pour évaluer la qualité d'un système de sécurité sociale : d'une part, le niveau des dépenses publiques en matière de sécurité sociale, exprimé en pourcentage du PIB ; d'autre part, le taux de couverture des travailleurs face aux différents risques de vulnérabilité.

Ce second indicateur permet d'estimer la proportion de travailleurs, dans un secteur donné, qui bénéficient effectivement d'une protection contre ces risques.

2.2.5. Notion de travail forcé

La première convention n°29 de l'OIT sur le travail forcé a été adopté en 1930 où le travail forcé est considéré comme « tout travail ou service exigé d'une personne sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ladite personne ne s'est pas offerte volontairement ». La notion de travail forcé aujourd'hui revêt plusieurs formes dont certaines sont assimilables à l'esclavage comme la servitude pour dettes, le servage et le travail pénitentiaire. La convention n°105 de l'OIT pour l'abolition du travail forcé interdit toutes les formes de travail forcé, notamment en tant que mesure de coercition politique, de mobilisation de la main d'œuvre à des fins de développement économique ou de discrimination raciale, sociale ou religieuse. Les conventions n°29 et n°105 s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs.

Sous l'angle statistique, pour le BIT (2024), un adulte est considéré comme étant soumis au travail forcé s'il est engagé, au cours d'une période de référence donnée,

©2025 Verité, Inc.

dans une activité de production de biens ou de fourniture de services destinés à d'autres personnes ou à son propre usage, qui est à la fois involontaire et soumise à une sanction ou à la menace d'une sanction (coercition). La combinaison des indicateurs de « travail involontaire » et de la « coercition » est donc nécessaire pour mesurer le travail forcé.

2.2.6. Notion de travail des enfants

L'OIT fixe à 14 ans l'âge minimum pour entrer dans la vie active et interdit le recours au travail des enfants dans toutes entreprises. La convention n°138 sur l'âge minimum adoptée et ratifiée par tous les Etats membres de l'OIT en 1973, confirme que l'âge minimum d'admission à l'emploi ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire qui est de 15 ans en Côte d'Ivoire.

Plus récemment, en 1999, les Etats membres de l'OIT ont adopté la convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants, qui exige de « toute urgence » l'interdiction de tous les abus dont peuvent être victimes les enfants à savoir : les diverses formes d'esclavage, leur exploitation dans des réseaux de traite d'êtres humains ou de trafic de stupéfiants, et leur utilisation à des formes et/ou des durées de travail susceptibles de nuire à leur santé, leur sécurité et leur moralité.

Les cas où le travail atteint un seuil de pénibilité excessif ou est accompli dans des conditions dangereuses et insalubres telles que l'utilisation de pesticides ou de produits phytosanitaires dans les exploitations agricoles, constituent les principales cibles des normes internationales sur le travail des enfants. Cette étude ne fait pas d'emphase sur le travail des enfants. Elle porte davantage sur la mesure du travail forcé de la main d'œuvre migrante de l'économie cacaoyère. Cependant, il est possible que des personnes autrefois enfants-travailleurs dans les plantations de cacao, puissent aujourd'hui être encore à l'âge adulte, en situation de travail forcé.

2.2.7. Vulnérabilité du travailleur migrant du secteur agricole

Entendue comme la probabilité d'être exposé à des risques économiques, sociaux, sanitaires ou environnementaux et disposer de capacités limitées pour y faire

©2025 Verité, Inc.

face. La vulnérabilité des travailleurs migrants du secteur agricole peut être liée à de mauvaises conditions de vie et de travail ; à des dispositions légales et des mécanismes d'application de la loi qui ne les protègent pas suffisamment ; toutes choses qui exposent les travailleurs migrants et leurs familles aux abus et à l'exploitation. Ces abus peuvent prendre la forme de tromperie sur leur salaire et leurs conditions de travail. En effet, les travailleurs migrants peuvent être soumis à des conditions de travail dangereuses, à de longues heures de travail, à l'isolement, à des restrictions de la liberté de mouvement, à des violences directes et indirectes, et à des paiements de salaires irréguliers.

2.2.8. Les modèles de recrutement des travailleurs migrants

L'analyse des modèles de recrutement des travailleurs migrants repose sur les théories néo-institutionnelles du marché de travail. Le concept d'isomorphisme et diffusion relèvent que des conceptions sociales largement répandues orientent des conduites appropriées poussant les organisations à devenir isomorphes à leur contexte institutionnel.[19] Aussi, des pressions institutionnelles (formelles et informelles) poussent les organisations à adopter des pratiques communes.[20] Pour ces auteurs, ces pratiques communes résultent de trois formes de pressions ; les pressions coercitives (émanant de l'autorité), des pressions mimiques liées aux incertitudes incitant à imiter les pairs, et les pressions normatives basées sur des croyances largement partagées. Cette analyse s'étend également au lien entre réseaux et théorie néo-institutionnelle, en mettant en exergue l'idée que les **réseaux facilitent** la diffusion de pratique sous pression institutionnelle.

Ce cadre théorique relatif aux approches institutionnelles (formelle et informelle) de recrutement, ainsi que les normes sociales, est testé en croisant le mode de recrutement avec un ensemble de variables telles que le canal de recrutement, la nationalité et le groupe ethniques de l'employé.

©2025 Verité, Inc.

2.3. Sources de données

2.3.1. Collecte des données

Les données utilisées pour cette étude proviennent principalement de deux sources complémentaires : des données secondaires issues de la revue documentaire et des données primaires collectées auprès d'un échantillon de producteurs de cacao. La revue documentaire a permis l'exploitation de statistiques récentes sur la filière cacao et la structure de la main-d'œuvre migrante dans la production cacaoyère.

Quant aux données primaires, elles proviennent d'une enquête qualitative et quantitative menée dans deux régions de la Côte d'Ivoire. Le choix des zones cibles de l'étude est effectué sur la base de la production annuelle de cacao et de la proportion des ménages non ivoiriens producteurs de cacao. Ainsi, le District du Bas Sassandra et celui des Montagnes ont été retenus comme zones de l'étude. Ce choix a pris en compte à la fois une région traditionnelle de migration (le district du Bas-Sassandra) et une zone relativement récente (le District des Montagnes) et dont les régions du Gbôklè et du Guémon ont été respectivement sélectionnées.

Au niveau de l'étude qualitative, 84 entretiens individuels et huit groupes de discussion, en tenant compte des dimensions d'âge et de genre ont été organisés. Des informateurs clés, incluant travailleurs migrants, propriétaires de plantations et leaders communautaires, ont été interrogés. L'observation participante a complété les entretiens pour saisir les dynamiques sociales et de travail.

En ce qui concerne l'enquête quantitative, en l'absence d'une

©2025 Verité, Inc.

base de sondage sur la main d'œuvre migratoire et tenant compte de la sensibilité de l'objet de l'étude, une approche boule de neige a été adoptée ; permettant ainsi de mener la collecte auprès d'un échantillon de 360 exploitants dont 180 dans le Guémon (départements de Bangolo et de Duékoué) et 180 dans le Gboklè (départements de Fresco et Sassandra). Le questionnaire ciblant à la fois les propriétaires d'exploitations agricoles, les métayers et les ouvriers agricoles, a couvert les thématiques suivantes : (i) la Migration, le mode de recrutement et d'embauche ; (ii) les conditions de travail dans l'exploitation cacaoyère ; (iii) le travail des enfants dans la cacaoculture et (iv) les perceptions de régulation du travail forcé.

2.3.2. Méthode d'analyse des données

Deux méthodes complémentaires sont employées pour l'analyse des données qualitatives à partir des transcriptions d'entretiens individuels et des discussions de groupe : l'analyse thématique et l'analyse de contenu. Les thèmes majeurs liés aux conditions de travail, les vulnérabilités, et les dynamiques de genre et de travail forcé parmi les travailleurs migrants ont été abordés. L'approche inductive a permis d'identifier les thèmes émergents de manière itérative.

L'analyse de contenu a permis de dégager les perceptions et expériences des travailleurs migrants dans le secteur du cacao. Le questionnement détaillé des verbatims recueillis, en se concentrant sur les mots et phrases récurrents qui reflètent les attitudes, opinions, et vécus des participants a enrichi les résultats par des illustrations de citations directes des participants.

Quant aux données quantitatives, leur exploitation procède directement de l'analyse statistique. Cette démarche fournit une vue d'ensemble des caractéristiques de la population étudiée, identifie les facteurs qui influencent leur vulnérabilité, et évalue l'impact de leurs conditions de travail.

En outre, le rapport procède par triangulation. Les résultats qualitatifs ainsi obtenus ont permis de compléter les tendances issues des données quantitatives, offrant ainsi une vision globale et approfondie des conditions de travail des migrants dans les zones étudiées.

©2025 Verité, Inc.

3. Principaux Résultats

3. Principaux Résultats

3.1. Dynamique récente du travail agricole et profil de la main d'œuvre cacaoyère

Entre 2018 et 2022, les régions les plus productives en tonnes étaient GUEMON, CAVALLY, et HAUT-SASSANDRA, avec des volumes dépassant régulièrement les 150 000 tonnes. GUEMON se distingue particulièrement, atteignant près de 449 313 tonnes en 2022, suivie par CAVALLY avec environ 339 363 tonnes la même année. La région de GBÔKLE conserve également une production importante, oscillant autour de 100 000 tonnes. Ces performances traduisent une forte concentration de la production agricole dans l'ouest du pays.

TABLEAU 1: Les grandes zones de production de cacao de 2018 à 2022 (Tonnes)

	2018	2019	2022	2021	2022
CAVALLY	238085,109	288611,676	325990,844	371216,668	339363,151
GBÔKLE	127834,076	137620,743	103782,264	99139,348	106409,2
GÔH	137603,283	151841,814	142188,742	144649,813	148556,997
GUEMON	273790,585	318789,475	362419,178	433018,903	449313,566
HAUT-SASSANDRA	157888,699	174896,109	180550,013	157320,061	151826,118
LÔH DJIBOUA	154284,773	163255,23	146042,073	161541,351	172983,84
NAWA	209406,298	184393,206	182856,699	164167,771	191854,13
SAN-PEDRO	317463,029	272036,683	183394,508	150334,412	178266,221
TONKPI	121746,316	129117,476	151534,848	173068,396	200148,305

Conseil du Café-Cacao

©2025 Verité, Inc.

Les trois aspects, à savoir la production, les prix et les revenus, connaissent une tendance à la hausse avec une inflexion de la production en 2020 où les prix et les revenus connaissent un pic. Les revenus des producteurs sont fortement corrélés aux prix d'achat bord champ et moins que proportionnellement à la quantité de cacao produite. Dans son ensemble, la filière cacao représente donc 4,37 milliards d'USD de valeur ajoutée au niveau national prenant en compte tous les acteurs (producteurs, acheteurs, exportateurs, transformateurs, entre autres) avec 63% de la valeur ajoutée réalisée au niveau de la production. Toutefois, les études antérieures montrent que la contribution nationale à la valeur ajoutée totale de la filière cacao reste très faible ; car une importante quantité de la production non transformée est exportée à bas prix.[21]

La structure de la main-d'œuvre agricole en Côte d'Ivoire est caractérisée par une forte présence de travailleurs migrants, tant internes, que internationaux, avec une participation significative des femmes. Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT),[22] environ 33% des migrants internationaux en Afrique de l'Ouest se trouvent en Côte d'Ivoire, faisant de la Côte d'Ivoire le premier pays d'accueil de l'immigration de travail de la sous-région. Parmi eux, 45% sont des femmes. Les principaux pays d'origine sont le Burkina Faso (61,5%), le Mali (17,4%), la Guinée (7%), le Niger (4%) et le Togo (3,1%). Ces statistiques se rapprochent de ceux de notre étude où les Burkinabés représentent environ 70% des travailleurs migrants suivis des Maliens. En outre, une autre étude menée dans le département de Biankouma a révélé que 74,1% des cultivateurs de cacao sont des migrants internes, répartis entre allochtones (38,3%) et étrangers (33,5%), contre 25,9% d'autochtones.[23]

3.2. Caractéristiques sociodémographiques des cacaoculteurs interrogés dans le cadre de l'étude

Le tableau 2 présente la répartition des 360 acteurs de la filière cacao interrogés. Aussi les données relatives à l'enquête quantitative comprennent 248 propriétaires de champs de cacao dont certains sont des employeurs et d'autres travaillent seuls

©2025 Verité, Inc.

dans leurs exploitations ; 92 cacaoculteurs sont dans un contrat de métayage parmi lesquels, 37 sont également des employeurs, faisant au total 285 employeurs, soit 79,16% de l'échantillon. Au total, l'étude a enquêté sur 112 employés (31,11% de l'échantillon) comprenant des salariés, des ouvriers et des métayers.

TABLEAU 2: Répartition des acteurs de l'échantillon

	Effectifs	Proportion (%)
Nombre de propriétaires	248	68,88%
Nombre de métayers	92	25,55%
Nombre de travailleurs salariés (ouvriers)	20	5,55%
Nombre d'employés (travailleurs salariés + métayers qui ne recrutent pas)	75	20,83%
Nombre d'employeurs (propriétaires + métayers qui recrutent)	285	79,16%
Nombre global de travailleurs (Travailleurs salariés + la totalité des métayers)	112	31,11%

CAPEC (2025)

Le Tableau 3 présente les caractéristiques sociodémographiques de la population étudiée. L'étude épouse clairement la structure de la main-d'œuvre décrite par les travaux récents de la filière. Notre échantillon est constitué de propriétaires d'exploitations repartis à la fois de migrants internes, originaires d'autres régions de la Côte d'Ivoire (40%) et des migrants internationaux issus de la sous-région ouest africaine. Les migrants internes (Ivoiriens) se répartissent entre les groupes ethniques Gour (43,75 %), Akan (33,04 %), Mandé (16,07 %) et Krou (7,14 %).

Quant aux propriétaires migrants internationaux, ce sont majoritairement des burkinabè (50%), des maliens (5%) et des autres pays de l'espace CEDEAO (5%).

Toujours, concernant la population des propriétaires/employeurs de la filière cacao, elle est majoritairement jeune (60% ont entre 26 et 40 ans) et ne possède aucun niveau d'éducation (57,89%). Sur le plan matrimonial, 70% sont mariés et possèdent des exploitations agricoles dont la superficie moyenne est égale ou supérieure à 5 hectares (100%), indiquant une activité agricole d'envergure. En définitive, ces

©2025 Verité, Inc.

caractéristiques suggèrent une population de cacaoculteurs jeunes, peu instruite mais impliquée dans une agriculture étendue.

TABLEAU 3: Caractéristiques socio-démographiques par type d'acteur

Variables /Modalités	Propriétaires	Travailleurs salariés	Travailleurs y compris Métayers
Age			
18-25ans	35,00%	8,70%	13,39%
26-40 ans	60,00%	69,57%	67,86%
41-60 ans	5,00%	21,74%	18,75%
Education			
Sans instruction	57,89%	81,52%	77,67%
Primaire	5,26%	15,22%	13,39%
Secondaire	36,84%	3,26%	8,94%
Situation matrimoniale			
Marié	70,00%	63,04%	55,35%
Concubinage	10,00%	11,95%	11,61%
Célibataire	20,00%	25,01%	33,04%
Taille de l'exploitation			
Superficie inférieure à 5 hectares	0,00%	23,91%	19,64%
Superficie supérieure ou égale à 5 hectares	100%	76,09%	80,36%
Nationalité			
Originaire de la région	0,00%	1,09%	0,89%
Mali	5,00%	6,52%	6,25%
Burkina Faso	50,00%	75,00%	70,53%
Guinée	0,00%	1,09%	0,89%
Autres pays CEDEAO	5,00%	2,17%	2,68%
Autres localités de la Côte d'Ivoire	40,00%	14,13%	18,76%

CAPEC (2025)

©2025 Verité, Inc.

En ce qui concerne la main-d'œuvre agricole, l'on note également une population de travailleurs salariés majoritairement jeune (26-40 ans représentant 69,57%) et peu éduquée (81,52% sans éducation). Cette proportion est de 77% si l'on prend en compte les travailleurs Métayers. La grande majorité est mariée (63,04%), et 55% y compris les métayers, ce qui peut indiquer une mobilité sociale ou économique en cours. Les salariés travaillent en grande majorité dans les exploitations de plus de 5 hectares (76%), même si une proportion non négligeable est occupée dans les exploitations de petite taille (23,91%). On notera surtout un changement significatif de cette proportion si l'on inclut les travailleurs métayers (80,36%) suggérant que l'activité de métayage se pratique sur des exploitations de taille relativement importante. La majorité des travailleurs salariés proviennent de la sous-région ouest africaine, principalement du Burkina Faso (75%), soulignant une forte présence migratoire. Cette tendance est la même si l'on y intègre les métayers (70,53%). Ce profil reflète une main-d'œuvre étrangère jeune, peu qualifiée mais engagée dans une agriculture extensive.

Des entretiens réalisés corroborent le profil dressé. Il ressort que les migrants sont majoritairement des hommes âgés de 20 ans et plus, avec une faible inclusion des femmes dans le travail agricole. Les femmes se concentrent plus sur des tâches domestiques liées à la cacaoculture et aux cultures vivrières. Cependant, leur contribution reste non valorisée et fondue dans des tâches traditionnelles.

3.3. Parcours migratoire et pratiques de recrutement des Migrants

3.3.1. Expérience migratoire dans la cacaoculture en Côte d'Ivoire

Dans le cadre de cette étude menée dans les régions de production cacaoyère du Gbôklê et du Guemon, les plantations de cacao autrefois plus étendues et productives, ont connu au fil du temps une réduction progressive des superficies cultivées. Ce constat fait par les producteurs interrogés s'explique principalement par la propagation de la maladie du Swollen Shoot, entrainant une baisse de la

©2025 Verité, Inc.

productivité du cacao. Ainsi, avec la baisse de production de cacao, les producteurs s'emploient à diversifier leurs activités agricoles, avec des cultures jugées plus rentables, comme le palmier à huile et l'hévéa.

Par ailleurs, ces propriétaires rencontrés, qui possèdent des exploitations dont la superficie varie entre 1 et 9 hectares, acquises par don, héritage ou achat, font appel à une main d'œuvre locale et régionale (pays de la sous-région) pour exploiter leurs terres. Ils font donc appel à des métayers, localement appelés « abusans » ou « aboussantier », ainsi qu›à des travailleurs saisonniers et des travailleurs contractuels, journaliers ou « tréclés », avec lesquels ils établissent des contrats verbaux ou écrits pour organiser le travail dans leurs exploitations.

Ainsi, parmi les travailleurs agricoles, les travailleurs migrants, notamment Burkinabés, sont particulièrement recherchés, car perçus comme courageux et indispensables. Les migrants venant du Burkina Faso, du Togo et d'autres régions de la Côte d'Ivoire sont recrutés pour leur réputation de travailleurs acharnés. Cependant, leur maintien dans l'exploitation agricole du propriétaire est parfois difficile en raison des pressions sociales et des comparaisons avec d'autres emplois mieux rémunérés.

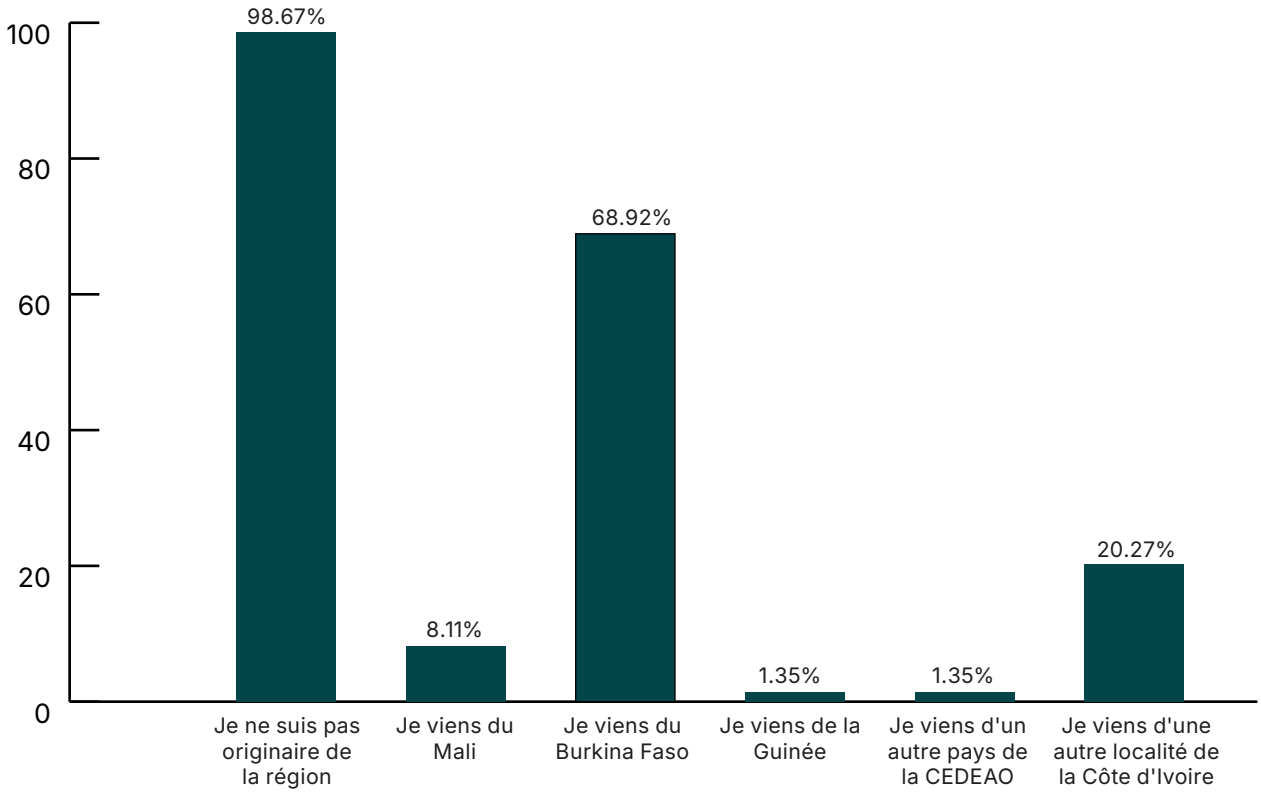
La plupart des femmes migrantes interrogées proviennent de zones rurales du Burkina Faso et ont rejoint la Côte d'Ivoire pour des raisons économiques. Les récits soulignent que « là-bas, il n'y a pas de coin pour travailler », d'où la décision familiale de « venir se chercher en Côte d'Ivoire ». Les migrantes arrivent généralement jeunes : certaines encore enfants, suivent leurs parents, d'autres viennent à l'adolescence pour se marier. Ces migrations féminines s'inscrivent dans un phénomène plus large de féminisation des flux migratoires ouest-africains.[24] Elles s'effectuent souvent en famille ou sous l'égide d'un mari ; ce qui peut conditionner le degré d'autonomie de la femme migrante.

Le graphique 1 ci-dessous indique qu'une grande majorité des employés agricoles ne sont pas originaires de la région d'accueil (98,67%). Parmi ces migrants, les travailleurs originaires du Burkina Faso sont les plus nombreux, représentant 68,92%. Les migrants venus d'autres localités de la Côte d'Ivoire constituent 20,27%, tandis que ceux en provenance du Mali représentent 8,11%. Les proportions de

©2025 Verité, Inc.

travailleurs venant de la Guinée et d'autres pays de la CEDEAO sont identiques, soit 1,35% chacun.

GRAPHIQUE 1: Origine géographique des travailleurs

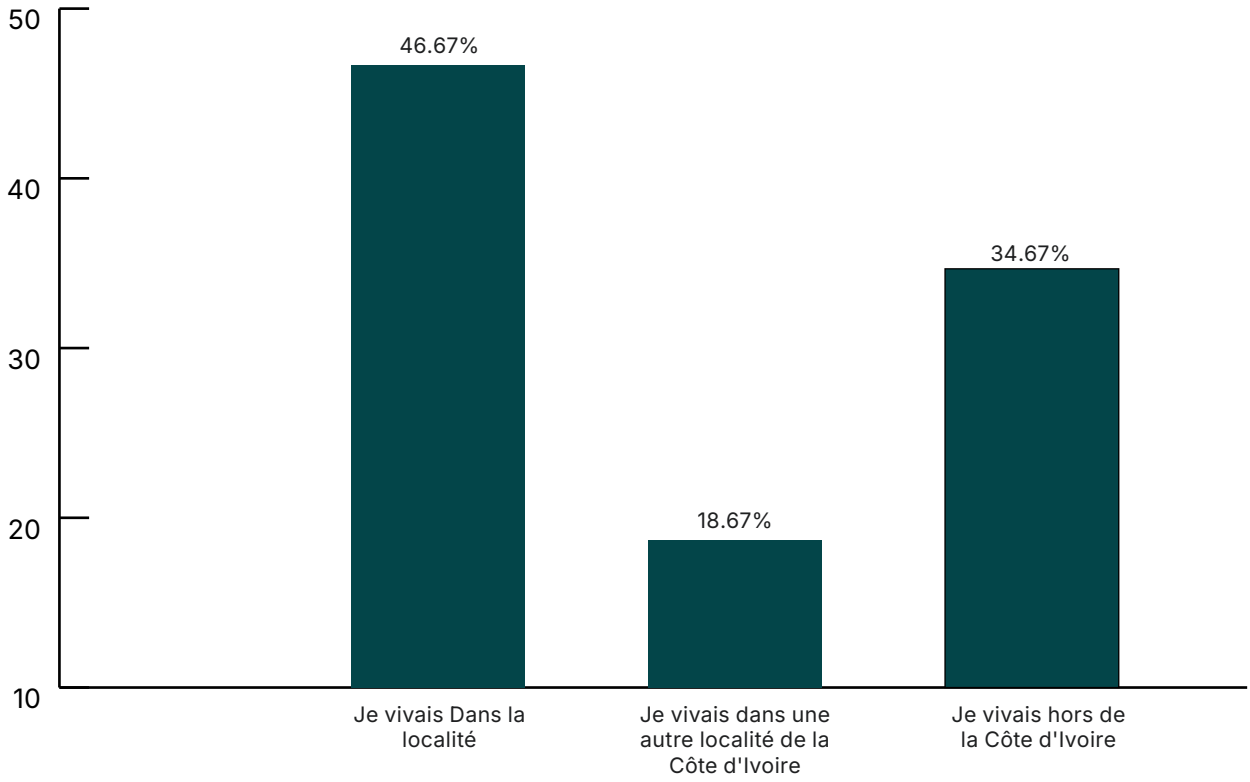


CAPEC (2025)

Les données du Graphique 2 ci-dessous montrent que 46,67% des travailleurs vivaient déjà dans la localité au moment de découvrir l'offre d'emploi. En revanche, 34,67% vivent hors de la Côte d'Ivoire, confirmant l'importance de la migration internationale dans ce secteur. 18,67% des travailleurs vivaient dans une autre localité ivoirienne.

©2025 Verité, Inc.

GRAPHIQUE 2: Répartition du Lieu de résidence au moment de la prise de connaissance de l'offre d'emploi



CAPEC (2025)

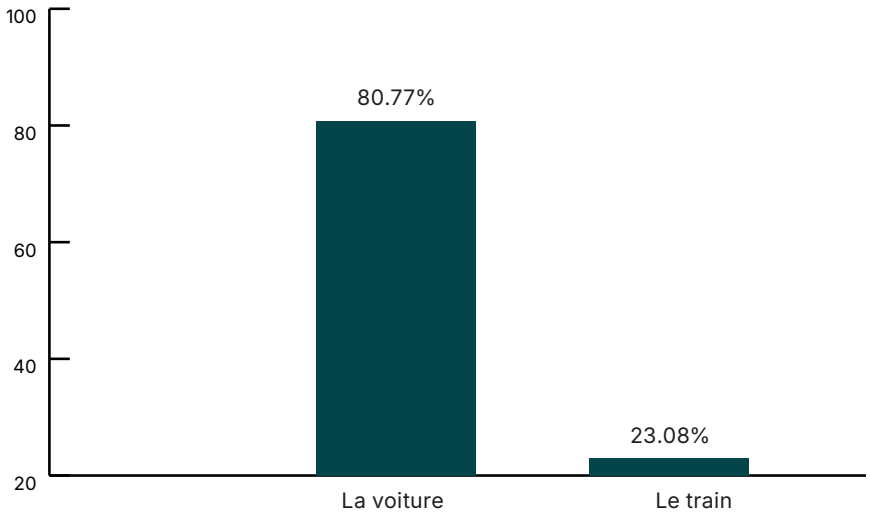
D'après le Graphique 3 ci-dessous, parmi les travailleurs résidant hors de la Côte d'Ivoire, 80,77% ont voyagé en car pour rejoindre leur lieu de travail, tandis que 23,08% ont utilisé le train. Ces données indiquent que le car est le moyen de transport le plus accessible et le plus courant dans les déplacements transfrontaliers.

Les conjointes et familles de travailleurs migrants évoquent les contrôles aux frontières et sur les routes où des frais indus sont payés de la frontière à leur destination finale. À leur arrivée, les immigrées s'établissent auprès de leurs conjoints dans des campements agricoles souvent éloignés. L'éloignement et le faible accès aux infrastructures (routes impraticables, moyens de transport rares) sont un défi majeur signalé dans leur expérience de migration de travail. Néanmoins,

©2025 Verité, Inc.

l’espoir d’une vie meilleure, grâce au cacao, demeure la motivation principale de ces migrations.

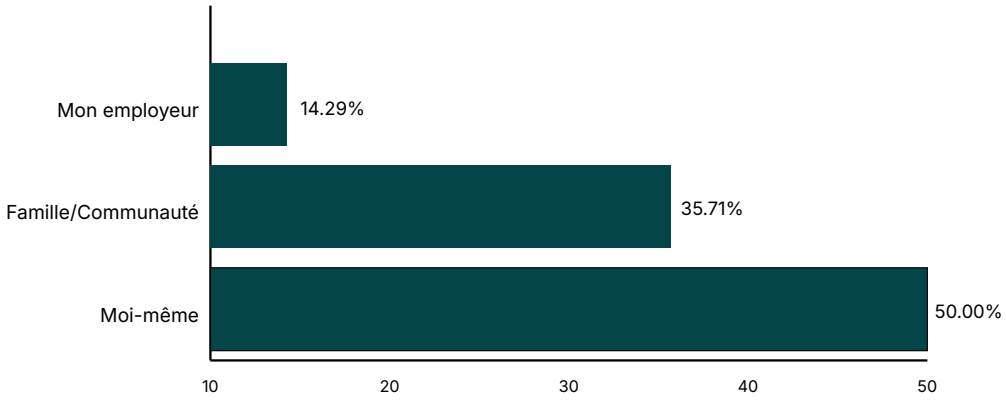
GRAPHIQUE 3: Répartition des moyens de transport lors des voyages des migrants



CAPEC (2025) à partir des données de l’enquête

Le graphique 4 indique que la moitié des migrants (50,00%) ont organisé eux-mêmes leur voyage. Dans 35,71% des cas, l’organisation a été assurée par la famille ou la communauté, et 14,29% ont bénéficié d’une prise en charge de l’employeur.

GRAPHIQUE 4: Répartition de l’Organisation du voyage

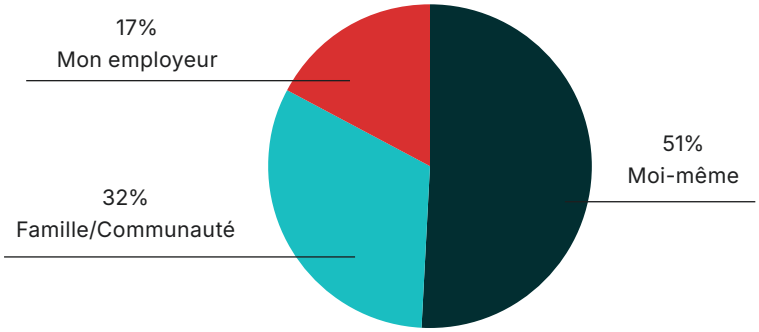


CAPEC (2025)

©2025 Verité, Inc.

En termes de financement, 51,43% des travailleurs ont autofinancé leur déplacement. La famille ou communauté a contribué dans 31,43% des cas, et l'employeur a financé le voyage dans 17,14% des situations. Ces données issues des deux graphiques indiquent que le migrant contribue financièrement à son voyage, même lorsque celui-ci est organisé par sa famille, et qu'il en assume entièrement le coût lorsqu'il s'agit d'une décision personnelle de migration.

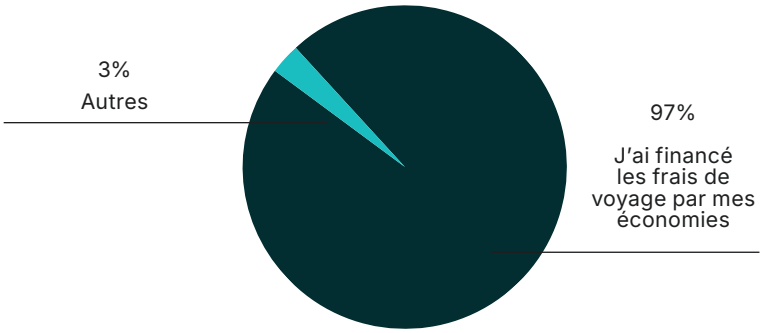
GRAPHIQUE 5: Répartition du financement du voyage vers l'exploitation



CAPEC (2025)

Dans le Graphique 6, parmi ceux ayant financé personnellement leur voyage, 97,22% déclarent avoir utilisé leurs propres économies pour couvrir les frais de transport et d'hébergement. Ce chiffre témoigne d'une préparation autonome importante des migrants pour s'installer dans leur nouvel environnement de travail.

GRAPHIQUE 6: Répartition de l'origine des fonds personnels pour le voyage



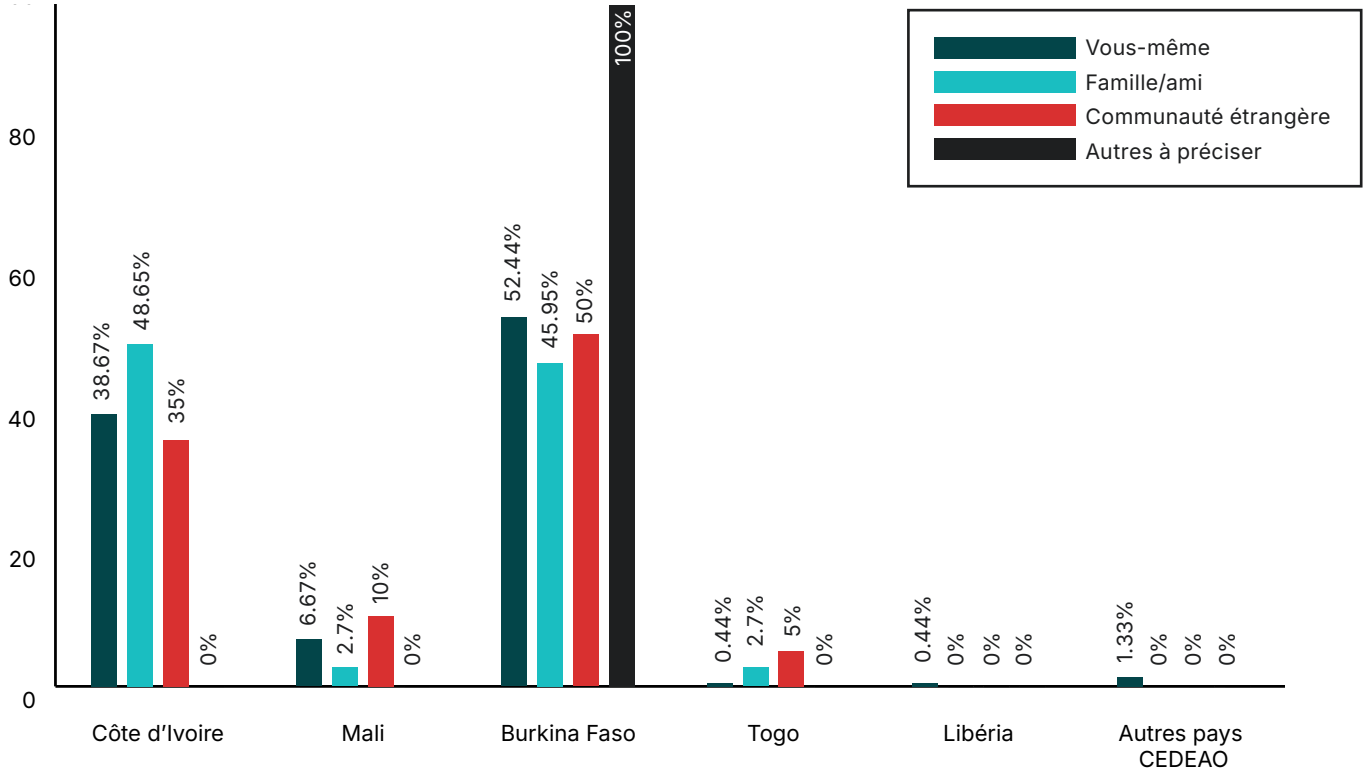
CAPEC (2025)

©2025 Verité, Inc.

3.3.2. Recrutement des travailleurs migrants

Cette section analyse le canal, le mode ainsi que l'importance de la nationalité et du groupe ethnique dans le recrutement du travailleur migrant.

GRAPHIQUE 7: Répartition en pourcentage des canaux de recrutement déclarés par les employeurs, par nationalité



CAPEC (2025)

Le Graphique 7 ci-dessus montre que les employeurs burkinabè et ivoiriens sont les principaux pourvoyeurs d'emploi dans la cacaoculture en recrutant surtout par des canaux informels. Les employeurs ivoiriens passent principalement par la famille ou les amis (48,65%) et par eux-mêmes (38,67%), traduisant une forte confiance dans les réseaux personnels. Les employeurs Burkinabè, quant à eux, recrutent aussi majoritairement par eux-mêmes (52,44%) ou via la famille/amis (45,95%), mais se distinguent également par un recours notable à la communauté étrangère (50%). Les employeurs maliens et togolais sont faiblement représentés, avec un recours marginal

©2025 Verité, Inc.

aux différents canaux. Le Libéria et les autres pays de la CEDEAO sont presque absents du processus de recrutement. Globalement, les pratiques de recrutement sont fortement informelles, avec une faible utilisation de structures formelles. Cela reflète la prédominance des relations de proximité dans l'accès à l'emploi. L'importance des réseaux familiaux et communautaires ressort nettement de cette répartition.

Mécanismes de recrutement des travailleurs migrants : un recrutement basé sur les réseaux ethniques et familiaux et les intermédiaires.

Les travailleurs migrants dans les plantations de cacao sont majoritairement des Burkinabés, notamment des Groussi, Boussanga et Mossi, suivis des Maliens et, dans une moindre mesure, des Togolais. Quelques Ivoiriens, principalement des Baoulés, Sénoufos et Abrons, travaillent également dans ces plantations.

Les récits recueillis mettent en lumière une migration économique subie qui est souvent initiée dès l'adolescence, par un parent (père/mère), un frère aîné, un oncle ou un chef de village/communauté. Ainsi, le recrutement des travailleurs migrants se fait principalement à travers les réseaux familiaux, ethniques et de communautés, avec les frais de voyage des travailleurs migrants supportés soit par le travailleur lui-même, les propriétaires des exploitations ou les membres de la famille ou sa communauté qui le mettent en contact avec le propriétaire d'exploitation.

Dans le processus de recrutement, certains propriétaires contactent des leaders communautaires, métayers et propriétaires Burkinabés déjà installés comme des intermédiaires pour faire venir des travailleurs. Aussi, les entretiens relèvent que dans la communauté burkinabé, certains propriétaires d'exploitation se rendent directement au Burkina Faso pour recruter des travailleurs issus de leur propre communauté. Il peut s'agir de membres de la famille, comme le fils d'un frère, ou de connaissances proches. Ce mode de recrutement repose sur la confiance et le réseau familial. Et lorsque les propriétaires ivoiriens ou non ivoiriens passent par leurs réseaux de relations interpersonnels, qui interviennent comme des intermédiaires, ils sollicitent donc leurs connaissances pour trouver des migrants à la recherche d'un emploi saisonnier. Dans ce cas, le propriétaire prend en charge le coût du transport du travailleur vers la Côte d'Ivoire. *« Je me suis déplacé pour aller le chercher, j'ai pris deux pour quelques mois ».*

©2025 Verité, Inc.

D’après les entretiens réalisés, le travailleur migrant ne rembourse pas le coût du transport à son employeur, qui a mobilisé son réseau de relation interpersonnelle pour faire venir un travailleur d’un pays de la sous-région. Il ressort par ailleurs que

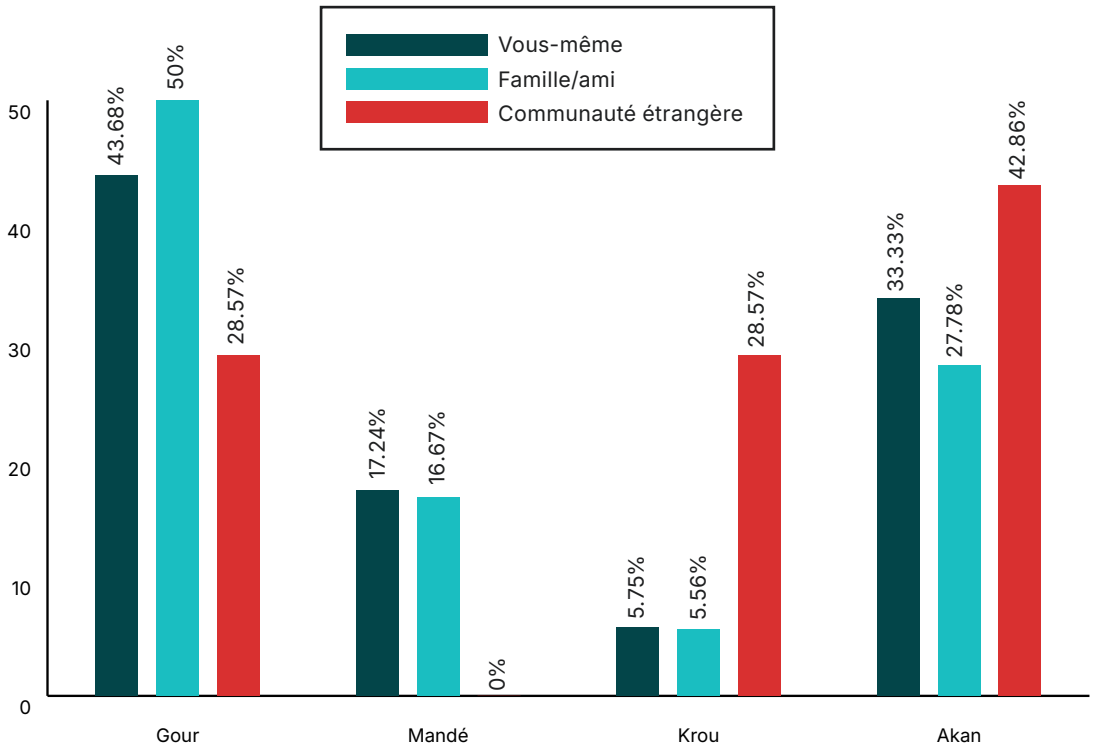
les travailleurs migrants viennent à la recherche d’un travail en Côte d’Ivoire, suivant leurs parents (frères aînés pères, oncles) et ce sont ces derniers qui paient le transport. Et une fois en Côte d’Ivoire, les travailleurs sont mis en contact avec des propriétaires d’exploitations à la recherche de main-d’œuvre. En outre, selon les propriétaires de plantations de cacao, les métayers, appelés localement « abusans », viennent eux-mêmes proposer leurs services. *« C’est lui-même qui est venu vers moi, c’est un Burkinabé ».* Et dans le processus de travail, ce sont les saisonniers qui deviennent généralement des métayers après quelques années d’expérience.

Le recrutement des travailleurs migrants repose essentiellement sur des relations de proximité, notamment familiales ou communautaires. Cette approche informelle, bien qu’efficace pour accéder rapidement à des opportunités de travail, manque de transparence et de cadre de protection pour ces derniers. Cette pratique met en lumière la dépendance des travailleurs migrants envers leurs réseaux de relations interpersonnelles pour accéder à l’emploi dans le secteur de la cacaoculture.

©2025 Verité, Inc.

3.3.2.1. Origine ethnique de l'employeur ivoirien selon le mode de recrutement des travailleurs

GRAPHIQUE 8: Répartition des groupes ethniques des employeurs ivoiriens selon le canal de recrutement des travailleurs



CAPEC (2025)

Le graphique 8 ci-dessus, présente les modes de recrutement selon le groupe ethnique de l'employeur ivoirien. On observe que le recrutement par soi-même est la méthode dominante chez les Mandé et vient en seconde position pour les Gour (43,68%), les Akan (33,33%) et les Krou (5,75%) ce qui peut refléter une volonté de contrôle direct dans la sélection du personnel. Le recours à la famille ou aux amis est également significatif, en particulier chez les Gour (50%), suggérant l'importance des réseaux personnels dans le marché du travail informel ou peu structuré. Les Akan privilégient aussi cette méthode, bien qu'à un degré moindre (27,78%). La communauté étrangère, quant à elle, semble peu utilisée dans le processus de

©2025 Verité, Inc.

recrutement, sauf chez les Akan (42,86%) et les Krou où elle atteint 28,57% et dans une moindre mesure chez les Gour avec 28,57% ; ce qui pourrait s'expliquer par une intégration plus ouverte ou un réseau plus diversifié. Notons également que les Mandé procèdent très faiblement aux recrutements et ne font aucunement appel à la communauté étrangère (0%). En somme, les logiques de recrutement varient selon les appartenances ethniques, avec une forte prévalence des mécanismes relationnels (famille, soi-même).

3.3.2.2. Mode de recrutement des travailleurs selon la nationalité

TABLEAU 4: Répartition des canaux de recrutement des travailleurs selon la nationalité des répondants employeurs

Mode de recrutement	Nationalité				
	Côte d'Ivoire	Mali	Burkina Faso	Autres	Total
Vous-même	38,67%	6,68%	52,44%	2,21%	100,00%
Famille/ami	48,65%	2,70%	45,95%	2,70%	100,00%
Communauté étrangère	35,00%	10,00%	50,00%	5,00%	100,00%

CAPEC (2025)

L'analyse du mode de recrutement des travailleurs selon la nationalité des employeurs met en évidence une diversité des pratiques, souvent corrélées à l'origine géographique de ces derniers. Lorsque les employeurs recrutent directement eux-mêmes, ce mode concerne principalement des ressortissants du Burkina Faso (52,44%), suivis par les Ivoiriens (38,67 %), tandis que les employeurs maliens et ceux d'autres nationalités y recourent beaucoup moins (respectivement 6,68% et 2,21%). Le recours au réseau familial ou amical est particulièrement répandu chez les Ivoiriens (48,65%) et les Burkinabè (45,95%) ; suggérant une mobilisation des cercles de proximité dans les démarches de recrutement. En revanche, cette méthode est peu utilisée par les employeurs maliens (2,70%). Le recrutement via la communauté étrangère est davantage marqué chez les Burkinabè (50%) et les Ivoiriens (35%), alors qu'il est moins fréquent chez les Maliens (10%). Ce résultat souligne le rôle actif des diasporas et des réseaux communautaires dans

©2025 Verité, Inc.

la mobilisation de la main-d'œuvre au sein de certaines nationalités étrangères. Ces résultats confirment que les stratégies de recrutement dans la production de cacao en Côte d'Ivoire varient sensiblement selon l'origine des employeurs, traduisant des logiques sociales et communautaires différenciées dans l'organisation du travail agricole.

Les modes de recrutement des travailleurs maliens et burkinabè présentent des différences notables, révélatrices de dynamiques d'intégration sociale distinctes. La majorité des travailleurs maliens sont recrutés directement par l'employeur (65,78%) ou par l'intermédiaire de relations personnelles, notamment la famille ou les amis (72,97%). Cette prédominance du recrutement direct et des réseaux interpersonnels témoigne d'un mode d'insertion relativement individuel et peu structuré.

À l'inverse, les travailleurs burkinabè s'appuient davantage sur des réseaux communautaires. En effet, 85% d'entre eux sont recrutés par le biais de leur communauté, et 78,38% via des relations personnelles. Ce recours massif à la communauté étrangère suggère un réseau plus organisé ou plus sollicité chez les Burkinabè, traduisant une insertion sociale ou communautaire plus forte dans l'environnement d'accueil.

Chez les Maliens, l'utilisation de la communauté étrangère comme canal de recrutement est plus équilibrée (50% y ont recours, 50% non), ce qui confirme une logique d'intégration plus individualisée. Par ailleurs, les canaux dits « autres à préciser », bien que rarement utilisés, concernent exclusivement les Maliens, renforçant l'idée d'une plus grande diversité, mais aussi d'une certaine dispersion des stratégies d'accès à l'emploi.

Enfin, l'absence quasi totale d'autres canaux de recrutement chez les Burkinabè, pourrait traduire une moindre diversité des moyens d'insertion, compensée par la solidité du réseau communautaire.

En somme, les différences observées dans les modes de recrutement entre Maliens et Burkinabè illustrent des logiques d'intégration et de structuration communautaire

©2025 Verité, Inc.

contrastées, influençant les parcours professionnels de ces deux groupes dans leur environnement d'accueil.

3.4. Contractualisation

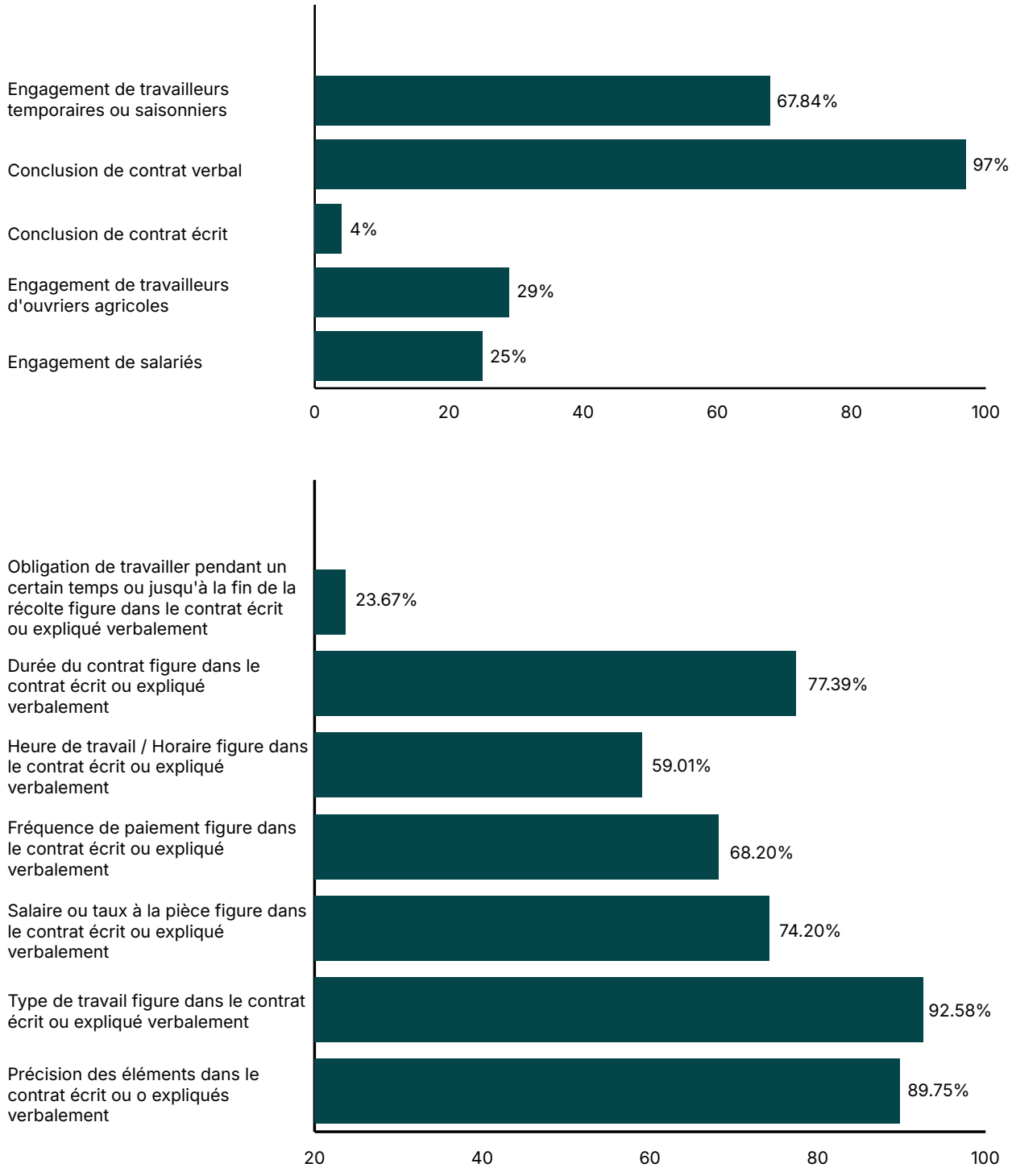
Il existe une diversité d'ouvriers agricoles dans la cacaoculture. L'on distingue trois types d'ouvriers : les travailleurs-saisonniers, les travailleurs salariés et les métayers. La nature du contrat varie d'un ouvrier à un autre. Cette session présente les formes contractuelles proposées par l'exploitant en mettant en lumière la spécificité du contrat de métayage.

3.4.1. Contrat offert par l'Employeur/ Exploitant Agricole

Le graphique 9 ci-dessous indique que 25,09% des employeurs (respectivement 67,84% et 28,2%) déclarent recruter des salariés (respectivement des travailleurs saisonniers et ouvriers-métayers). Toutefois, *seulement 3,53% concluent un contrat écrit, contre 96,82% avec des contrats verbaux*. Ce taux extrêmement élevé d'informalité soulève des enjeux de précarité pour les travailleurs avec l'enracinement des contrats verbaux dans les pratiques locales.

©2025 Verité, Inc.

GRAPHIQUE 9: Typologie des contrats dans l'économie cacaoyère



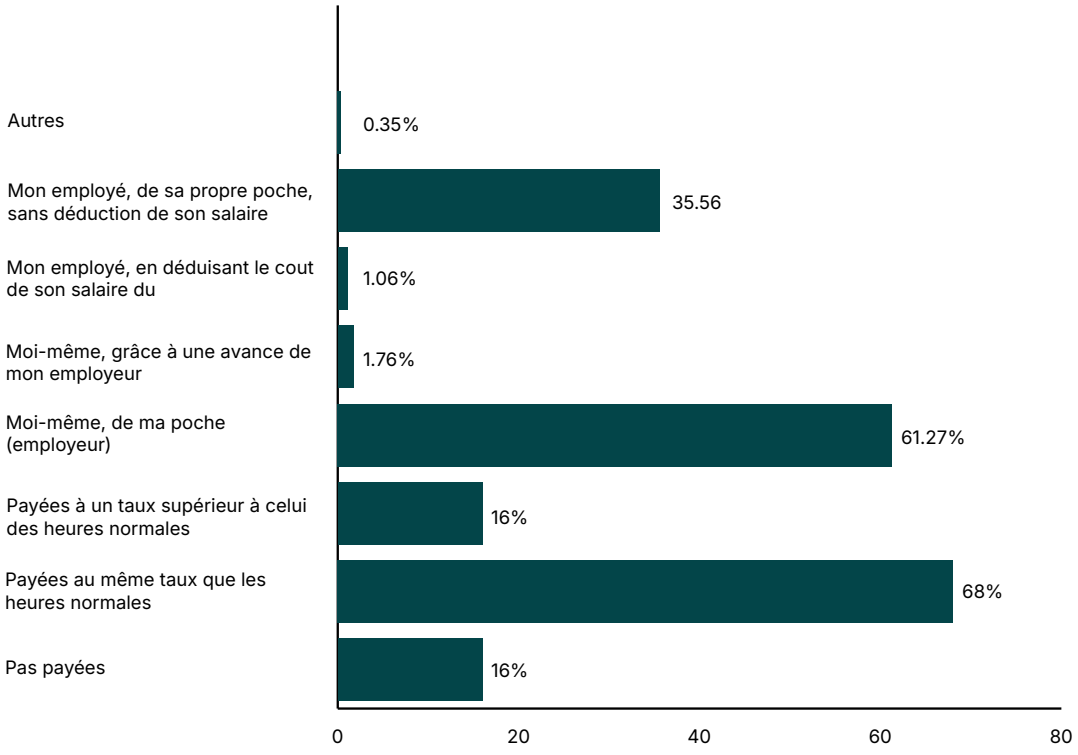
CAPEC (2025)

©2025 Verité, Inc.

Malgré l'informalité qui prévaut, 89,75 % des contrats précisent leurs clauses, qu'ils soient conclus verbalement ou par écrit (voir graphique). Une large majorité des exploitants affirment mentionner clairement le type de travail est (92,58%), le salaire ou taux à la pièce (74,20%), la fréquence de la rémunération (68,20%), les horaires de travail (59,01%), et la durée du contrat (77,39%). Cependant, seulement 23,67% des exploitants déclarent proposer des contrats mentionnant l'obligation de travailler jusqu'à la fin de la récolte, ce qui est susceptible de léser le travailleur en cas d'incertitude.

Les exploitants interrogés affirment proposer des contrats journaliers (42,05%), saisonniers ou par campagne (30,74%), annuels (17,31%), mensuels (5,65%) ou hebdomadaires (3,89%). La rémunération est versée, selon eux, chaque jour (37,68%), à la semaine (2,46%), au mois (5,63%) à la fin du contrat (6,34%), et à la fin de la récolte (47,89%). Ces résultats semblent indiquer que le modèle de rémunération prépondérant est celui lié au cycle de production.

GRAPHIQUE 10: Couverture médicale et paiement des heures supplémentaires



CAPEC (2025)

©2025 Verité, Inc.

3.4.2. Contrat de Métayage

Des entretiens réalisés, il ressort que trois principaux systèmes coexistent : le métayage *« aboussantier »*, les saisonniers et les contractuels par hectare/journalier. Le Métayer *« abusan »*, *« abusantiers »* est payé à la récolte (rémunération au tiers de la récolte). En effet, le métayage est un système d'exploitation agricole entre un propriétaire foncier et un exploitant. Il consiste pour le propriétaire de céder une parcelle de terre qui est mise par l'exploitant et à la production une répartition soit du revenu, soit de la plantation selon des proportions de (1/2 et 1/2) où de (1/3 et 2/3) préalablement convenu jusqu'à la fin de l'exploitation variant entre 25 ans (palmier) et 40 ans (hévéa) en fonction des spéculations et pour le cacao à 50 ans. Ce contrat peut être reconduit ou non. A la différence du fermage, ici les risques sont partagés selon que les saisons soient bonnes ou mauvaises.

Dans le milieu agricole ce système rassure les parties en présence, de sorte qu'il est encouragé par l'Etat à travers l'AFOR qui a formalisé des contrats de bail entre propriétaire du droit coutumier foncier et tout exploitant demandeur de terre.

C'est dans ce modèle que l'exploitant ou travailleur verse une certaine somme au propriétaire pour l'accès à la terre. Dans notre étude, seuls 0,35% exigent un paiement de la part du travailleur avant de commencer.

La seconde forme de métayage, la plus ancienne et la plus couramment utilisée dans la cacaoculture en Côte d'Ivoire, intervient lorsque le propriétaire a lui-même mis en valeur sa plantation et, une fois celle-ci entrée en production, recrute un employé chargé de l'ensemble des activités de l'exploitation, dont sa rémunération intervient après la récolte ou la traite selon une répartition de 1/3 et 2/3 (pour le propriétaire) du revenu. Dans ce type de métayage, le contrat est à durée limitée, généralement annuelle ou valable pour une campagne, et peut être rompu à tout moment. Chez les autochtones, les métayers sont souvent des migrants installés de longue date. Il arrive également qu'un propriétaire autochtone embauche un travailleur migrant parce qu'il avait déjà travaillé avec son père.

Dans ce type de relation de travail, le propriétaire d'exploitation emploie le métayer sur une exploitation de plusieurs hectares, où le métayer est responsable de l'entretien du champ. Les tâches du métayer sont : le nettoyage, la pulvérisation, l'élimination des plantes parasites, la récolte et le séchage. Pour la rémunération,

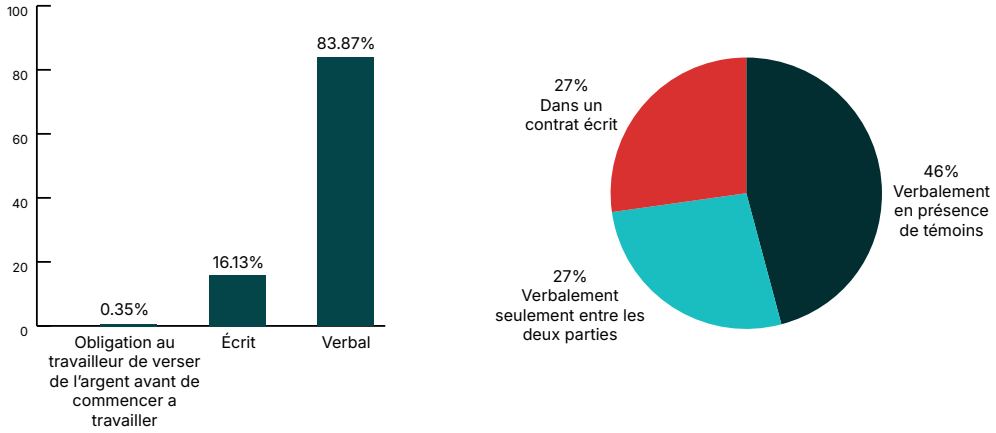
©2025 Verité, Inc.

la récolte est ensuite vendue et le revenu est réparti en trois parts, un tiers pour le métayer et deux tiers pour le propriétaire du champ de cacao. Dans cette répartition, toutes les dépenses liées à l'entretien du champ, notamment les produits phytosanitaires et les engrais, sont à la charge du propriétaire, tandis que le métayer prend en charge ses propres dépenses personnelles concernant le logement, la nourriture et la santé. Le métayer travaille à son propre rythme, mais peut être remplacé par le propriétaire de l'exploitation à la fin de la campagne une fois le partage du revenu de l'exploitation achevé, si ce dernier considère qu'il n'accomplit pas correctement ses tâches. Dans les communautés migrantes, un travailleur saisonnier peut devenir métayer après plusieurs années d'expérience, en obtenant une parcelle de la part d'un propriétaire et en appliquant le même principe de partage des revenus. Le métayage est encadré par un contrat qui peut être écrit ou oral.

Des trois catégories de travailleurs migrants, les métayers sont majoritairement des adultes de plus de 25 ans, expérimentés et installés en Côte d'Ivoire depuis plusieurs années. Ils sont indépendants et ne résident pas chez leur employeur. Dans les communautés migrantes, notamment burkinabé et malienne, le recrutement se fait généralement au sein de la même communauté ou par lien de parenté.

Le graphique montre que 83,87% des métayers affirment travailler sur la base d'un contrat verbal contre 16,13% écrits, traduisant un nombre relativement important de contrats écrits comparativement aux pratiques courantes (3% des exploitants).

GRAPHIQUE 11: Perception sur la clause du contrat par les métayers



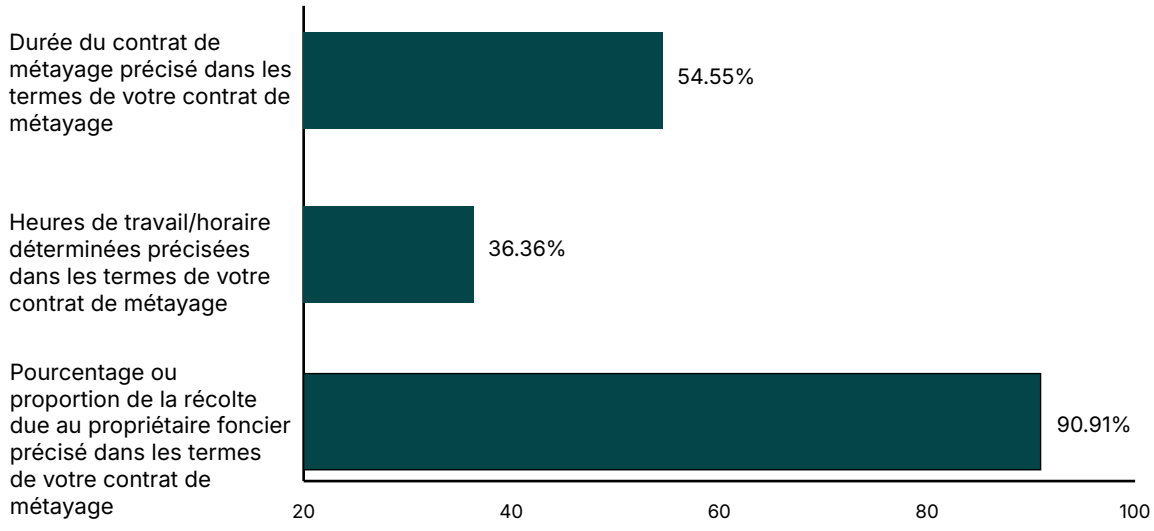
CAPEC (2025)

©2025 Verité, Inc.

La plupart (45,45%) des employés-métayers affirment que le contrat leur est expliqué verbalement en présence de témoins, contre 27,27% où il est discuté uniquement entre les deux parties, et seulement 27,27% bénéficient d'un support écrit. Tous les métayers disposant d'un contrat écrit en détiennent une copie lisible dans une langue qu'ils comprennent. En définitive, la majorité des arrangements contractuels demeurent oraux, limitant la traçabilité et la sécurisation des engagements.

Pour le métayer, les clauses contractuelles définissent bien les obligations de base même si elles peuvent sembler incomplètes. Les éléments fondamentaux du contrat tels que le lieu de travail, la superficie à cultiver et la part de récolte due au propriétaire sont précisés selon 90,91% des métayers interrogés. Toutefois, seuls 36,36% mentionnent que les horaires de travail sont mentionnés dans le contrat de métayage. En définitive, ce résultat semble corroborer l'existence d'un contenu minimal du contrat accepté par toutes les parties ; quelques dispositions comme les horaires de travail n'y sont toutefois pas précisées tout le temps.

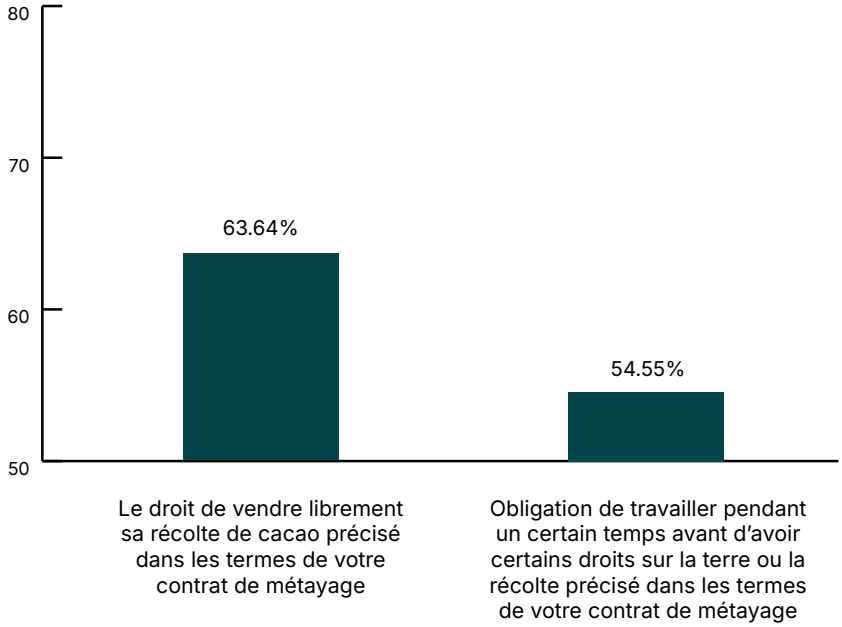
GRAPHIQUE 12: Clauses contractuelles sur les heures de travail et la répartition du revenu



CAPEC (2025)

©2025 Verité, Inc.

GRAPHIQUE 13: Clauses Contractuelles sur les droits de vendre et d'accès à la terre



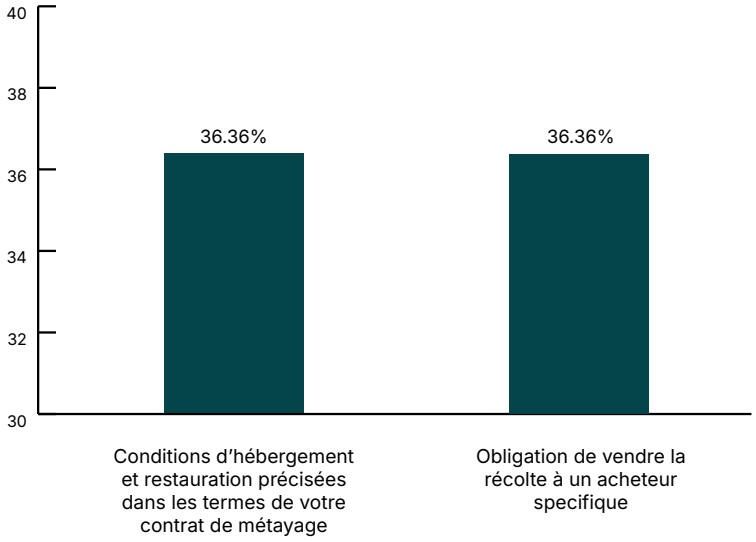
CAPEC (2025)

Dans 63,64% des cas, le métayer a le droit de vendre librement sa récolte. Cependant, 54,55% des contrats imposent un délai de travail avant d'accéder à certains droits fonciers ou de récolte, illustrant une forme de dépendance progressive.

Le Graphique 14 ci-dessous atteste que les conditions d'hébergement et de restauration ne sont formalisées que dans 36,36% des cas, tout comme l'obligation de vendre à un acheteur désigné, révélant une grande hétérogénéité des pratiques.

©2025 Verité, Inc.

GRAPHIQUE 14: Conditions de Vie et Restrictions Commerciales



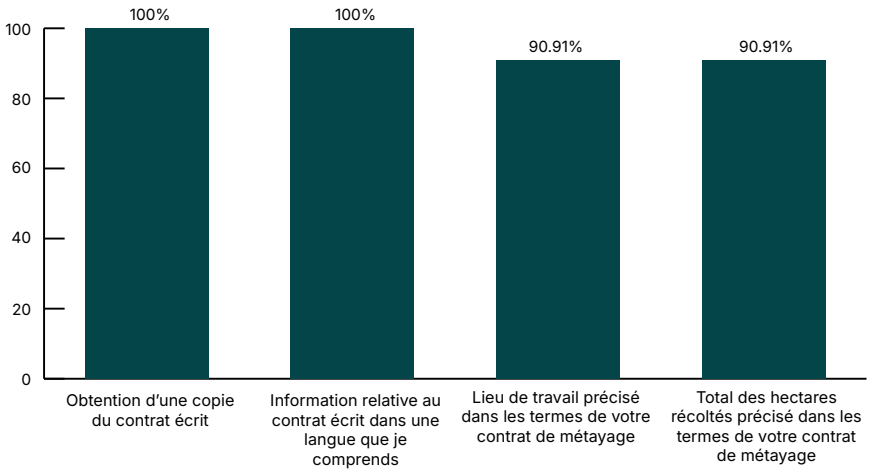
CAPEC (2025)

« L'absence de formalisation des conditions de vie et de vente accentue la vulnérabilité des métayers face à des arrangements imposés ».

©2025 Verité, Inc.

3.4.3. *Transparence contractuelle et accessibilité des informations dans les contrats de métayage*

GRAPHIQUE 15: Perception sur la transparence contractuelle et accessibilité des informations dans les contrats de métayage



CAPEC (2025)

Les résultats montrent un haut niveau de transparence pour les métayers ayant un contrat écrit. En effet, 100% déclarent avoir reçu une copie du contrat rédigé en Français courant accessible ou dont le contenu leur a été expliqué dans leur langue maternelle ; ce qui témoigne d'un effort de transparence et de réduction des asymétries d'information. De plus, les clauses essentielles comme le lieu de travail et la superficie à récolter sont précisées dans 90,91% des cas. Cela suggère que lorsque le contrat est formalisé, il tend à être complet et explicite. Toutefois, cette situation semble exceptionnelle, étant donné la prédominance des contrats verbaux dans la pratique générale.

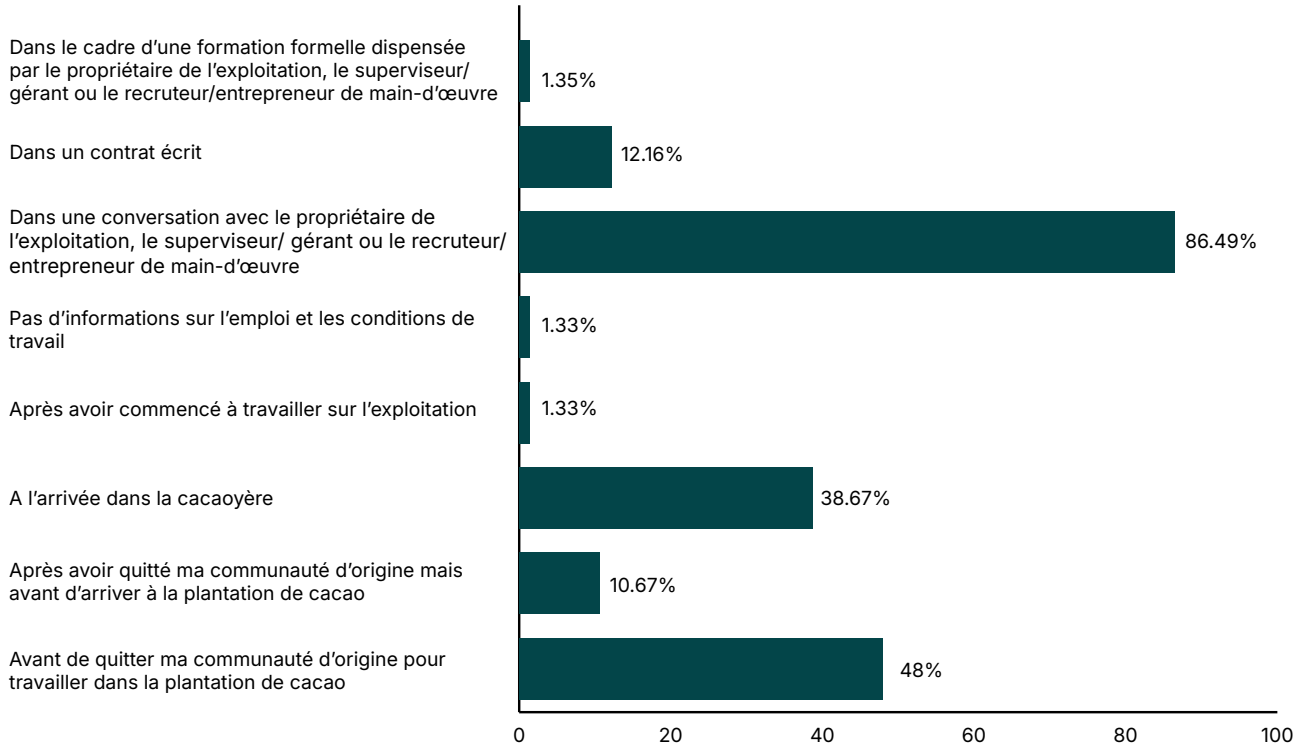
3.4.4. *Contrat de travail : perspective de l'ouvrier agricole*

Le Graphique 16 ci-dessous révèle que les informations sur l'emploi sont reçues avant le départ de sa localité d'origine pour 48%, après le départ mais avant l'arrivée pour 10,67%, à l'arrivée dans la plantation cacaoyère pour 38,67%, après le début

©2025 Verité, Inc.

du travail pour 1,33%, et 1,33% ne reçoivent aucune information. Les échanges sont majoritairement oraux (86,49%), avec seulement 12,16% via contrat écrit et 1,35% via formation.

GRAPHIQUE 16: Perception du moment et Mode de Transmission des Informations

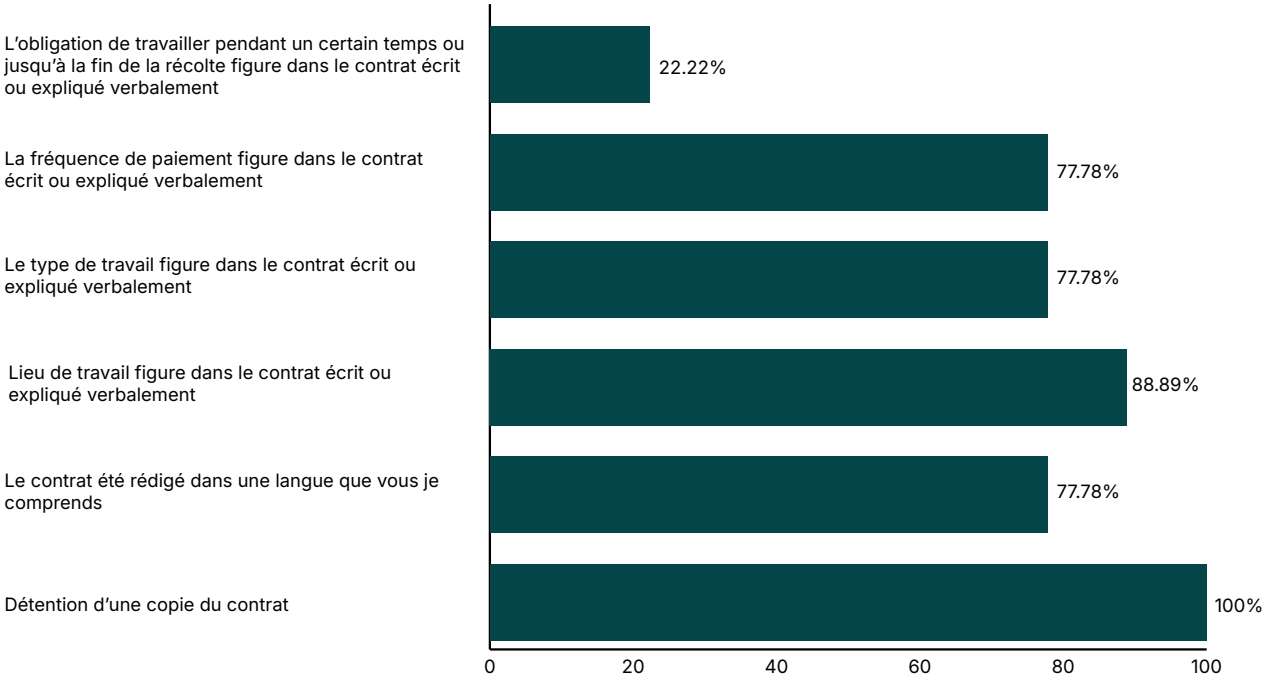


CAPEC (2025)

Le graphique atteste que 100% des ouvriers ayant un contrat écrit détiennent une copie. 77,78% déclarent que le contrat est rédigé dans une langue comprise. Le lieu de travail est précisé dans 88,89% des cas, le type de travail dans 77,78%, le salaire et la fréquence de paiement dans 77,78%, les horaires dans 55,56%, la durée dans 66,67%, et l'obligation de rester jusqu'à la fin de la récolte dans seulement 22,22% des cas.

©2025 Verité, Inc.

GRAPHIQUE 17: Perception de la Transparence du contrat par l'ouvrier agricole



CAPEC (2025)

Le tableau ci-dessous indique que 84% travaillent toute l'année, contre 16% uniquement pendant la récolte. 20,27% effectuent des travaux non liés au cacao, et 8% ont vu leurs tâches changer de manière significative. Toutefois, seuls 9,33% reçoivent des fiches de paie détaillées, et 78,67% déclarent comprendre comment leur revenu est calculé.

TABLEAU 5: Perception sur la période de Travail et Tâches Hors Cacao

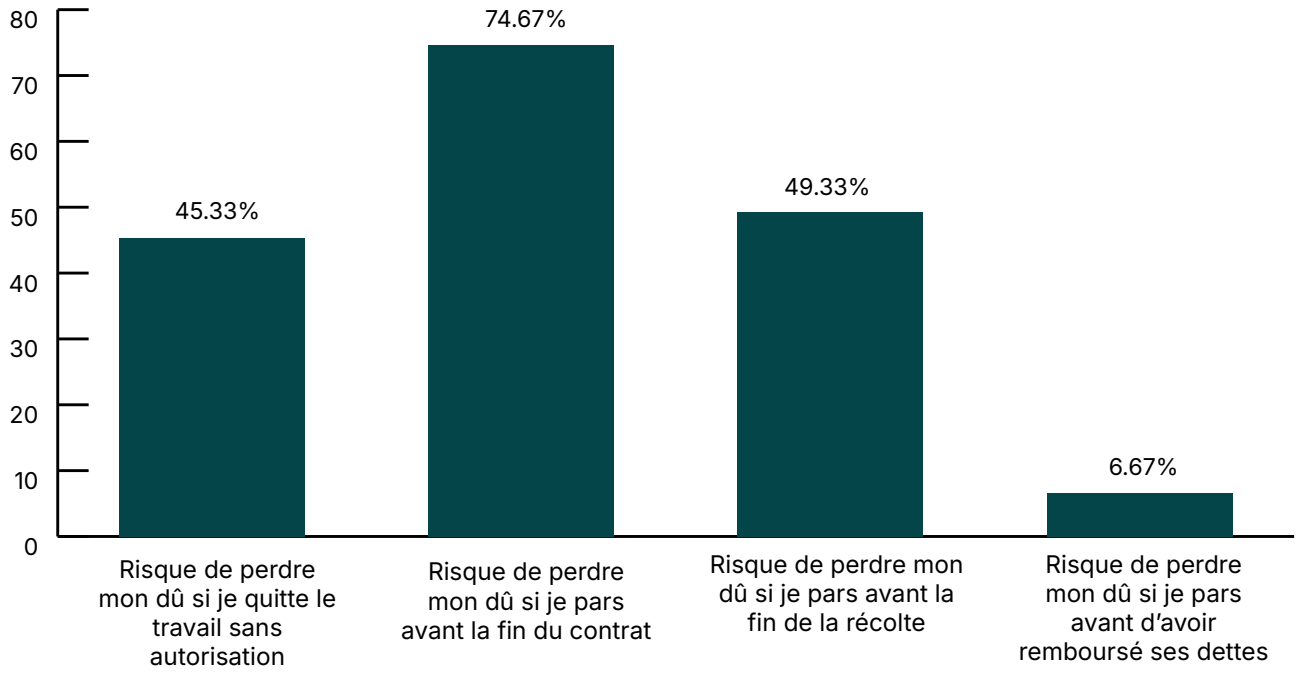
Variables / Modalités	Proportion
Toute l'année à la ferme	84,00%
Pendant la récolte	16,00%
Changement significatif dans les tâches	8%
Obligation d'effectuer des travaux non liés au cacao pour mon employeur	20,27%
Réception de fiches de paie avec le détail de mon salaire et des retenues	9,33%
Je comprends comment mes revenus sont calculés	78,67%

CAPEC (2025)

©2025 Verité, Inc.

Le graphique ci-dessous atteste que les risques financiers sont élevés : 45,33% craignent de perdre leur dû s'ils quittent le travail sans autorisation, 74,67% avant la fin du contrat, 49,33% avant la fin de la récolte, et 6,67% avant remboursement des dettes qu'ils ont contractées. Cela témoigne d'une forte précarité contractuelle.

GRAPHIQUE 18: Perception du risque Financier contractuel en Cas de Départ Anticipé

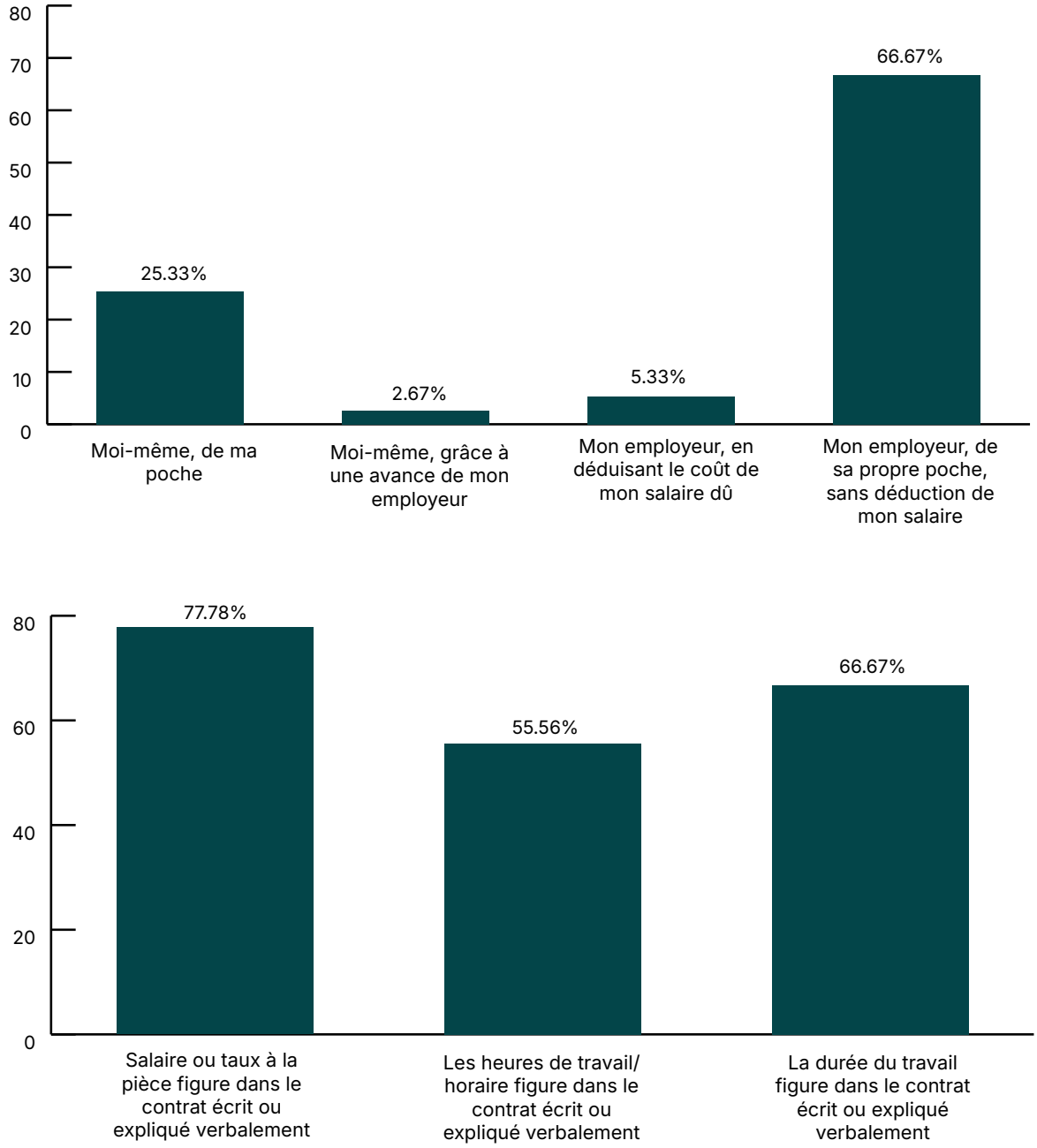


CAPEC (2025)

Le Graphique 19 révèle qu'en cas d'accident, 66,67% des employeurs prennent en charge les soins sans déduction, 2,67% avancent les fonds, 5,33% déduisent du salaire, et 25,33% laissent le travailleur payer de sa poche. Ce partage de responsabilités révèle des disparités importantes dans la protection des travailleurs.

©2025 Verité, Inc.

GRAPHIQUE 19: Prise en Charge Médicale en Cas d'Urgence



CAPEC (2025)

Le Graphique 19 révèle que 77,78% des travailleurs reçoivent des informations sur le salaire ou le taux à la pièce, soit par écrit, soit verbalement. Concernant les horaires de travail, seulement 55,56% des contrats en font mention, traduisant une relative

©2025 Verité, Inc.

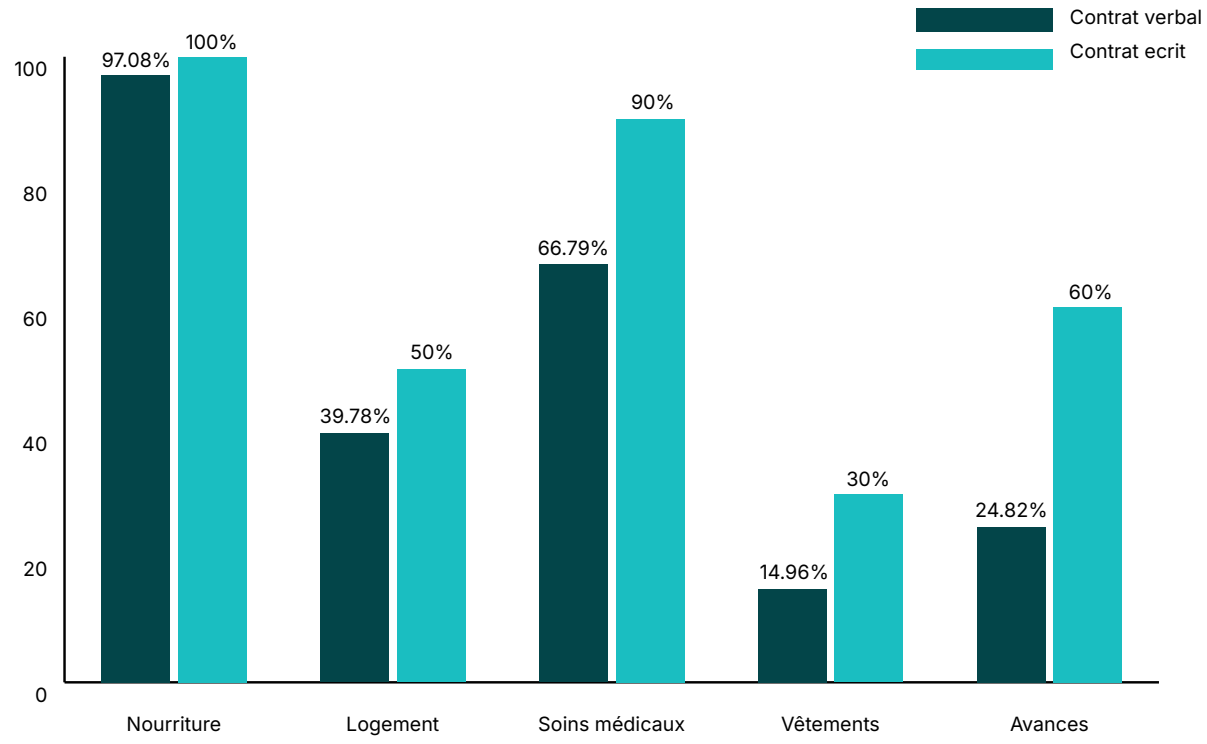
imprécision sur ce point. En revanche, la durée globale du travail est précisée selon 66,67% des ouvriers interrogés. Ces résultats mettent en lumière une certaine hétérogénéité dans la qualité de l'information transmise, avec un accent plus marqué sur la rémunération que sur les conditions horaires. Cela pose la question de la transparence contractuelle et de la sécurité juridique pour les travailleurs.

3.4.5. *Effets de la formalisation des contrats sur les avantages sociaux des travailleurs agricoles*

3.4.5.1. *Avantages sociaux par type de contrat*

Cette section interroge sur la différenciation de bien-être du travailleur par nature de contrat (oral vs. écrit). Ainsi a-t-on analysé les conditions de vie offertes aux travailleurs selon le statut du travail et par type de contrat.

GRAPHIQUE 20: Répartition des avantages offerts aux travailleurs selon qu'ils disposent d'un contrat écrit ou verbal



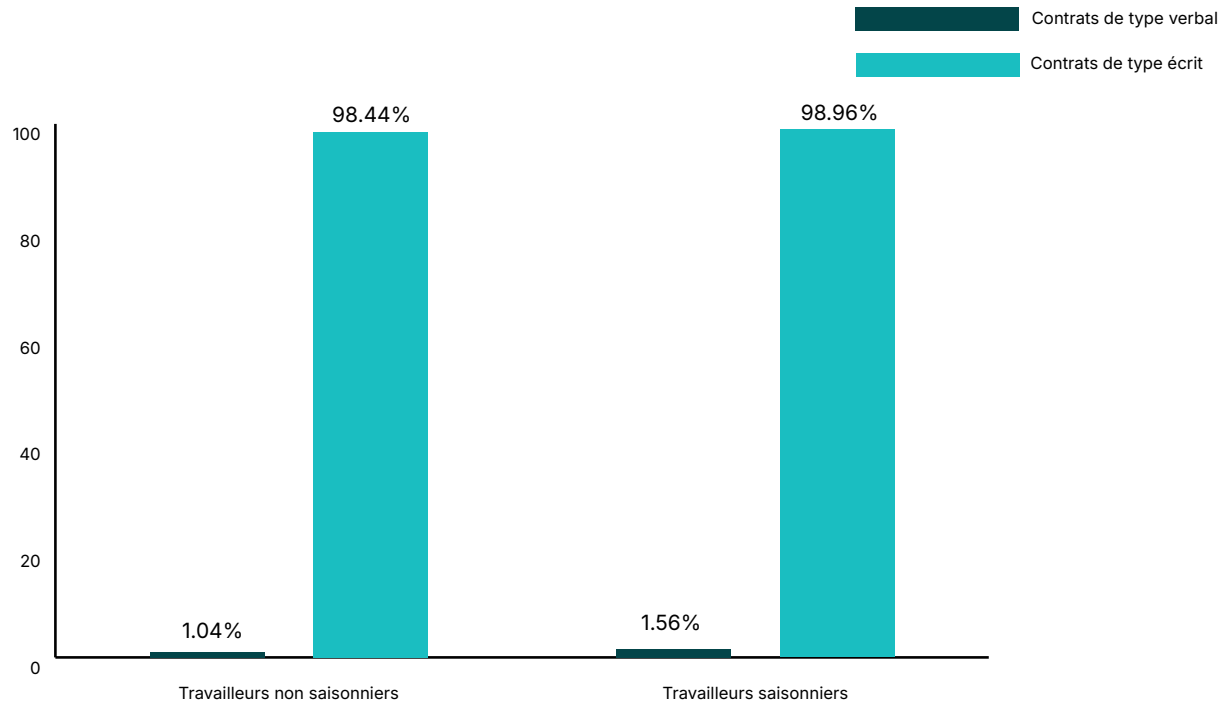
CAPEC (2025)

©2025 Verité, Inc.

Le Graphique 20 compare les avantages sociaux offerts aux travailleurs qui varient selon qu'ils bénéficient d'un contrat écrit ou d'un contrat verbal. Les travailleurs disposant d'un contrat écrit bénéficient davantage d'avantages sociaux, notamment en matière de soins médicaux (90% contre 66,79%), d'avances (60% contre 24,82%) et de vêtements (30% contre 14,96%). Si la nourriture est presque systématiquement offerte quel que soit le type de contrat, les écarts sont plus marqués pour le logement et les autres avantages. Ces résultats illustrent une nette amélioration des conditions de travail liées à la formalisation contractuelle. Le contrat écrit offre une meilleure protection et reconnaissance des droits. Cela souligne l'importance de promouvoir la formalisation de l'emploi agricole.

3.4.5.2. Pratiques contractuelles selon le statut des travailleurs

GRAPHIQUE 21: Répartition sur la perception des employeurs des types de contrats par catégorie des ouvriers (Saisonniers vs non saisonniers)



CAPEC (2025)

©2025 Verité, Inc.

Le Graphique 21 ci-dessus montre une différence de traitement contractuel entre travailleurs saisonniers et non saisonniers. Les non saisonniers bénéficient majoritairement de contrats écrits (98,44%), garantissant une meilleure protection juridique. En revanche, les saisonniers sont principalement recrutés par contrat verbal (98,96%), reflétant la précarité de leur statut. Cette situation souligne un manque de formalisation dans l'emploi saisonnier du fait de sa limitation dans le court terme. Elle pose des enjeux importants en matière de droits et de sécurité au travail.

TABLEAU 6: Perception des employeurs sur le traitement contractuel selon la nature de l'emploi

	Nourriture	Logement	Soins médicaux	Vêtements	Avances
Non Saisonnier	50,55	35,94	64,58	13,54	24,48
Saisonnier	97,08	39,78	66,79	14,96	24,82

CAPEC (2025)

Selon la perception des employeurs, les travailleurs saisonniers sont plus avantagés que leurs collègues en matière de traitement, notamment la nourriture, le logement, les soins de santé, les vêtements et, dans une moindre mesure, les avances. Cette différenciation dans le traitement social peut s'expliquer par le fait que le travailleur saisonnier est généralement intégré dans le noyau familial à cause de l'horizon temporel très court.

3.4.6. Contrats de travail et risque de vulnérabilité des travailleurs migrants

La préférence pour les contrats verbaux, établis en présence de témoins pour chacune des parties — propriétaires d'exploitations et travailleurs migrants — ressort également des entretiens menés comme une pratique profondément ancrée dans les usages et les relations de travail. Comme l'indique cet employeur : *« ici, quand*

©2025 Verité, Inc.

ils viennent, il n'y a pas de contrat signé, c'est plutôt verbal. ». Et selon les travailleurs migrants, la demande d'un contrat écrit crée la méfiance chez les propriétaires, qui voient en cette demande de contrat écrit, une lucarne pour revendiquer ou s'approprier l'exploitation du propriétaire. Ainsi, pour accroître ses possibilités de trouver du travail comme métayer ou travailleurs saisonniers ou encore contractuel, le travailleur s'aligne sur les pratiques de contractualisation verbale existante.

Contrats et conditions de travail des travailleurs migrants : une prépondérance des accords verbaux avec témoins pour chaque partie impliquée.

Ces relations de travail régies par de tels accords oraux, informels, notamment pour les contrats pratiqués avec les métayers (aboussan), fondé sur le partage des récoltes, rendent les travailleurs dépendants de la bonne volonté des propriétaires d'exploitation et complexifient la résolution des litiges. Comme l'illustre ce témoignage d'un acteur clé : *« On garde la carte pour être sûr qu'il va finir le travail ».*

La rétention de documents personnels du métayer (aboussan) comme garantie informelle souligne la précarité des engagements contractuels verbaux. Alors qu'il arrive que les travailleurs effectuent des tâches agricoles au-delà de ce qui est convenu oralement comme l'entretien du champ, le cabossage, la pulvérisation, la récolte, le séchage, y compris dans les cultures de riz ou d'hévéa : *« Tu viens pour faire cacao, mais tu fais tout : riz, hévéa, même cuisine parfois. »*

Par ailleurs, certains propriétaires ont indiqué recourir à des contrats écrits, avec témoins, afin de mentionner la durée du contrat, les tâches à réaliser et le salaire autour duquel les parties vont s'accorder. Ce document devient ainsi la base de la relation de travail avec le métayer que le propriétaire de l'exploitation emploie.

Pour la question du salaire, les métayers sont employés par les propriétaires pour des champs de cacao de plusieurs hectares, avec une répartition du revenu issus de la vente du cacao entre le propriétaire de l'exploitation et le métayer. Dans cette répartition, deux tiers sont revenus aux propriétaires et un tiers au métayer. Dans la pratique, lorsque la superficie de l'exploitation est trop grande, le propriétaire tend à subdiviser le champ en plusieurs contrats de métayer détenus par différents

©2025 Verité, Inc.

ouvriers. Cette démarche répond au souci de prendre en compte la pénibilité du travail.

Les saisonniers sont employés pour une période d'un an ou plus. Dans ce type de relation de travail, le propriétaire de l'exploitation à la charge des dépenses du logement, de la nourriture et de santé du travailleur ; *« le salaire du travailleur saisonnier variant entre 250 000 et 300 000 FCFA par an. ».*

Cependant, en raison des coûts élevés de la prise en charge, en plus du salaire, les propriétaires font le choix d'embaucher de moins en moins des travailleurs saisonniers, tout comme des travailleurs contractuels. Le contrat de travail avec les métayers / « aboussantiers » reste le plus rentable et donc le type de contrat le plus répandu.

Encadré 1 : Analyse comparative de la vulnérabilité du travailleur par type de contrats

Comme l'indiquent ces verbatims : *« Ici on travaille sur parole. On t'embauche, tu travailles, tu espères qu'il va te payer. Mais si à la fin il dit qu'il n'a pas l'argent, tu fais comment ? »*

Travailleur migrant saisonnier ; *« Moi je suis métayer depuis 5 ans, mais on n'a rien écrit. Tout le monde sait qu'on partage en trois. Mais si un jour il veut changer, qu'est-ce que je peux dire ? Il est chez lui. »*

Métayer ; « Quand on a eu le contrat écrit, au moins c'était clair. Je savais combien j'allais recevoir. Même si le boss n'était pas là, je pouvais montrer ça à son frère ou à la coopérative. »

Travailleur migrant salarié, contrat signé

Malgré quelques initiatives d'organisations et coopératives relatives à des contrats plus formels pour les travailleurs, la formalisation du travail cacaoyer en est à ses balbutiements. Les conséquences se font sentir sur les conditions de vie avec des logements souvent précaires, l'incertitude du revenu jusqu'à la vente du cacao, et impossibilité de faire valoir ses griefs autrement que par la médiation coutumière.

©2025 Verité, Inc.

3.5. Vulnérabilité du travailleur migrant dans la cacaoculture

Cette section examine la vulnérabilité du travailleur migrant en interrogeant un ensemble d'indicateurs en lien avec le concept de travail décent. L'on ferra référence aux conditions de vie, de travail, de protection sociale et de sécurité au travail.

3.5.1. Vulnérabilité économique de l'ouvrier agricole

La vulnérabilité économique de l'ouvrier agricole est analysée sous le prisme de la pression sociale (nombre de personnes à charge), à l'accès aux services de garde d'enfant, à la coercition liée à l'endettement, au risque de discrimination salariale et au logement.

TABLEAU 7: Vulnérabilité économique de l'ouvrier agricole

Facteurs de Vulnérabilité de l'ouvrier	Proportions
Conditions de vie	
Conjoint	24%
Enfants	21,33%
Parents (père/mère)	62,67%
Frères et sœurs	40%
Famille élargie	16%
J'ai accès à un moyen de transport pour rentrer chez moi à mon souhait	48%
Existence d'une boutique à proximité où je peux acheter des articles pour le travail ou des produits de première nécessité	25,33%
Achat de produits de première nécessité à crédit	20%
Possibilité de quitter mon emploi avant d'avoir remboursé les dettes liées aux produits de première nécessité	53,33%

CAPEC (2025)

©2025 Verité, Inc.

Près de la moitié (48%) des employés soutiennent avoir accès aux moyens de transport à tout moment pour leur déplacement. Pareillement, 53,33% ont la possibilité de quitter leur emploi sans être tenus de rembourser leurs dettes. Pourtant, seulement 25,33% ont accès à une boutique à proximité et 20% ont effectué des achats de produits de première nécessité à crédit. Les employeurs avouent octroyer certains avantages aux travailleurs. Il s'agit de 97,18% pour la nourriture, 40,49% en termes de logement, 67,61% comme soins médicaux, 15,49% en vêtements et 25,70% au titre des avances sur salaires.

Selon la perception des employés, 48% ont accès aux moyens de transport pour circuler librement, 25,33% ont accès à des boutiques, pour 31,58%, les prix sont supérieurs à ceux pratiqués ailleurs, 20% effectuent des achats à crédit, 26,67% mettent une à deux semaines et trois à six mois pour rembourser leur dette et 33,33% mettent trois à quatre semaines pour payer leur crédit, 53,33% disent pouvoir quitter la ferme sans avoir à rembourser leur dette, 68% avouent bénéficier de la nourriture de la part de leur employeur, 77,33% confirment ne pas payer pour la nourriture offerte et 42,67% quittent sans rembourser ou payer la nourriture.

Il y apparaît également une forte pression familiale sur des ouvriers ; 62,67% ont des parents à leur charge, 40% soutiennent leurs frères et sœurs, 24% un conjoint et 21,33% des enfants. Même la famille élargie représente une charge pour 16% d'entre eux. Ces obligations multiplient les sources de dépenses, rendant les ouvriers économiquement vulnérables et dépendants de leur emploi. Elles limitent leur capacité de négociation face aux conditions de travail.

Au niveau de la liberté de mobilité des travailleurs, 48% ont accès à un moyen de transport pour rentrer chez eux à leur convenance. Une boutique de produits essentiels n'est disponible que pour 25,33% et 20% achètent à crédit ces produits. Néanmoins, 53,33% affirment pouvoir quitter leur emploi avant remboursement de ces dettes. Cela témoigne d'un niveau de précarité matériel significatif, avec une dépendance à l'employeur pour subvenir à des besoins de base.

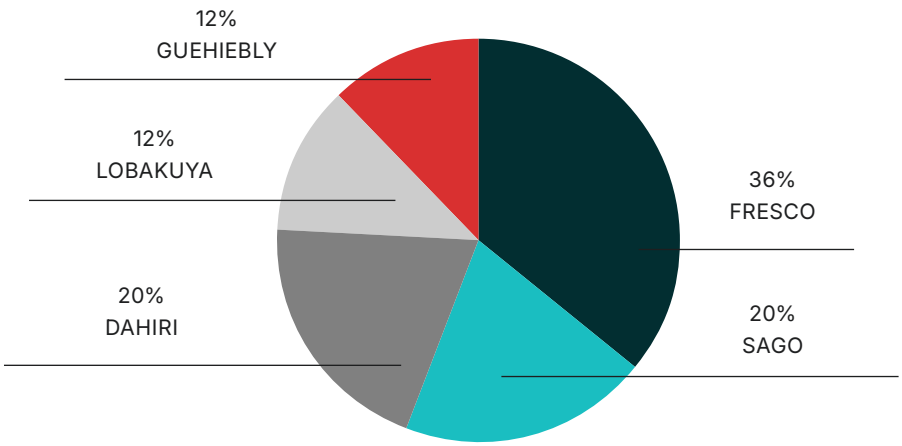
En ce qui concerne l'accès à des services de proximité, plus de la moitié des employés (54,67%) avouent avoir dans leur localité des garderies d'enfants qui permettent aux parents, notamment les femmes de se consacrer aux activités

©2025 Verité, Inc.

productrices telles que la cacaoculture. Cela est plus remarqué à Fresco et pour ceux résidant à proximité des exploitations.

L'analyse du Graphique 22 ci-dessous, montre une variation notable des réponses selon les localités, indiquant un lien entre la présence des garderies et le lieu de résidence. Fresco se distingue avec le taux le plus élevé de réponses (36%), suggérant une meilleure disponibilité des services. À l'inverse, Sago et Lobakuya enregistrent un accès limité aux services de garde d'enfants. Ces disparités révèlent des inégalités territoriales en matière d'accès aux garderies d'enfants. Cette différence significative suggère un meilleur accès aux structures sécurisées pour les enfants dans la région de Gboklè. Le Guémon semble faire face à un déficit de services de garde d'enfants ; ce qui pourrait avoir un impact sur la sécurité et l'éducation des enfants. Cette disparité souligne des inégalités régionales importantes en matière de services sociaux de base.

GRAPHIQUE 22: Perception des travailleurs migrants sur la disponibilité d'un endroit sûr pour les enfants par localité



CAPEC (2025)

La majorité soit 68,42% des travailleurs migrants déclarent scolariser leurs enfants près de chez eux, 10,53% sont inscrits dans leur communauté d'origine, 15,79% sont scolarisés à temps partiel et 5,26% ne sont pas scolarisés.

©2025 Verité, Inc.

Dans l'ensemble, il y a une volonté d'améliorer les conditions de vie des cacaoculteurs y compris celles des travailleurs migrants dans la cacaoculture en Côte d'Ivoire. Cette dynamique s'appuie sur de nombreuses dispositions juridiques et institutionnelles, ainsi que sur des actions vigoureuses du gouvernement en collaboration avec ses partenaires techniques au développement. A cela, il faut ajouter les implications des ONG, et de la communauté à travers les autorités coutumières et religieuses qui constituent des organes de recours, de règlement des conflits et donc de cohésion sociale.

L'analyse des pratiques d'achat à crédit et de gestion des dettes en fonction des types de contrats et de formations révèle des tendances différenciées. Dans le cas de l'achat de produits à crédit, la majorité des répondants disposant d'un contrat écrit (13,33%) ont un achat à crédit limité de produits de base comparativement à ceux inscrits dans d'autres formes contractuelles (80%). Disposer d'un contrat écrit semble limiter le travailleur migrant du risque d'endettement.

Cependant, les ouvriers inscrits dans un contrat informel ont une plus grande liberté de rompre leur contrat, puisque 75% peuvent quitter leur emploi avant le remboursement d'une dette de quelque nature qu'elle soit. Cette tendance est également observée avec les dettes alimentaires ou 87,1% d'entre eux affirment pouvoir jouir de cette liberté. Spécifiquement, seulement 25% des travailleurs possédant un contrat formel peuvent quitter leur poste sans aucune pression de remboursement de dette. Ce résultat pourrait être imputable au mode de rémunération annuelle ou à la récolte, contenu dans les contrats, en particulier chez les métayers.

TABLEAU 8: Exposition à l'endettement selon le type de contrat

	Conversation avec recruteur (%)	Contrat écrit (%)
Achat de produits à crédit	80,00	13,33
Quitter un emploi avant le remboursement d'une dette	75,00	25,00
Quitter un emploi avant le remboursement des dettes alimentaires	87,10	12,90

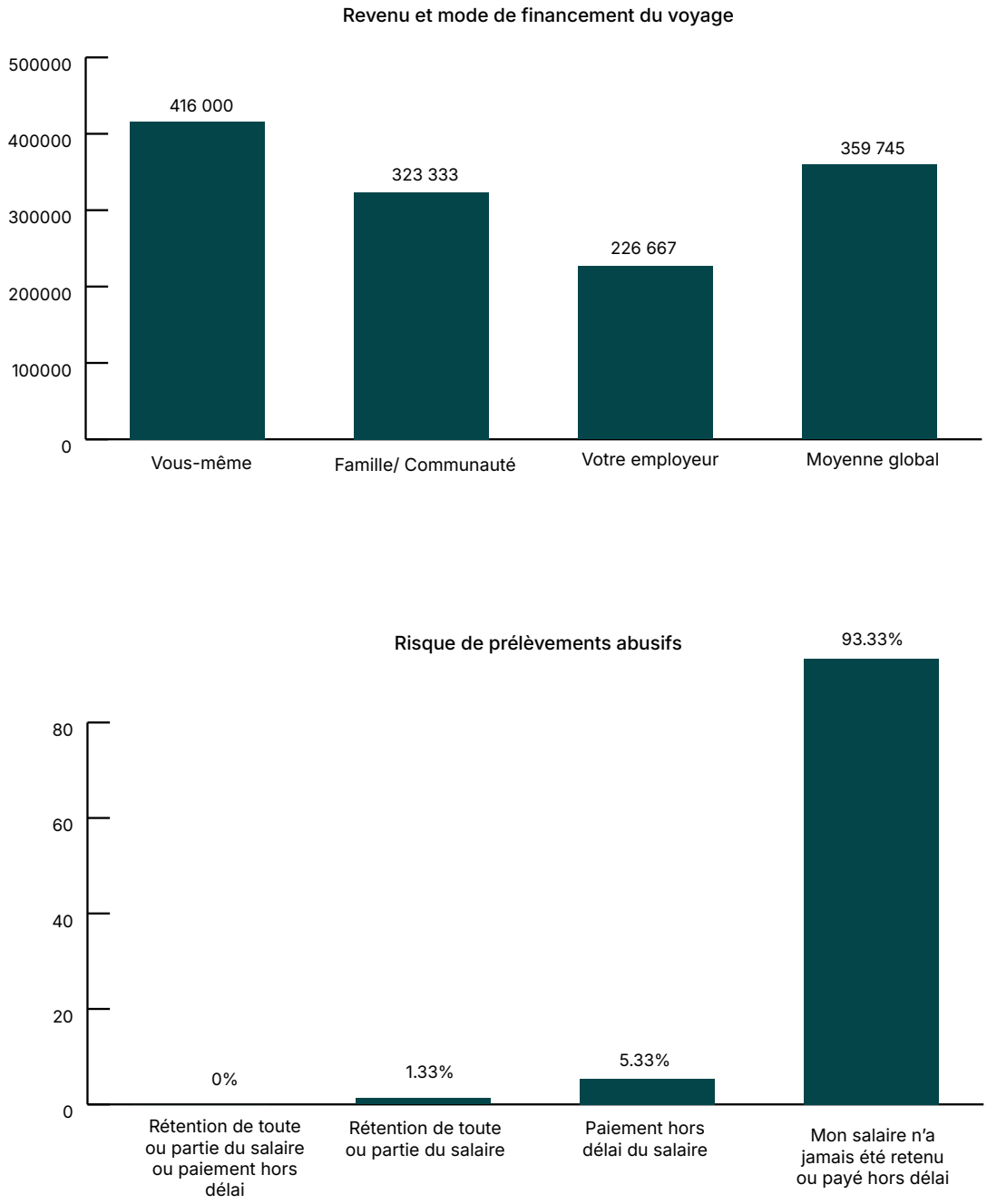
CAPEC (2025)

©2025 Verité, Inc.

En ce qui concerne le traitement salarial, seulement 2,67% des travailleurs migrants déclarent percevoir une rémunération inférieure à celle des autres employés à responsabilité ou travail égal. Ce constat est fait à Sassandra et touche les tranches d'âge 18 – 25 et 26 – 40 ans, tous n'ayant aucun niveau d'étude. Cependant, 74,67% des travailleurs déclarent courir des risques de perdre leur dû s'ils partent avant la fin du contrat. En outre, 45,33% et 49,33% risquent de ne rien percevoir respectivement s'ils quittent sans autorisation et avant la récolte surtout que c'est après la vente du cacao, que le producteur ou employeur dispose de ressources nécessaires au règlement de ses différentes factures dont les salaires des employés. La plupart des employeurs reconnaissent que les paiements des travailleurs migrants interviennent généralement (54%) soit à la fin du contrat, soit à la fin de la récolte ou la campagne. Par ailleurs, 78,67% comprennent le mode de calcul de leurs salaires qui sont payés suivant différentes modalités ou périodicité à savoir : annuellement, par saison ou campagne, mensuellement ou encore journalier surtout pour les emplois occasionnels. Les employés courent le risque de ne pas percevoir leur dû dans plusieurs conditions telles que quitter le travail sans autorisation (45,33%), partir avant la récolte (49,33%), aller avant la fin du contrat (74%) et sans payer ses dettes (6,67%). Ces conditions d'attachement constituent une forme de vulnérabilité parce qu'elles exposent des travailleurs non seulement à la pauvreté, mais surtout les privent de nouvelles opportunités d'emplois plus rentables au risque de perdre le revenu d'une longue période de travail.

©2025 Verité, Inc.

GRAPHIQUE 23: Revenu moyen par source de financement du voyage (en FCFA) et prélèvement salarial



CAPEC (2025)

©2025 Verité, Inc.

En effet, les employés ayant financé eux-mêmes leur voyage, affichent le revenu moyen annuel le plus élevé (416 000 FCFA), nettement au-dessus de la moyenne globale (359 745 FCFA). Cela pourrait suggérer que les personnes ayant les moyens financiers de couvrir elles-mêmes les frais de voyage occupent généralement des emplois mieux rémunérés ou jouissent d'une plus grande autonomie financière. À l'inverse, les employés dont le voyage a été financé par leur employeur présentent le revenu annuel moyen le plus faible (226 667 FCFA). Ce résultat peut paraître contre-intuitif, mais il pourrait refléter une prise en charge des déplacements pour des employés occupant des fonctions moins bien rémunérées ou encore une politique de soutien ciblant les profils les plus modestes.

Ceux ayant bénéficié d'un financement de la famille ou la communauté se situent dans une position intermédiaire avec un revenu moyen de 323 333 FCFA, légèrement en dessous de la moyenne globale.

Ces résultats suggèrent que le fait de financer soi-même son voyage donne à l'ouvrier une autonomie et un pouvoir de négociation salariale relativement important. De même, le faible niveau de salaire des ouvriers ayant bénéficié d'un appui de l'exploitant pour le financement de leur voyage pourrait cacher un degré de vulnérabilité prononcé en raison « peut-être » des dettes cachées marquées par des prélèvements/ponctions sur la rémunération.

Il y a une apparente régularité des paiements. Seulement 1,33% signalent une retenue de salaire, 5,33% un paiement hors délai, et aucun cas de cumul des deux. En revanche, 93,33% affirment que leur salaire n'a jamais été retenu ni payé en retard. Ce chiffre met en exergue le respect, dans une large mesure, des clauses contractuelles par les employeurs.

Concernant les conditions de logements, les récits et observations indiquent que les logements des ouvriers migrants sont généralement situés à l'intérieur ou à proximité des plantations. Elles sont construites en banco, avec les plus jeunes travailleurs, principalement des hommes, qui dorment souvent dans le salon du propriétaire d'exploitation.

©2025 Verité, Inc.

Lorsque le propriétaire de l'exploitation ou le métayer vit dans une maison plus moderne avec accès à l'eau potable, le travailleur en bénéficie également. Cependant, dans les campements éloignés où il n'y a pas de robinet ou d'installation sanitaire adéquate, les travailleurs migrants s'adaptent en utilisant les mêmes ressources disponibles sur place. En ce qui concerne l'accès à l'eau et les conditions d'hygiène, les propriétaires d'exploitation précisent que les travailleurs bénéficient des mêmes conditions de vie qu'eux-mêmes, en ces termes : *« en ce qui concerne l'accès à l'eau, l'hygiène, les travailleurs migrants vivent dans les mêmes conditions que le propriétaire d'exploitation. »*

3.5.2. Sécurité au travail, santé et Vulnérabilité du travailleur migrant

Les conditions de travail renferment des éléments comme le travail de nuit, la durée du travail, le repos et les congés. Toutefois, les éléments ayant fait l'objet de conventions internationales ratifiées par les Etats membres de l'OIT sont la santé et la sécurité au travail.

Sur le point de la sécurité au travail, l'étude relève que les travailleurs migrants sont exposés à des dangers physiques (serpents, machettes) comme tous les autres travailleurs y compris les propriétaires lors des travaux champêtres. Les accidents sont fréquents (blessures par outils ou chutes de cabosses), et les soins sont à la charge du travailleur, notamment dans le cas du métayer. Cette situation s'explique par le fait que le métayer est considéré comme étant plus autonome dans la gestion de l'exploitation qu'un ouvrier journalier ou contractuel. Par contre, dans le cas des travailleurs saisonniers, le propriétaire de l'exploitation ou le métayer intervient dans la prise en charge lorsque des cas de blessures et de maladies surviennent, en raison du type de contrat qui le lie à son employeur. En effet, la prise en charge est généralement totale et sans remboursement pour le travailleur saisonnier, ce qui n'est pas toujours le cas du métayer.

En cas d'urgence médicale, selon les entretiens réalisés auprès des travailleurs migrants, ces derniers empruntent de l'argent auprès des propriétaires d'exploitation (« le patron ») pour couvrir leurs soins ainsi que ceux des membres de leur famille.

©2025 Verité, Inc.

Une fois la récolte vendue, le travailleur rembourse son patron. Lors du paiement, il arrive que l'employeur ne prenne qu'une partie du remboursement pour permettre au travailleur de bénéficier d'une partie de son revenu. L'autre partie à rembourser fait l'objet d'une note de reconnaissance de dette, afin qu'elle soit payée lors du partage du revenu de la récolte prochaine : *« (…) Souvent, ta femme elle t'envoie les petites maladies, donc je viens demander au patron… il va dit y'a pas de problème faut l'emmener à l'hôpital…, maintenant si on a pesé cacao…il va dire il faut donner ce que tu peux me payer l'autre partie on va faire papier là si tu gagnes tu vas me payer on fait ça y'a pas de problème… »*

Cette assistance peut évoluer positivement et donc aller au-delà du cadre contractuel en raison des relations que les deux parties développent au fil de leur collaboration et de la satisfaction de l'employeur vis-à-vis du travail réalisé par le métayer ou l'ouvrier.

Aussi, alors que les principes généraux en matière de sécurité et de santé au travail (Convention n°155, 1981), d'autres conventions portent sur des risques spécifiques comme ceux liés aux produits et aux substances toxiques (produits phytosanitaires et pesticides, etc.) ainsi que sur la protection des travailleurs dans certains secteurs d'activités, comme celui de l'agriculture des travailleurs migrants comme nationaux font face parfois à un manque d'équipements adéquats lors des traitements avec des produits phytosanitaires.

©2025 Verité, Inc.

L'apprentissage à l'utilisation des outils de travail comme l'utilisation de la machette, notamment par les nouveaux arrivants, se fait entre pairs et en situation réelle de travail. Des entretiens réalisés, ni la question des assurances, ni de la formation à la sécurité ne sont ressorties comme des pratiques pour assurer la sécurité au travail des travailleurs agricoles, comme l'indique cet informateur clé : *« la machette coupe les doigts… les serpents mordent… il n'y a pas d'équipement… c'est juste des habits normaux ».*

Par ailleurs, tout comme pour l'apprentissage du travail agricole auprès des pairs, la formation à l'utilisation des produits phytosanitaires et les précautions se font dans le même cadre. *« Moi je porte un gros boubou, je porte le cache-nez, et il y a des choses on vend au marché pour protéger les oreilles (…) Moi je porte les rhés noirs et j'utilise le cache-nez et on ne mange pas la nourriture lorsqu'on utilise les produits mais il y 'a d›autres quand ils voient des mangues ou le cacao, ils tapent et ils commencent à manger et ça c›est une maladie que tu prends comme ça ».*

De plus, certains travailleurs ont révélé avoir été malades à la suite de la manipulation de produits phytosanitaires pour l'entretien de l'exploitation, notamment lors de la pulvérisation des champs.

Des entretiens réalisés, il ressort donc que les cas de blessures et morsures de serpent dans l'exploitation, l'exposition aux produits phytosanitaires et pesticides et les maladies liées à ces expositions indiquent les conditions de travail précaires auxquelles font face les travailleurs migrants dans la cacaoculture.

En effet, l'analyse du tableau ci-dessous révèle que 69,33% des travailleurs affirment avoir reçu gratuitement des équipements de protection individuelle (bottes, gants, chapeaux, lunettes, respirateurs, masques, désinfectant pour les mains, etc.) ou des équipements de travail nécessaires pour se protéger contre les risques pour la santé et la sécurité ou pour effectuer le travail. Ce résultat indique qu'une proportion importante d'ouvriers (30%) s'expose à des risques sécuritaires multiples dans les exploitations. Plus précisément, cette tendance est observée dans la tranche d'âge de 26 à 40 ans (22,67%), n'ayant aucun niveau d'éducation (24%) et ayant organisé eux-mêmes leur voyage (21,33%), suggérant que le faible niveau d'éducation et la quête d'une vie meilleure par un emploi rémunéré (payer pour son

©2025 Verité, Inc.

voyage), exposent les travailleurs migrants à des risques sécuritaires élevés dans la cacaoculture.

La durée moyenne de travail s'élève à près de 7 heures par jour sur 5,52 jours par semaine, avec environ 51 minutes de pause par jour. Un tiers des répondants déclare effectuer des heures supplémentaires, mais près de la moitié d'entre eux ne sont pas rémunérés pour ces heures. Enfin, une large majorité (78,67%) affirme comprendre le mode de calcul de leur revenu, ce qui dénote une certaine transparence, bien que le paiement des heures supplémentaires reste problématique.

TABLEAU 9: Perception des conditions de Travail et Rémunération

Variables /Modalités	Proportions
J'ai reçu gratuitement des EPI contre les risques	69,33%
Durée moyenne de travail par jour (heures)	6,9466 heures
Durée moyenne de repos par jour de travail (minutes)	50,826 minutes
Durée moyenne de travail par semaine (jours)	5,52 jours
Réalise des heures supplémentaires	34,36%
Heures supplémentaires pas été payées	46,15 %
Heures supplémentaires payée au même taux que les heures normales	53,85 %
Je comprends le mode de calcul de mes revenus	78,67%

CAPEC (2025)

En ce qui concerne la prise en charge en cas d'accident ou d'urgence médicale, l'étude révèle que les soins sont souvent assurés, mais pas toujours sans coûts pour l'ouvrier puisque 66,67% des ouvriers déclarent que leur employeur prend en charge les soins sans déduction sur le salaire. Toutefois, 25,33% doivent payer eux-mêmes, et 2,67% bénéficient d'une avance de leur employeur. Pour 5,33%, le coût est couvert mais déduit du salaire. Enfin, 8,82% sont redevables à leur employeur pour des frais médicaux passés. Ce système hybride est caractéristique de l'absence de protection sociale adéquate pour tous les travailleurs agricoles, dont les migrants.

La durée moyenne de travail s'élève à près de 7 heures par jour sur 5,52 jours par semaine, avec environ 51 minutes de pause par jour. Un tiers des répondants déclare effectuer des heures supplémentaires, mais près de la moitié d'entre eux ne sont pas

©2025 Verité, Inc.

rémunérés pour ces heures. Enfin, une large majorité (78,67%) affirme comprendre le mode de calcul de leur revenu, ce qui dénote une certaine transparence, bien que le non-paiement des heures supplémentaires semble traduire un pouvoir de négociation limité du travailleur migrant.

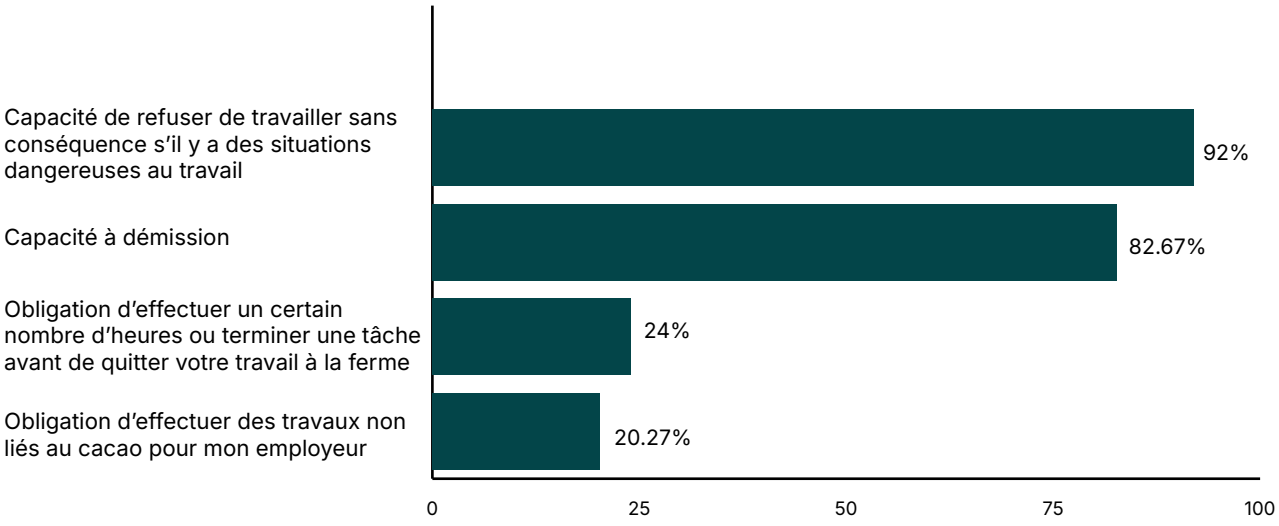
3.5.3. Exposition au risque de travail forcé

Les emplois dans les exploitations cacaoyères sont dominés par les contrats informels et verbaux que ce soit pour l'ouvrier/salarié, le travailleur saisonnier que pour le métayer. Bien que les travailleurs migrants aient en majorité la capacité de démissionner (82,64%), de refuser de travailler sans conséquences (92%), de se plaindre des conditions de travail sans aucune répercussion (88%) et de travailler environ 7 heures plus une heure de pause (correspondant aux normes internationales de 8 heures par jour), il existe tout de même environ 20% qui en sont exclus. En effet, environ 12% ne disposent pas de cette liberté au travail. De cette catégorie, 9,33% n'ont aucun niveau d'étude. Par ailleurs, certains ont l'obligation d'effectuer des tâches en dehors de la cacaoculture (20%) et terminer leurs tâches avant de quitter l'exploitation, ce qui en général, va bien au-delà de ce qui est convenu oralement (l'entretien du champ, l'écabossage, la pulvérisation, la récolte, le séchage) pour réaliser d'autres activités sur des parcelles de riz, d'hévéa, ... Comme le soutient un travailleur migrant : *« Tu viens pour faire cacao, mais tu fais tout : riz, hévéa, même cuisine parfois. »*

> ***« Tu viens pour faire cacao, mais tu fais tout : riz, hévéa, même cuisine parfois. »***

©2025 Verité, Inc.

GRAPHIQUE 24: Perception sur les contraintes de travail imposées



CAPEC (2025)

Comme décrit dans le tableau ci-dessous, les risques de représailles freinent l'expression des doléances. 88% déclarent pouvoir se plaindre sans répercussion. Pourtant, 66,67% affirment qu'ils ne seraient pas réengagés s'ils se plaignent. De plus, 33,33% redoutent d'être inscrits sur une liste noire. La pression des dettes freine aussi les plaintes : 88,89% disent qu'elles réduisent leur capacité de protestation ou de départ. Le manque d'argent pour rentrer (33,33%) ou la rétention de salaire (33,33%) jouent également ce rôle. Enfin, 13,33% ont un contrat différent, et 14,67% ont déjà vu des droits promis être retirés ou menacés. Toutefois 85,33% de travailleurs migrants se sentent libres d'aller et venir. Les entretiens menés confirment que la rétention de documents personnels comme garantie informelle souligne la précarité des engagements contractuels verbaux et expose les migrants à des risques de travail forcé.

©2025 Verité, Inc.

TABLEAU 10: Perception de la vulnérabilité liée aux conditions de travail

Variables	Proportion
Liberté d'expression garantie	88%
Des freins à la parole encore présents	11,11 %
Crainte de représailles : **le non-réengagement**	66,67%
Menace de stigmatisation : **la liste noire**	33,33%
Endettement : **un frein à l'action et au départ**	88,89%
Salaire retenu : **levier de pression implicite**	33,33%
Piégé par le coût du retour au foyer	33,33%
Inégalités contractuelles silencieuses	13,33 %
Promesses non tenues, menace sur les droits	14,67%
Mobilité personnelle : **un droit respecté**	85,33%

CAPEC (2025)

3.6. Risque de travail des Enfants

3.6.1. Risque de travail des enfants dans la cacaoculture : le travail enfant, une source de réduction de la vulnérabilité économique du ménage migrant

L'Afrique subsaharienne est la région la plus touchée par cette question. Le travail des enfants survient principalement dans l'agriculture de subsistance familiale, des petites exploitations et des plantations commerciales. Selon l'OIT (2017), parmi les enfants actifs dans la cacaoculture, 78% travaillent pour leurs parents biologiques et 90% pour les autres membres de leur famille élargie.[25] Les agriculteurs, soumis à une pression économique intense, recourent à l'aide de leurs enfants pour réduire les coûts liés à la main-d'œuvre.[26] Cette section met en évidence le risque de travail des enfants, à la fois du point de vue des exploitants agricoles et de celui des travailleurs migrants.

©2025 Verité, Inc.

Le tableau ci-dessous indique que 92,96% des employeurs interrogés déclarent avoir des enfants, avec une moyenne de 1,59 enfant par famille engagée dans la cacaoculture. Une majorité (77,78%) significative constate une différence entre garçons et filles dans l'attribution des tâches agricoles ou domestiques. 2,79% reconnaissent que certains de leurs propres enfants sont amenés à travailler pour eux. Parmi ces enfants, 21,23% des exploitants affirment un emploi officiel dans l'exploitation. Parmi ceux-ci, 76,32% déclarent que ces enfants qui travaillent perçoivent directement un revenu personnel lié à leur travail, ce qui révèle une contribution économique directe au ménage.

TABLEAU 11: Situation des enfants selon la perception de l'employeur

Variables /Modalités	Proportions
Avoir des enfants	92,96%
Nombre moyen d'enfants dans la cacaoculture par famille	1,59 enfants
Il y a une différence garçons/filles relative aux travaux agricoles/domestiques	77,78%
Certains de mes enfants obligés/forcés de travailler pour moi	2,79%
Mes enfants obligés/forcés employés officiellement sur l'exploitation	21,23%
Mes enfants obligés/forcés rémunérés directement sur la base de leurs propres revenus	76,32%

CAPEC (2025)

Une scolarisation compromise : entre abandon partiel et déscolarisation

Moins de la moitié des exploitants interrogés (47,73%) affirment que leurs enfants sont scolarisés à temps plein et 6,06% à temps partiel, tandis que 46,21% affirment qu'ils ne sont pas scolarisés du tout. Les exploitants agricoles relèvent que plusieurs raisons sont à l'origine de la non-scolarisation de leurs enfants. Pour la majorité des propriétaires (75%) l'abandon scolaire serait à l'origine de cette déscolarisation. D'autres évoquent le bas âge de l'enfant (14,58%) et l'absence de documents administratifs requis (10,42%). Seulement 56,69% des employeurs déclarent qu'il existe un endroit sûr pour les enfants pendant que les parents travaillent. L'accès limité à des écoles gratuites situées à proximité est un obstacle majeur à la scolarisation des enfants selon 27,82% des cacaoculteurs.

©2025 Verité, Inc.

TABLEAU 12: Perception sur la Scolarisation des enfants

Variables /Modalités	Proportions
Mes enfants sont scolarisés	47,73%
Mes enfants sont scolarisés, mais seulement à temps partiel	6,06%
Mes enfants ne sont pas scolarisés	46,21%
Raison de non-scolarisation	
Pas en âge d'aller à l'école	14,58%
Sorti/ abandon	75,00%
Jamais scolarisés pour manque de documents nécessaires pour s'inscrire à l'école	10,42%
Il existe un endroit sûr où les enfants peuvent rester pendant que leurs parents travaillent	56,69%
Les enfants des travailleurs ont accès à des écoles gratuites à proximité des exploitations	27,82%

CAPEC (2025)

Un environnement à risque pour les enfants sur les exploitations

Selon l'employeur, les enfants sont exposés à divers risques en travaillant dans la culture cacaoyère. La grande majorité des exploitants identifient les animaux dangereux (79,51%), la manipulation d'outils tranchants (72,08%), et la manutention de machines lourdes (34,63%). D'autres dangers incluent l'exposition aux pesticides (43,11%), les mouvements répétitifs (31,10%) et la manipulation de charges lourdes (27,21%). Pour 29,33% des exploitants (respectivement 20,14% et 10,95%), les enfants subissent la chaleur, le froid ou la pluie, et les nuisances sonores prolongées ; et 30,04% estiment que les enfants n'ont pas accès à l'eau potable ou à des installations sanitaires adéquates aussi bien pour tous ceux qui vivent dans ces milieux.

©2025 Verité, Inc.

TABLEAU 13: Perception de l'exposition des enfants aux travaux à risques dans les cacaoyères

Animaux dangereux	79,51%
Utilisation d'outils tranchants	72,08%
Travailler avec des machines lourdes ou des pièces mobiles	34,63%
Mouvements répétitifs	31,10%
Manutention manuelle de charges lourdes de plus de 15 kilos	27,21%
Exposition aux pesticides, engrais chimiques	43,11%
Exposition à des températures très élevées ou au soleil pendant de longues périodes sans ombre	29,33%
Exposition à des températures très froides/pluie pendant de longues périodes	20,14%
Exposition à des bruits forts pendant de longues périodes	10,95%
Travailler en hauteur ou dans des zones très escarpées	11,66%
Manque d'accès à l'eau potable ou aux installations sanitaires sur le lieu de travail	30,04%

CAPEC (2025)

3.6.2. Risque de travail des enfants selon l'expérience de l'employé

Enfants de travailleurs migrants, des employés dans la cacaoculture : une contribution précieuse au revenu du ménage

Le tableau 14 atteste que 50,67% des employés ont des enfants, dont la majorité a émigré avec eux (78,95%). Environ 27% des travailleurs déclarent avoir au moins un enfant employé dans la cacaoculture et 64,71% des répondants signalent une différence de tâches selon le sexe. Pour 35,29% des ouvriers, les enfants employés sont nourris et logés sur place. Cependant, l'ensemble des ouvriers affirme que leurs enfants employés dans la cacaoculture ne sont pas forcés ou obligés de travailler dans l'exploitation et 11,76% affirment qu'ils sont officiellement embauchés, et tous (100%) ces concernés reçoivent une rémunération propre à eux. Tous les ouvriers migrants soutiennent que le revenu de leurs enfants est très important pour le ménage.

©2025 Verité, Inc.

TABLEAU 14: Perception sur l'exposition des enfants des travailleurs migrants aux risques

Variables/Modalités	Proportions
Situation des enfants de l'employé	
J'ai des enfants	50,67%
Mes enfants ont migré avec moi	78,95%
Nombre d'enfants de l'employé dans la cacaoculture	
0 enfant	73,33%
1 enfant	6,67%
2 enfants	13,33%
4 enfants	3,33%
5 enfants	3,33%
Différence garçons/filles relativement aux travaux agricoles/domestiques	64,71%
Les enfants de l'employé sont nourris et logés sur l'exploitation	35,29%
Emploi des enfants de l'employé dans l'exploitation	
Enfants de l'employé pas obligés/forcés de travailler sur l'exploitation	100%
Mes enfants employés officiellement sur l'exploitation	11,76%
Enfants sont rémunérés directement sur la base de leurs propres revenus	100%
Leurs revenus par rapport à mon revenu total sont **Très importants**	100%

CAPEC (2025)

©2025 Verité, Inc.

TABLEAU 15: Scolarisation des enfants de travailleurs-migrants : un parcours entravé par l'emploi dans la cacaoculture

Variables /Modalités	Proportions
Situation de scolarisation des enfants du travailleur-migrant	
Sorti/ abandon	85,71%
Jamais scolarisés pour manque de documents nécessaires pour s'inscrire à l'école	14,29%
Il existe un endroit sûr où les enfants peuvent rester pendant que leurs parents travaillent	54,67%
Les enfants des travailleurs ont accès à des écoles gratuites situées à proximité des exploitations	30,67%
Les enfants des travailleurs bénéficient d'un moyen de transport pour s'y rendre	9,33 %
Existence/perception d'enfants de moins de 18 ans travaillant dans l'exploitation	
J'ai vu des enfants de moins de 18 ans travaillant sur l'exploitation	54,67%
Les enfants ou adolescents de moins de 17 ans travaillent	
Plus de 6 heures par jour	42,67%
Plus de 36 heures par semaine	2,67%
Pendant les heures de cours	8,00%
Ne travaillent pas (plus de 6 heures par jour)	46,67%

CAPEC (2025)

Les résultats montrent que 68,42% des employés affirment que leurs enfants ne sont pas scolarisés, contre 10,53% qui ont 1 enfant scolarisé, 15,79% en ont 2, et 5,26% en ont 3. Parmi ceux qui étudient, 66,67% répondent qu'ils sont scolarisés près de la ferme et 33,33% dans leur communauté d'origine. Pour 85,71% des employés, les abandons scolaires sont dus au décrochage, contre 14,29% pour cause de documents administratifs manquants. En termes d'infrastructures, 54,67% estiment qu'il existe un endroit sûr pour garder les enfants durant le travail, 30,67% signalent l'accès à une école gratuite proche, et seulement 9,33% disposent de moyens de transport pour y aller.

En outre, 54,67% des employés disent avoir vu des enfants de moins de 18 ans travailler sur l'exploitation. Généralement les enfants sont des aides pour leurs parents sur les exploitations de cacao. Toutefois en fonction de la taille de l'exploitation et de la force de travail de l'employé ou métayer, celui-ci peut proposer

©2025 Verité, Inc.

son enfant ou l'enfant d'une proche à qui une partie de l'exploitation est confiée au lieu d'un recrutement ailleurs.

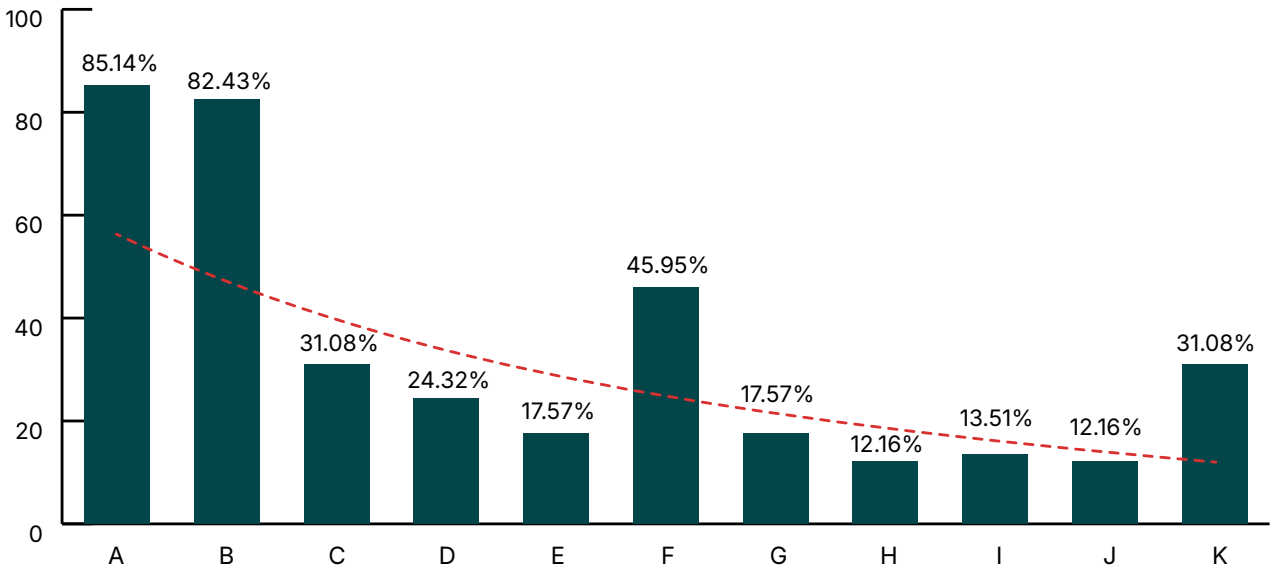
42,67% des enfants travailleraient plus de 6 heures par jour, 2,67%, plus de 36 heures par semaine, et 8% durant les heures de cours. En revanche, selon 46,67% des employés, les enfants ne travaillent pas plus de 6 heures par jour. Ces données révèlent une tolérance implicite du travail des enfants, souvent non documentée.

Exposition des enfants aux travaux et comportements à risques

Le graphique ci-dessous montre que 85,14% des enfants travaillant dans les exploitations, s'exposent aux animaux dangereux, pour 82,43% aux outils tranchants, et pour 31,08% aux machines. Les mouvements répétitifs, les charges lourdes, les pesticides et la chaleur prolongée ont été identifiés comme des dangers pour les enfants travailleurs respectivement par 24,32%, 17,57%, 45,95%, et 17,57% des employés interrogés. D'autres risques identifiés, incluent le froid ou la pluie (12,16%), les bruits forts (13,51%), et le travail en hauteur (12,16%). Enfin, 31,08% des employés estiment que les enfants travailleurs dans la cacaoculture, n'ont pas accès à l'eau potable ou à des sanitaires.

©2025 Verité, Inc.

GRAPHIQUE 25: Risques signalés par les employés : Les enfants travailleurs sont confrontés à des risques sérieux



A = Animaux dangereux

B = Utilisation d'outils tranchants

C = Travailler avec des machines lourdes ou des pièces mobiles

D = Mouvements répétifs

E = Manutention manuelle de charges lourdes de plus de 15

F = Exposition aux pesticides, engrais chimiques

G = Exposition à des températures très élevées ou au soleil pendant de longues périodes

H = Exposition à des températures très froides ou à la pluie pendant de longues périodes

I = Exposition à des bruits forts pendant de longues périodes

J = Travailler en hauteur ou dans des zones très escarpées

K = Manque d'accès à l'eau potable ou aux installations sanitaires sur le lieu de travail

CAPEC (2025)

©2025 Verité, Inc.

3.7. Dynamique de genre dans la cacaoculture

La cacaoculture en Côte d'Ivoire, bien qu'étant un pilier central de l'économie nationale, demeure structurée autour de rapports sociaux profondément inégalitaires, notamment en ce qui concerne la place des femmes. Le secteur repose en grande partie sur la main-d'œuvre migrante venue des pays voisins, notamment du Burkina Faso. Parmi ces travailleurs migrants, les femmes jouent un rôle crucial mais souvent invisible dans la cacaoculture.[27] Elles arrivent généralement en milieu rural ivoirien soit en suivant leur famille, soit par mariage, soit pour chercher de meilleures opportunités économiques. Par exemple, l'une des travailleuses interrogées, âgée de 17 ans, raconte avoir quitté l'école en classe de sixième pour se marier et suivre son époux en Côte d'Ivoire – *« c'est mon mari… qui m'a fait venir en Côte d'Ivoire ».* Comme beaucoup, elle a migré *« à la recherche d›une bonne opportunité »* dans les plantations de cacao, fuyant le chômage dans le pays d'origine. Malgré leur contribution essentielle, ces travailleuses migrantes font face à des inégalités de genre marquées et à des conditions de vie précaires. Cette analyse de genre s'appuie sur des enquêtes d'opinion des travailleurs-migrants et des entretiens qualitatifs avec des migrantes de 14 à 17 ans, 18 à 35 ans et plus de 35 ans dans différentes localités cacaoyères. L'étude convoque également la littérature scientifique, pour mettre en lumière leur parcours, leurs rôles, les obstacles spécifiques qu'elles rencontrent, et de nouveaux axes d'analyse émergents. Cette analyse est basée sur les rôles assignés aux hommes et aux femmes dans le secteur de la cacaoculture, tant en matière de répartition du travail qu'en termes d'accès aux postes décisionnels ou aux dispositifs de protection sociale.

3.7.1. Présence de femmes de migrants dans l'exploitation agricole

L'enquête auprès des travailleurs migrants montre que des femmes sont employées dans les exploitations cacaoyères. En effet, 53,33% des ouvriers agricoles interrogés confirment l'existence d'une main d'œuvre féminine dans la cacaoculture. La majorité (85%) des enquêtés affirment avoir observé entre une et trois femmes

©2025 Verité, Inc.

qui travaillent dans les exploitations cacaoyères ; seulement 14,29% déclarent qu'entre quatre et dix femmes travaillent dans les champs. Cependant, 97,3% des exploitations ne comptent aucune femme à un poste de direction.

La plupart des femmes migrantes interrogées proviennent de zones rurales du Burkina Faso et ont rejoint la Côte d'Ivoire pour des raisons économiques. Les récits soulignent que *« là-bas, il n'y a pas de coin pour travailler »*, d'où la décision familiale de *« venir se chercher en Côte d'Ivoire »*. Les migrantes arrivent généralement jeunes : certaines suivent leurs parents encore enfants, d'autres viennent à l'adolescence pour se marier. Ces migrations féminines s'inscrivent dans un phénomène plus large de féminisation des flux migratoires ouest-africains.[28] Elles s'effectuent souvent en famille ou sous l'égide d'un mari, ce qui peut conditionner le degré d'autonomie de la femme migrante.

3.7.2. Une répartition des tâches basée sur le genre accentuant les inégalités homme-femme

Les tâches clés de la production cacaoyère considérées comme techniques (greffe, application de pesticides) ou physiques (élagage, défrichement, récolte) sont dominées par les hommes. L'élagage et le greffe sont effectués à 100% par les hommes. En outre, les tâches telles que le défrichement, la récolte et l'application des produits phytosanitaires sont exécutés respectivement à 97,22%, 84,29% et 98,39% par les hommes. Ces tâches sont associées à la force physique ou à la maîtrise technique. Les femmes n'apparaissent que marginalement ou en complément sur ces activités.

L'analyse des témoignages des femmes révèle un éventail de tâches réalisées par les femmes dans la cacaoculture, bien que persiste une division sexuelle du travail. Les migrantes participent surtout aux travaux de récolte et de post-récolte. *« Nous ramassons les cabosses de cacao pour les entasser et ensuite les transporter jusqu'aux camions »* : explique une femme de 32 ans. Elles contribuent aussi au transport du cacao. Plusieurs mentionnent qu'elles *« chargent le cacao dans des sacs de 50 kilos »* pour le déplacer ; une tâche pénible traditionnellement réservée aux hommes, mais qu'elles assument de plus en plus. En revanche, certains travaux

©2025 Verité, Inc.

agricoles restent perçus comme masculins, le désherbage ou l'entretien initial des parcelles. Cependant, cette norme est variable : une autre migrante indique *« nous nettoyons avec la machette, les feuilles et les mauvaises herbes autour des cacaoyers. »* De même, si la préparation des pépinières ou la plantation des jeunes cacaoyers est plutôt le fait des hommes, certaines femmes y participent en soutien.

Les épouses de planteurs contribuent donc à la récolte des cabosses et participent à l'entretien des fèves ou à la mise en place des vergers. Autrement dit, la main-d'œuvre féminine est omniprésente tout au long du cycle de production du cacao, à l'exception des opérations exigeant la force physique comme l'abattage initial des forêts. Malgré cela, ces contributions féminines sont souvent marginalisées et considérées comme de l'« aide » familiale plutôt qu'un travail à part entière. Cela rejoint le constat de la littérature selon lequel le travail des femmes dans la cacaoculture est invisible et sous-valorisé, alors qu'il est essentiel à la production ; *« le travail des femmes dans la production de cacao est rarement reconnu (...). Les femmes jouent un rôle direct dans la chaîne d'approvisionnement du cacao, notamment dans l'entretien des cultures, la fermentation et le séchage. Elles participent également aux tâches*

©2025 Verité, Inc.

ménagères et aux soins qui permettent aux autres travailleurs d'être productifs. Par ailleurs, dans les communautés soutenues par l'ICI au Ghana et en Côte d'Ivoire, les femmes assument de plus en plus de rôles de leadership au sein des organisations communautaires et paysannes, contribuant ainsi aux décisions concernant la production de cacao et le développement communautaire ».[29]

TABLEAU 16: Spécification des tâches de l'exploitation basées sur le genre

Variables /Modalités	Proportions
Tâches dans l'exploitation :	
Désherbage Effectué par des hommes et des femmes	1,41%
Défrichement Effectué par des hommes et des femmes	2,78%
Greffe Généralement effectué par des hommes	100%
Récoltes des cabosses de cacao Généralement effectué par des femmes	2,86%
Récoltes des cabosses de cacao Effectué par des hommes et des femmes	12,86%
Transport des cabosses de Cacao Généralement effectué par des hommes	60,56%
Transport des cabosses de Cacao Généralement effectué par des femmes	12,68%
Transport des cabosses de Cacao Effectué par des hommes et des femmes	26,76%
Planter des semis Généralement effectué par des femmes	1,85%
Planter des semis Effectué par des hommes et des femmes	16,67%
Transporter de l'eau Généralement effectué par des femmes	12,50%
Transporter de l'eau Effectué par des hommes et des femmes	43,75%
Application de pesticides ou de fongicides Généralement effectué par des femmes	1,61%
Préparation des repas pour les travailleurs Généralement effectué par des femmes	77,97%
Préparation des repas pour la famille de l'exploitant agricole Généralement effectué par des femmes	91,49%
Surveiller et s'occuper des enfants Généralement effectué par des femmes	97,83%

CAPEC (2025)

Les femmes interviennent davantage dans les activités domestiques et de soin (préparation des repas, garde des enfants). La préparation des repas pour la famille est effectuée à 91,49% par les femmes, la surveillance des enfants à

©2025 Verité, Inc.

97,82%. Ces activités sont pour la plupart non rémunérées et peu valorisées. Cette répartition contribue à maintenir les femmes dans des rôles secondaires au sein de l'exploitation.

Le fait que les tâches stratégiques soient généralement réalisées par les hommes, indique une exclusion totale des femmes dans le secteur de la cacaoculture. Cela écarte les femmes des activités les plus valorisées et potentiellement rémunératrices. Par conséquent, elles auront moins d'opportunités à accumuler des compétences techniques. Cette situation peut favoriser leur dépendance aux hommes. Certaines tâches comme le transport de cabosses est effectué à 26,76% par les hommes et les femmes et le transport d'eau à 43,75%.

En plus des travaux agricoles, les migrantes assument la plupart des responsabilités domestiques, ce qui alourdit considérablement leurs journées. Comme le souligne la Fondation ICI, *« elles s'occupent également de tâches ménagères et de soins qui permettent à d'autres travailleurs d'être productifs »*.[30] Sur le terrain, les entretiens confirment cette double charge, voire triple charge de travail. Cette multiplicité des tâches est épuisante. Dans les foyers, les filles aident souvent leur mère, reproduisant la division sexuelle du travail dès le plus jeune âge.

Cette triple charge (travail agricole, tâches ménagères, soins aux enfants) pèse sur la santé et le bien-être des migrantes. La littérature montre que dans les zones rurales d'Afrique, les femmes cumulent un nombre d'heures de travail supérieur aux hommes en additionnant activités productives et reproductives, on parle de double ou triple journée, ce qui entraîne fatigue chronique et dégradation de leur santé.[31]

Les témoignages révèlent une dépendance économique des femmes aux hommes au sein des ménages, et une asymétrie de pouvoir entre hommes et femmes au sein des foyers migrants. Les femmes migrantes rencontrées travaillent sur la plantation de leur mari sans statut ni rémunération propre. *« Je l'aide au champ depuis que je suis ici… C'est mon mari qui est patron »* explique une femme travailleuse Burkinabè de 40 ans, *« Il ne me paye pas… s'il a fini (de vendre), rien »*.

Ce travail invisible des épouses, considérées comme de simples aides familiales, les prive de revenu personnel. Même lorsqu'elles participent aux travaux rémunérés

©2025 Verité, Inc.

chez d'autres planteurs, l'argent revient souvent à l'homme. Une autre femme affirme : *« on ne me paye pas, c'est mon mari qu'on paye... puis il va me donner un peu »*.

Son époux considère visiblement qu'il subvient déjà aux besoins, alors qu'en pratique, elle doit trouver de l'argent par elle-même pour nourrir les enfants. Cette situation s'apparente à de la violence économique, où la femme n'a pas de libre accès aux ressources du ménage, devant quémander ou justifier chaque dépense. La nécessité d'obtenir *« l'accord de nos époux »* pour aller travailler ailleurs, illustre aussi ce rapport de pouvoir inégal. Ne pas avoir de revenus propres, maintient les migrantes dans une position de vulnérabilité.

3.7.3. Conditions de travail des femmes : entre précarité et risques sanitaires

Les migrantes décrivent unanimement la pénibilité du labeur cacaoyer. Les journées de travail durent généralement de 8h ou 9h du matin jusqu'à 15h, avec une courte pause à midi pour manger. Durant la haute saison, elles peuvent enchaîner plusieurs jours d'affilée sans repos. Beaucoup souffrent de maux de dos, de migraines dues au soleil ou aux charges lourdes, de blessures aux mains et aux pieds. Les accidents ne sont pas rares lorsqu'elles manipulent la machette pour élaguer ou briser les cabosses. Lors des entretiens, une quadragénaire montre une profonde cicatrice au pied, souvenir d'un coup de machette en 2005 lors d'un nettoyage de plantation. En l'absence d'équipements de protection, ces risques sont accrus. Ainsi, elles sont exposées aux intempéries, aux pesticides, aux serpents ou d'insectes sans protection. Lorsqu'une maladie ou un accident survient, elles doivent généralement se débrouiller seules.

Pendant la grossesse, les exploitants offrent un environnement peu favorable aux travailleuses enceintes ; 33,33% des employeurs ne prévoient aucun soutien. Seulement 23,08% offrent un appui pendant la grossesse et 20,51% après la grossesse. L'absence de soutien peut forcer les femmes à interrompre leurs activités agricoles. Cela peut avoir un effet négatif sur leur revenu et leur autonomie. Le manque de protection sociale, notamment dans la prise en compte des besoins

©2025 Verité, Inc.

spécifiques des femmes, peut accentuer la vulnérabilité des travailleuses en aggravant les risques sanitaires, économiques et sociaux liés à la maternité en milieu rural.

TABLEAU 17: Soutien aux femmes enceintes

Type de soutien aux femmes enceintes	Proportion (%)
Aucun soutien	33,33
Soutien pendant la grossesse	23,08
Soutien après la grossesse	20,51

CAPEC 2025

Aucune couverture médicale n'est prévue pour ces journalières informelles. Si certaines grandes plantations fournissent un logement de campement ou prennent en charge ponctuellement une consultation cela reste rare et arbitraire.

3.7.4. Des rémunérations jugées insuffisantes et irrégulières pour les femmes

De l'analyse des entretiens réalisés avec les femmes, il ressort la faible rémunération de leurs efforts. Engagées comme journalières lors des récoltes, les migrantes sont payées à la tâche ou à la journée. Les tarifs varient peu selon les régions : en moyenne 1 500 à 3 000 FCFA par jour (2,3 à 4,5 EUR), souvent sans prise en charge du repas. Toutes jugent ces montants trop bas : *« trois mille… ce n'est pas bon, mais tu vas faire comment ».* Il s'agit d'un labeur physique intense, et pourtant rémunéré bien en-deçà du salaire minimum agricole. En outre, le paiement n'est pas toujours immédiat. Plusieurs femmes expliquent que l'argent n'est versé qu'après la vente du cacao par le planteur : *« on doit ramasser, sécher, peser avant de vous payer »*, cela peut prendre 8 à 10 jours. Ce décalage complique la gestion des dépenses quotidiennes de leurs ménages. Parfois, des abus se produisent : des employeurs retardent le paiement, chipotent sur le tarif ou ne paient qu'en partie.

Par ailleurs, la peur de perdre ces opportunités de travail incite les migrantes à ne pas protester sous la menace de licenciement expliquant qu'en cas de désaccord

©2025 Verité, Inc.

« il va te remplacer » par d'autres ouvrières disponibles ». Ce pouvoir unilatéral de l'employeur sur une main-d'œuvre abondante place les migrantes en position de vulnérabilité économique, leur pouvoir de négociation restant limité. Globalement, le travail des femmes est sous-payé dans la production du cacao. Des études confirment ce déséquilibre : en Côte d'Ivoire, les femmes représentent 68% de la main-d'œuvre cacaoyère mais ne perçoivent en moyenne que 21% des revenus du cacao. « (…) Malgré ces progrès, les femmes des communautés productrices de cacao continuent de se heurter à de multiples obstacles à leur participation et à leur rémunération dans la production de cacao. En Côte d'Ivoire, les femmes possèdent 25 % des plantations de cacao et constituent 68 % de la main-d'œuvre du secteur, mais ne gagnent que 21 % des revenus générés par la production de cacao. La situation est similaire au Ghana, où 25 % des producteurs de cacao sont des femmes et où le travail des femmes est le type de main-d'œuvre familiale le plus fréquemment utilisé dans les plantations de cacao.[32] Autrement dit, la valeur ajoutée de leur travail leur échappe en grande partie, reflétant des inégalités structurelles de rémunération.

3.7.5. Vulnérabilité et adaptation au changement climatique

La variabilité climatique croissante apparaît comme un aspect émergent impactant les conditions de travail des travailleurs migrants et des femmes. Bien que peu évoqué spontanément par les participantes, les effets concrets se font sentir dans leur quotidien. Certaines mentionnent la dégradation des plantations : *« les pieds se meurent… c'est le swollen shoot qui tue les pieds »*, explique le mari d'une migrante, décrivant l'expansion de ce virus du cacao, favorisée par la faiblesse des arbres et le manque de renouvellement. La baisse des rendements oblige parfois les familles à étendre les superficies exploitées ou à chercher d'autres sources de revenus, ce qui peut accroître la charge de travail des femmes (culture vivrière, petits élevages en plus du cacao).

Par ailleurs, les épisodes climatiques extrêmes compliquent le travail : *« en raison du changement climatique, les pluies sont souvent violentes et abondantes »*, provoquant des inondations dans les plantations et rendant les routes impraticables.

©2025 Verité, Inc.

Des parcelles entières peuvent être dévastées après une crue. Ces aléas pèsent sur le moral des migrantes en ce sens : *« trop de maladies [du cacao], des arbres qui meurent… j'essaie de me convaincre de garder la plantation »*, confie une cultivatrice, tentée de remplacer le cacao par une culture moins exigeante. Le changement climatique accentue donc la précarité de ces femmes, déjà peu résilientes face aux chocs. Sans appui technique ni filets de sécurité sociale, elles subissent de plein fouet la baisse de productivité et doivent redoubler d'efforts pour maintenir les revenus du ménage. Cette vulnérabilité climatique des travailleuses migrantes constitue un nouvel enjeu de genre, car elles disposent de moins de ressources pour s'y adapter.

3.7.6. Inégalités d'accès aux ressources

Les inégalités de genre dans la cacaoculture se manifestent également dans l'accès aux intrants, à la formation et aux réseaux. Les travailleuses migrantes font face à des obstacles pour améliorer leur situation économique. Beaucoup n'ont pas accès au crédit formel ni même à l'épargne, faute de garantie ou de revenus réguliers. Le manque de mécanismes de financement adaptés aux femmes rurales (tontines, micro-crédits) freine leurs projets (achat de matériel, petit commerce, etc.).

De même, l'accès à l'information technique est restreint. Aucune des migrantes n'a bénéficié de formation agricole formelle. Celles qui accompagnent leur mari dans des coopératives notent que les femmes sont souvent exclues des séances de vulgarisation. Selon Cocoa Life, *« 40% du travail dans les cacaoyers est effectué par des femmes, mais elles ne possèdent que 2% des terres et sont exclues des formations de groupe »*.[33] Longtemps, les coopératives de planteurs ne comptaient quasi aucune femme membre. International Cocoa Initiative indique que le travail des femmes représentait la principale forme de main-d'œuvre familiale dans les exploitations, mais que leur participation aux décisions était marginale.[34]

Cependant, des progrès récents émergent. Certaines migrantes intègrent désormais des groupements féminins ou occupent des postes de responsabilité dans des associations villageoises. Toutefois, ce mouvement reste timide et beaucoup continuent de se heurter au plafond de verre des instances dirigées par les hommes.

©2025 Verité, Inc.

L'accès à la propriété foncière demeure un enjeu critique. En Côte d'Ivoire, comme dans plusieurs pays, la loi foncière est restrictive pour les non-nationaux en termes de propriété quand bien même qu'ils ont accès à la terre. Les femmes migrantes sont aussi confrontées à ces dispositions et donc ne possèdent un titre foncier. Elles cultivent sur des terrains prêtés, loués ou achetés par les hommes de la famille. Cette insécurité foncière limite leur capacité d'investissement de long terme (plantation d'arbres, etc.) et les expose à une éviction en cas de veuvage ou de séparation. Globalement, le constat est celui d'une autonomisation économique inachevée, alors même que ces migrantes contribuent largement à la richesse cacaoyère, elles en retirent peu de contrôle sur les ressources et demeurent dépendantes des structures masculines (mari, propriétaire, coopérative).

3.7.7. Inégalités de genre et autonomisation : normes sociales et parcours des jeunes filles

Un autre aspect de l'analyse du genre dans cette étude concerne les normes culturelles qui influencent le parcours des jeunes femmes migrantes, notamment en matière d'éducation et de mariage. Nombre d'entre elles ont dû interrompre leur scolarité précocement. Sur ce point, les vécus divergent : certaines ont quitté l'école par échec ou manque de moyens, d'autres suite à un mariage arrangé très jeune.

Ces mariages précoces, bien que contraires aux lois (âge légal 18 ans), demeurent une réalité dans certaines communautés migrantes, perpétuant le cycle de déscolarisation de la jeune fille. Les conséquences se font sentir sur l'autonomie des intéressées : moins instruites, moins d'options professionnelles disponibles par conséquent faibles capacités à défendre leurs droits. Les données de International Cocoa Initiative (ICI) indiquaient qu'au sein des communautés soutenues par ICI, *« seulement 2,2% des femmes ont atteint le secondaire supérieur, contre 13% des hommes »*.[35] Ce retard éducatif féminin est à la fois cause et conséquence de leur faible statut socio-économique.

Paradoxalement, malgré ces freins, plusieurs jeunes migrantes nourrissent des aspirations fortes pour améliorer leur sort. Une jeune vendeuse exprime clairement sa préférence pour le commerce par rapport au travail de la terre : *« nous, on est*

©2025 Verité, Inc.

encore trop jeunes pour ça (le champ) … c'est parce que ça ne va pas qu'on va au champ. Moi, ce qui m'intéresse, c'est le commerce ». Ce vécu révèle l'écart entre les aspirations de la nouvelle génération et la dure réalité qui les rattrape – faute de capital, elle est contrainte de retourner cueillir les cabosses pour financer son commerce naissant.

3.7.8. Stratégies de résilience : solidarité féminine et associations locales

Face aux difficultés décrites, les travailleuses migrantes ne restent pas passives. Plusieurs stratégies d'adaptation et dynamiques collectives ressortent des entretiens, suggérant de nouveaux leviers d'action.

Dans certains villages, les femmes migrantes ont commencé à s'organiser en vue d'améliorer leurs conditions de travail. Par exemple, à Gohouo-Zagna, des ouvrières ont créé une association de femmes pour s'entraider lors des travaux agricoles. *« C'est maintenant qu'on a fait l'association… Si l›une va travailler dans le champ de l'autre, l'autre va travailler aussi dans son champ ».* Ce système d'entraide mutuelle rappelle la pratique des "groupements de travail" agricoles, où les membres se rendent service à tour de rôle. Dans leur cas, elles ont même institutionnalisé un petit paiement au groupe, presque symbolique : *« si tu es membre du groupe, c'est 3 500 F la semaine pour tout le groupe »* (soit environ 300 F par femme). Ce qui constitue une cagnotte commune, utilisée entre autres, pour la nourriture ou l'épargne de groupe.

Cette initiative montre une prise de conscience du pouvoir du collectif. En se regroupant, ces migrantes augmentent leur capacité de négociation et leur efficacité, tout en se protégeant mutuellement contre les abus. De plus, ces associations constituent un espace de sororité pour échanger des informations et se soutenir moralement. Une jeune raconte ainsi qu'un *« groupe de femmes avec une présidente »* se réunit dans son campement pour recruter les volontaires quand du travail est disponible. L'existence d'une "présidente" élue indique une structuration et une reconnaissance du leadership féminin local en gestion parmi les migrantes. L'on pourrait envisager qu'une consolidation de ces organisations féminines constituerait

©2025 Verité, Inc.

le socle de coopératives de travailleuses, de groupements d'épargne-crédit ou de plateformes de dialogue employées/employeurs.

3.7.9. Réduire la fragilité par la diversification des moyens de subsistance

Conscientes de la précarité de leur situation, de nombreuses migrantes cherchent à diversifier leurs activités économiques au-delà de la cacaoculture. Cela ressort fortement des entretiens, où presque toutes mentionnent un petit commerce ou une culture vivrière annexe.

D'autres cultivent un jardin potager à proximité de la maison (tomates, gombo, manioc) pour la consommation familiale et la vente des surplus. *« On fait notre petit champ de tomates, gombo »* confie une migrante, fière de générer un revenu complémentaire. Ces activités, bien que modestes, jouent un rôle de filet de sécurité face aux aléas du cacao (maladie du verger, baisse des prix...). Elles sont aussi une source d'autonomisation car l'argent du commerce ou du vivrier revient intégralement aux femmes, échappant au contrôle direct du mari, ce qui leur donne une certaine indépendance. L'enjeu est de les aider à les développer. Or, ces migrantes manquent souvent de capital, de formation commerciale et d'accès aux marchés. La littérature souligne qu'améliorer l'accès au crédit et aux associations d'épargne peut grandement soutenir l'entrepreneuriat féminin rural.[36]

Sur le terrain, les femmes expriment clairement leurs besoins en suggérant d'augmenter significativement leur rémunération journalière – et de leur fournir le capital pour lancer une activité génératrice de revenu.

Les femmes migrantes interrogées travaillent en « société », des formes d'organisation où ces travailleuses offrent leurs services non seulement aux membres de la société mais également à des producteurs en dehors de l'organisation. Au sein de ces sociétés, les membres font des cotisations, qui leur offrent des possibilités de prêts. Ces types de cotisations diffèrent des AVEC. *« On fait, par exemple si tu as des situations comme pour semer arachide. C'est comme si l'une va travailler dans le champ de l'autre et vis-versa. Mais on paye. On fait comme « la société ».*

©2025 Verité, Inc.

Ces propositions pratiques montrent que les travailleuses migrantes ont des projets (ouvrir un petit commerce, investir dans l'élevage de volaille, etc.) et qu'une source financière initiale pourrait les faire basculer d'une survie subie à un choix d'activité. Au-delà de l'argent, elles expriment le souhait d'améliorations matérielles : logement de campement décent (maison en dur, eau, électricité) et surtout de solutions agronomiques aux problèmes du cacao.

3.8. Mécanismes de promotion du travail décent dans la cacaoculture

3.8.1. Initiatives publiques dans la lutte contre le travail des enfants

La convention de Genève de 1924 marque le début de la reconnaissance des droits des enfants. Cette disposition est approuvée par la Société des Nations de 1934 puis avec l'adoption de la déclaration des droits de l'enfant en 1959 par les Nations Unies en sa résolution 1378. En plus, la convention internationale (CIDE) de 1989 constitue le cadre de protection des enfants. Principalement, en termes de travail des enfants, les conventions N° 138 et N°182 portant respectivement sur l'âge minimum de travail (15 à 18 ans) et les pires formes de travail des enfants en 1999. Au niveau régional, les actions concernent la Charte Africaine des droits et du bien-être des enfants (CADBE) de juillet 1990 à laquelle il faut ajouter le Protocole d'Abidjan 2013 de la CEDEAO en vue de l'harmonisation des législations dans la lutte contre le travail des enfants dans l'agriculture et le Plan d'Action Africain et Ouest-Africain pour le contrôle de la traite des enfants en milieu rural et dans le monde du travail.

Au niveau national, la Côte d'Ivoire a également pris des dispositions juridiques depuis sa loi fondamentale, la constitution en ses articles 2, 5, 9, 14 et surtout l'article 16 qui est spécifique aux enfants. Également le code du travail interdit le travail forcé. Ces deux dernières décennies, les actions de la Côte d'Ivoire se sont accélérées sous les menaces de boycott du cacao ivoirien taxé d'utiliser les enfants pour sa production dans les plantations.

©2025 Verité, Inc.

Ainsi, l'Etat a pris la loi N°2010-272 du 30 Septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants. Dans cet élan, des institutions ont été mises en place. Il s'agit du Ministère de la Famille, de la Femme et de l'Enfant et celui des Droits de l'Homme, du Comité Interministériel (CIM) de la Lutte Contre la Traite, l'Exploitation et le Travail des Enfants, du Comité National de Surveillance (CNS) des actions de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants, du Groupe de Coordination sur le Travail des Enfants dans le Cacao (CLCCG) et du mécanisme d'alerte dénommé Système d'Observation et de Suivi du Travail des Enfants en Côte d'Ivoire (SOSTECI).

En outre, les gouvernants ont amplifié la lutte à travers la signature (i) du protocole Harkin-Engel en 2001 entre la Côte d'Ivoire, les USA et l'industrie du chocolat dans le cadre de partenariat international privé dans le secteur du cacao et (ii) de l'accord entre la Côte d'Ivoire et WCF, le 19 juillet 2012 pour lutter contre les pires formes de travail des enfants. D'autres mesures consistant à la mise en œuvre du principe de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et aux accords de libres échanges avec les systèmes généralisés de performances SGP+ ont été menées. Ces actions vigoureuses ont permis au niveau mondial, la baisse d'un tiers du nombre d'enfants en situation de travail entre 2000 et 2016, soit une réduction de 94 millions.

De son côté, le pays a enregistré cette dernière décennie une baisse du taux de prévalence national du travail des enfants de 19,7% et dans le cacao, cette baisse est de 32%.[37] Aussi, 5 000 enfants, victimes d'exploitation en 2022 ont été pris en charge par la Côte d'Ivoire. Cela se traduit par la quatrième place qu'occupe la Côte d'Ivoire sur 131 pays évalués par le Département des USA en 2022 en matière de lutte contre le travail des enfants. En somme, tous les efforts consentis par le pays avec ses partenaires comme l'OIT, l'UNESCO, l'UNICEF, le BICE, la DIE, l'ICI, Save the Children, la Société Civile et les ONG ont permis des résultats probants.

Toutefois, beaucoup reste à faire à cause de la non-maîtrise de l'immigration, notamment celle de nature clandestine en Côte d'Ivoire. Ainsi, pour lutter efficacement contre les pires formes de travail des enfants, il faudra renforcer la

©2025 Verité, Inc.

sensibilisation, améliorer le système éducatif en offrant des formations de qualité et appropriées, développer les compétences des jeunes, lutter contre le chômage des jeunes diplômés et la pauvreté des ménages, promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, réduire les coûts de production agricole et améliorer la politique d'immigration en Côte d'Ivoire.

3.8.2. *Initiatives communautaires pour améliorer les conditions des travailleurs migrants*

Une gouvernance locale en première ligne, mais peu soutenue

Les acteurs locaux rencontrés — notamment des travailleurs migrants, des propriétaires d'exploitations, des responsables de coopératives de producteurs de cacao et des leaders communautaires — expriment des limites quant à l'efficacité et à l'application effective, sur le terrain, des dispositions juridiques et institutionnelles (convention n°29 de l'OIT sur le travail forcé, conventions n°29 et n°105 applicables à toutes les catégories de travailleurs, etc.) pour encadrer le travail des migrants, malgré la multiplication des initiatives internationales et nationales en faveur du travail décent dans la cacaoculture. Cette perception découle d'un décalage entre les interventions formelles des institutions (ONG, État, coopératives) et les réalités vécues par les travailleurs dans les localités de l'étude.

« On fait ce qu'on peut… mais on n'est pas la justice. »

Les données collectées indiquent que les véritables mécanismes de régulation et de médiation qui encadrent la relation de travail entre propriétaires d'exploitations et métayers sont assurés, non pas par les coopératives ou les structures institutionnelles, mais par des figures d'autorité communautaire telles que les chefs de village, les chefs de communauté migrante et les leaders communautaires. Ces derniers jouent un rôle central dans la résolution des conflits liés au travail, notamment entre métayers et propriétaires, ou lors de différends liés à la rémunération ou aux conditions de travail.

Comme le reconnaît un leader communautaire migrant à Okromoudou : *« on fait ce qu'on peut… mais on n'est pas la justice. »*. Cette phrase illustre le rôle essentiel de

©2025 Verité, Inc.

ces acteurs, qui assurent une médiation symbolique, appellent au dialogue en cas de litige, mais ne disposent ni des moyens juridiques, ni d'un mandat formel pour trancher des conflits complexes ou protéger les travailleurs contre des pratiques abusives. Leur autorité repose sur la coutume et la reconnaissance sociale, ce qui la rend à la fois légitime et limitée.

Par ailleurs, de nombreux travailleurs et producteurs interrogés déplorent l'inefficacité, voire l'absence concrète, des institutions ou d'organisations étatiques et représentatives (comme des consulats) des pays concernés, censés garantir leurs droits ou améliorer leurs conditions de travail. Si des campagnes de sensibilisation sont menées par les ONG et des partenaires techniques, leur portée semble souvent superficielle ou événementielle. Un membre d'une coopérative à Zou formule une critique récurrente à ce sujet : *« les ONG viennent avec des caméras… elles parlent, elles repartent. »* Cette observation traduit une forme de désenchantement face à des actions perçues comme instrumentalisées à des fins de communication, sans véritable suivi ou impact durable. Elle témoigne également du manque d'appropriation locale des programmes sur le travail décent, souvent conçus sans concertation avec les premiers concernés : les travailleurs migrants eux-mêmes.

De façon transversale, les entretiens révèlent une forme de gouvernance communautaire informelle, structurée, réactive et fondée sur la proximité, mais dépourvue de reconnaissance institutionnelle et de soutien opérationnel. Cela démontre que les mécanismes communautaires remplissent une fonction d'interface, mais ne peuvent pallier l'absence d'un véritable système d'arbitrage accessible, légitime et doté de moyens concrets.

Enfin, l'absence de coordination entre ces mécanismes coutumiers et les dispositifs institutionnels, alimente un vide de gouvernance, où les droits des travailleurs ne sont ni recensés ni appliqués de manière formelle. Ce décrochage entre les normes internationales, nationales et les pratiques locales remet en cause la durabilité même des engagements entre les acteurs de la chaîne de production.

©2025 Verité, Inc.

Conclusion

Conclusion

La vulnérabilité des travailleurs agricoles, notamment des migrants, a été largement documentée dans les pays développés, en particulier en ce qui concerne le respect de leurs droits fondamentaux au travail. Très peu d'études apportent un éclairage approfondi sur les réalités socioéconomiques et les conditions de travail des migrants dans la filière cacao en Côte d'Ivoire, en particulier du point de vue de leur propre expérience. Pourtant la cacaoculture, pilier de l'économie nationale, repose de manière cruciale sur une main-d'œuvre migrante, majoritairement burkinabè et malienne, dont la précarité demeure un enjeu majeur.

Comprendre la dynamique de travail du migrant en termes de vulnérabilité, d'exposition au travail forcé, au travail des enfants et au respect des droits fondamentaux du travailleur, permettrait d'avoir des évidences en vue d'améliorer la productivité globale de la main d'œuvre et, par ricochet, de garantir la durabilité de la production cacaoyère en Côte d'Ivoire.

L'étude s'est attelée à cet exercice en conduisant des travaux de terrain dans deux régions productrices de cacao en Côte d'Ivoire : le Gboklè et le Guémon. A cet effet, l'équipe de recherche a mené 84 entretiens individuels, huit groupes de discussion et une enquête auprès de 360 exploitants agricoles dont 180 dans le Guémon (départements de Bangolo et de Duékoué) et 180 dans le Gboklè (Fresco et Sassandra).

Les résultats révèlent une dépendance structurelle à une main-d'œuvre migrante recrutée majoritairement par des réseaux informels, sans cadre contractuel protecteur. Les statuts d'emploi (métayage, travail saisonnier, journalier) se caractérisent par des niveaux élevés d'informalité, avec des conséquences directes sur les droits sociaux, l'accès aux soins de santé, aux équipements de protection, à la scolarisation des enfants, et à la sécurité du travail. L'analyse met aussi en lumière la faible valorisation du travail féminin, bien que les femmes soient essentielles à certaines étapes de la production.

©2025 Verité, Inc.

Pour garantir une amélioration durable des conditions de travail des migrants dans la filière cacao et promouvoir une production plus éthique et inclusive, l'étude a formulé une série de recommandations à l'intention du gouvernement ivoirien, des entreprises qui s'approvisionnent en cacao en Côte d'Ivoire et de la société civile.

L'étude recommande :

A l'Etat de Côte d'Ivoire de :

- Poursuivre la politique nationale de recensement des migrants internationaux dans la cacaoculture ;
- Élargir le programme de filets sociaux aux zones de production cacaoyère à forte concentration de travailleurs migrants ;
- Réduire les obstacles à l'accès à la Couverture Maladie Universelle (CMU) pour les ménages migrants éligibles ;
- Étendre l'accès des zones de production cacaoyère aux services de garde d'enfants que ce soit à travers la promotion d'initiatives communautaires (création des CACE)[38] ou des actions du Ministère de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation (MENA), aux zones de production cacaoyère ;
- Assurer un suivi de l'application effective sur l'ensemble du territoire ivoirien des dispositions internationales et nationales relatives aux conditions des travailleurs migrants et de lutte contre les pires formes de travail des enfants dans la cacaoculture ;
- Simplifier le cadre légal pour le travail rural (par exemple, la reconnaissance officielle des contrats saisonniers/métayage).

©2025 Verité, Inc.

Aux entreprises qui s'approvisionnent en cacao en Côte d'Ivoire :

- Les entreprises doivent adopter et aligner leurs activités sur la norme ARS-1000 relative au cacao durable, en accordant une attention particulière à la section 12 : Exigences relatives aux aspects sociaux ;
- Les entreprises devraient améliorer leurs systèmes de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme (DRDH) ;
- . Former les femmes de sorte à les transformer en agrodealers dans le cadre de l'initiative « engrais cacao » ;
- Étendre les partenariats entre les coopératives et les institutions de microfinances afin de permettre aux femmes d'avoir accès au crédit.

A la société civile

- Formaliser les relations de travail avec des contrats simples et adaptés en vue de réduire la vulnérabilité des travailleurs migrants ;
- Structurer le recrutement à travers des mécanismes communautaires transparents ;
- Créer des réseaux de soutien pour les travailleurs migrants en facilitant la création de réseaux de solidarité pour les travailleurs migrants ;
- Soutenir l'inclusion économique des femmes migrantes, avec la mise en place d'initiatives spécifiques ;
- Développer des programmes de formation sur des compétences spécifiques des associations existantes à l'épargne et à l'entrepreneuriat ;
- Renforcer le rôle des associations «société» et des AVEC : en mettant en place des partenariats avec les AVEC dans les localités ;
- Sensibiliser les femmes migrantes travaillant dans la cacaoculture à la diversification de leur revenu.

©2025 Verité, Inc.

Annexe

Annexe

Annexe 1. Détails de l'analyse de la situation contractuelle

Valeur perçue des différents types de contrats par les acteurs (employeurs, travailleurs migrants, coopératives, encadreurs agricoles) : des perspectives parfois contrastées sur la valeur et les avantages de chaque type de contrat.

Du point de vue des producteurs, l'attrait principal des contrats oraux réside dans leur simplicité et flexibilité. Un planteur peut embaucher rapidement de la main-d'œuvre sans formalités ni coûts administratifs. L'absence de contrat écrit signifie aussi moins de contraintes légales, par exemple, l'employeur n'est pas explicitement lié par un document stipulant salaire, durée ou avantages, ce qui lui donne une certaine marge de manœuvre. Beaucoup de petits planteurs préfèrent ainsi les accords informels, adaptés au caractère saisonnier de la production de cacao (ils n'ont besoin de travailleurs additionnels qu'à certaines périodes).

Le travail saisonnier payé à la tâche ou à la récolte est perçu comme économiquement avantageux *pour le producteur* par rapport au métayage : en versant un montant fixe convenu à l'avance pour la saison, le planteur conserve la totalité du reste de la récolte, ce qui peut lui rapporter plus qu'un partage en tiers. De plus, en cas de mauvaise récolte, le producteur n'a pas à payer un salaire élevé qu'il n'aurait pas les moyens d'honorer – même si, en théorie, cela fait peser le risque sur le travailleur. À l'inverse, un contrat de métayage oblige le propriétaire à céder une part (généralement un tiers) de la production, ce qui peut lui sembler coûteux lorsque la production est bonne.

Néanmoins, le métayage présente à ses yeux l'intérêt d'externaliser le travail et les risques : le métayer prend en charge l'entretien de la plantation sur plusieurs années, et si la production chute, le planteur n'aura simplement qu'une récolte moindre à

©2025 Verité, Inc.

partager (plutôt que de trouver de l'argent pour payer un salaire convenu). Ainsi, de nombreux producteurs voient dans le métayage un moyen d'étendre ou de maintenir leurs plantations malgré un manque de main-d'œuvre familiale ou de trésorerie, sans avoir à payer immédiatement de salaire. Ils y gagnent aussi potentiellement une main-d'œuvre plus motivée, avec un métayer ayant un intérêt direct dans la récolte et qui travaillera pour maximiser le rendement.

Cela dit, certains producteurs privilégient le salariat (quand ils en ont les moyens, par exemple des planteurs plus aisés ou des coopératives employant du personnel). Ces employeurs-là peuvent valoriser la stabilité qu'apporte un ouvrier permanent qui connaît bien l'exploitation. Un encadreur agricole a pu noter qu'avec un salarié sous ses ordres, le planteur peut planifier le travail sur toute l'année (entretien continu des cacaoyers, divers travaux en intersaison), ce qui n'est pas possible avec de simples saisonniers de passage. Toutefois, employer un salarié implique de le payer régulièrement (chaque mois), de parfois fournir logement/nourriture, et de se conformer idéalement aux normes (salaire minimum, etc.), ce que peu de petits producteurs sont prêts ou capables de faire.

Du **point de vue des travailleurs migrants**, la valeur perçue des différents contrats dépend de leurs objectifs et de leur situation. Pour beaucoup de jeunes migrants cherchant à s'installer, le métayage est considéré comme l'opportunité la plus prometteuse. En effet, devenir métayer sur une plantation de cacao offre une relative autonomie dans le travail (le métayer s'organise comme un gérant de la parcelle) et un partage des bénéfices qui, en cas de bonne récolte, peut dépasser le simple salaire qu'ils auraient gagné comme journaliers. Surtout, le métayage est souvent vu comme une voie d'ascension socio-économique, où après plusieurs années, certains métayers réussissent à mettre de l'argent de côté ou à négocier de garder une portion de la plantation. Des entretiens ont révélé que la perspective de pouvoir un jour devenir propriétaire d'une plantation, ou du moins de stabiliser ses revenus grâce à un contrat de métayage, est un moteur de migration important pour de nombreux travailleurs venus du Burkina Faso ou d'ailleurs. Un métayer interrogé explique par exemple qu'il a ***« cherché à tout prix un arrangement sur une plantation, car c'est mieux que d'être payé à la journée – si je travaille bien, j'aurai ma part de cacao et peut-être ma propre parcelle un jour ».*** Ce sentiment de « travailler pour soi » en partie distingue le métayage du simple salariat.

©2025 Verité, Inc.

En revanche, les **travailleurs saisonniers** perçoivent leur situation comme plus précaire. Nombre d'entre eux viennent pour la saison de récolte uniquement, avec l'espoir de gagner un pécule en quelques mois. L'avantage est qu'ils touchent tout de même une somme (convenue oralement) sans avoir à s'engager au-delà de la saison – cela convient aux migrants circulaires qui repartent dans leur région d'origine le reste de l'année. Certains apprécient la souplesse de ce statut saisonnier, qui peut leur permettre de travailler pour plusieurs employeurs successifs sur une année (enchaînant différentes récoltes). Cependant, beaucoup soulignent les **faiblesses** de ce type d'arrangement : l'absence d'écrit peut conduire à des impayés ou à des paiements retardés (tel ouvrier raconte qu'il a dû patienter des semaines après la fin de la récolte pour recevoir la somme due). D'autres déplorent le manque de sécurité : si le planteur n'a finalement pas l'argent pour payer ou s'il décide de baisser le tarif convenu, le travailleur n'a que sa parole contre celle de l'employeur. Un participant à un focus group a expliqué que ***« sans contrat, si je tombe malade ou si je dois partir avant la fin, rien ne garantit que je toucherai tout ce qui m'est dû »***. En effet, en cas de départ anticipé (par exemple pour une urgence familiale), le principe voudrait que le travailleur touche le prorata de son travail, mais en pratique il est difficile de faire respecter ce droit sans document. Ainsi, la plupart des saisonniers subissent cette insécurité et aimeraient des garanties plus solides, même s'ils n'osent pas toujours l'exiger par crainte de ne pas être recrutés.

Concernant les contrats écrits, ils sont tellement rares que peu de travailleurs migrants en ont une expérience directe. Néanmoins, là où des ONG, coopératives ou projets ont introduit des contrats simplifiés, les retours des travailleurs sont généralement positifs ; ils y voient un gage de sérieux et un filet de sécurité. Un travailleur migrant ayant signé un contrat de travail écrit dans le cadre d'une coopérative certifiée rapporte par exemple qu'il connaît précisément le montant de son salaire, les dates de paiement et les avantages promis, ce qui le « rassure » quant au respect de l'accord. D'autres toutefois se méfient parfois du contrat écrit par peur de « signer sans comprendre » ou d'être liés trop strictement. Cela souligne l'importance d'une vulgarisation en langues locales et éventuellement de contrats illustrés (à l'instar des contrats visuels développés par l'Initiative ICI) pour que les travailleurs non alphabétisés comprennent bien leurs droits et obligations.

©2025 Verité, Inc.

Du **point de vue des coopératives et autres parties prenantes (encadreurs, ONG)**, il y a une reconnaissance croissante que la formalisation des contrats de travail est bénéfique pour l'ensemble de la filière. Les encadreurs agricoles constatent que beaucoup de conflits (non-paiement, partage de récolte contesté, abandon de poste, etc.) viennent du flou des accords verbaux. Ils mettent donc en avant la valeur du contrat écrit qui « encadrerait » la relation de travail, en clarifiant la rémunération, la durée, les responsabilités de chacun.

TABLEAU 1 (ANNEXE) : Perceptions et enjeux pour les acteurs

Acteurs	Perception du contrat oral	Perception du contrat écrit
Producteurs	Pratique traditionnelle, facile à mettre en œuvre, mais source de conflits potentiels	Crainte de perdre le contrôle, perçu comme trop formel ou risqué
Travailleurs	Moyen d'accès au travail rapide, mais générateur de précarité et d'abus	Forme de sécurité souhaitée, mais rarement proposée ou acceptée
Délégués coopératifs	Acteurs de médiation, souvent peu impliqués dans la formalisation	Manquent d'outils pour appuyer la rédaction ou l'encadrement des contrats

CAPEC 2025

Les coopératives surtout, dans le cadre de certifications ou de programmes de durabilité, encouragent leurs membres à établir des contrats même simplifiés avec leurs travailleurs. Comme mentionné plus haut, certaines coopératives imposent aux planteurs de consigner par écrit les contrats de métayage, souvent avec la signature du chef de village comme témoin, afin de réduire les litiges sur le partage des bénéfices. Ces acteurs soulignent également la valeur sociale du contrat formel : il constitue un support pour revendiquer des droits (par exemple, en cas d'inspection du travail ou de médiation, avoir un papier évite la « parole contre parole »). Un responsable de coopérative interrogé dans l'étude indique que ***« formaliser le contrat, même de façon simple, c'est protéger le travailleur et le planteur des malentendus. Tout le monde sait à quoi s'en tenir, c'est écrit noir sur blanc »***.

Par ailleurs, du point de vue des autorités locales et leaders communautaires, le fait que les contrats soient oraux signifie que la médiation traditionnelle joue un rôle majeur dans les relations de travail au sein de la cacaoculture. Les chefs de village,

©2025 Verité, Inc.

leaders communautaires ou anciens (ainés) servent souvent de garants moraux. Ainsi, en cas de désaccord, ils s'appuient sur leur souvenir de l'accord verbal pour trancher. Beaucoup estiment qu'un écrit faciliterait leur tâche. Cependant, culturellement, l'oral et la confiance personnelle conservent de la valeur, et les témoins sont une sorte de « tiers de confiance ». Dans certains témoignages, des leaders communautaires mentionnent que *« la présence du chef lors de l'accord est notre contrat à nous »*. Cela montre que la valeur symbolique d'un engagement public devant témoins reste forte, même si elle n'offre pas les mêmes garanties légales qu'un document signé.

En somme, **producteurs et travailleurs n'ont pas exactement les mêmes attentes**. Les premiers recherchent souvent la flexibilité et la maîtrise des coûts (donc privilégient l'informalité, le travail saisonnier, ou le métayage selon leurs besoins), tandis que les seconds aspirent à plus de sécurité et de bénéfices (d'où une préférence potentielle pour le métayage ou un contrat écrit qui garantit certains avantages). Les coopératives, encadreurs et autres acteurs du secteur, quant à eux, voient dans l'évolution vers des contrats formalisés un moyen d'équilibrer la relation et de professionnaliser la main-d'œuvre, ce qui à long terme peut bénéficier à la productivité et à la stabilité de la filière.

Vers un modèle de contrat adapté aux réalités du terrain et aux droits des migrants

À la lumière de ces constats, il apparaît crucial de proposer un modèle de contrat de travail simplifié qui tienne compte des réalités du terrain (faible alphabétisation, tradition orale, ressources limitées) tout en assurant un minimum de protection aux travailleurs migrants. L'objectif est d'offrir un formulaire de contrat type, facile à utiliser par les planteurs et compréhensible par les travailleurs, ainsi qu'une trame commentée expliquant les clauses essentielles pour guider son utilisation.

Formulaire simplifié de contrat de travail proposé

Ci-dessous, nous présentons la structure d'un contrat de travail simple qui pourrait être directement utilisé par un producteur de cacao et un travailleur migrant. Ce formulaire tient en une à deux pages et couvre les points fondamentaux :

©2025 Verité, Inc.

Identité des parties et témoins : Nom et prénom du producteur (employeur), adresse (village, coopérative éventuelle, numéro d'identification si membre coopérative), et nom et prénom du travailleur, âge, nationalité, pièce d'identité (le cas échéant). Chaque partie peut désigner un **témoin** présent (par exemple le chef de village pour le producteur, et un parent ou compatriote de confiance pour le travailleur). Ces informations figurent en en-tête du contrat, de sorte qu'il ne puisse y avoir de doute sur qui est engagé. (*Exemple : "Employeur : M. **KA.**, planteur à **Pauly-brousse** (membre coopérative ChocoCoop #12345), CI ; Carte N°C123… / Travailleur : M. **OB.**, 25 ans, de nationalité ….; ID N°B456… / Témoin du côté employeur : Chef de communauté… / Témoin du côté travailleur : M. ___.")*

Durée de l'accord : Définir clairement la **période d'engagement**. Par exemple, indiquer la **date de début** et la **date de fin** prévues du contrat. Si le contrat porte sur une saison, préciser la campagne concernée (exemple : du 1er septembre 2024 au 31 mars 2025, couvrant la grande récolte). Si c'est un contrat à durée indéterminée (cas plus rare, salarié permanent), mentionner qu'il commence à telle date et qu'il est renouvelable mensuellement ou annuellement par tacite reconduction, avec possibilité de résiliation selon les conditions définies.

Prévoir une clause de renouvellement ou de fin : par exemple « à l'issue de la période, les deux parties décideront de renouveler ou non le contrat pour la campagne suivante. Le travailleur sera libre de quitter l'employeur s'il le souhaite, en le signalant à l'avance (délai). » Cette clause évite l'enfermement du travailleur dans une relation prolongée sans son consentement, et donne de la visibilité aux deux parties. *(Exemple : durée : Contrat conclu pour **6 mois** à compter du **1er septembre 2024** jusqu'au **1er mars 2025**. Renouvelable d'un commun accord à la fin de cette période.)*

Nature du travail et tâches à effectuer : Décrire le **travail attendu** du travailleur. Il s'agit ici d'énumérer les tâches principales sur la ou les plantations concernées. Par exemple : entretien de la cacaoyère (nettoyage sous-bois, élagage), traitement phytosanitaire, récolte des cabosses, écabossage et fermentation, séchage des fèves, etc. Si le travailleur est métayer gérant l'ensemble de la plantation, on peut le stipuler « gestion complète de la parcelle y compris toutes opérations de culture du cacao ».

©2025 Verité, Inc.

Le but est que le **périmètre du travail** soit clair pour éviter les abus du genre assigner des tâches non prévues (exemple : aller travailler dans un autre champ, ou effectuer des travaux non liés comme du bâtiment). On peut prévoir une ligne : « Autres tâches exceptionnelles » à remplir si besoin. *(Exemple : "Tâches : entretenir XX hectares de cacaoyers au lieu-dit (indiquer) (désherbage, application d'intrants fournis par l'employeur), récolter et traiter les cabosses pendant la saison ; éventuellement cultiver de la nourriture sur les abords pour subsistance personnelle du travailleur (à convenir).")*

Temps de travail et congés : Préciser le **rythme de travail** hebdomadaire. Par exemple, indiquer le nombre de jours de travail par semaine (typiquement 6 jours sur 7, avec le dimanche off, ou un autre arrangement) et le nombre d'heures approximatives par jour. Même si dans la réalité rurale les horaires sont flexibles, écrire par exemple "environ 8 heures de travail par jour, de X heure à Y heure, avec une pause de midi" donne un cadre. Il est important de mentionner le **repos hebdomadaire** (au moins 1 jour de repos par semaine, sauf urgence de récolte à rattraper d'un commun accord). De plus, pour un contrat long (plusieurs mois ou un an), prévoir la possibilité de **congés** exceptionnels : par exemple le travailleur peut prendre jusqu'à X jours de congé en cas d'événement familial important (décès, maladie grave, naissance), en informant l'employeur. Ces jours pourront être non rémunérés ou rattrapés, selon une entente. Ce genre de clause « humanise » le contrat et est crucial pour les migrants qui parfois ont des obligations au pays. *(Exemple : Horaires : 6 jours de travail par semaine (lundi au samedi), environ 8 h par jour de 7h30 à 16h avec pause déjeuner. Repos hebdomadaire le dimanche. Et congés en cas de nécessité (maladie, famille ; le travailleur peut demander jusqu'à 5 jours d'absence, sans solde, en avertissant l'employeur.)*

Rémunération et avantages : Il s'agit du **cœur du contrat**, détaillant comment le travailleur sera payé et en échange de quoi. Plusieurs formes de rémunération peuvent être envisagées, et le formulaire doit permettre de cocher ou préciser le mode choisi, par exemple :

- ***Paiement en argent (salaire)*** : indiquer le montant **en FCFA** et la période correspondante ; XXX FCFA par mois ou XXX FCFA pour toute la saison. Préciser la **fréquence de paiement** : mensuelle, bimestrielle, à la fin de la

©2025 Verité, Inc.

récolte, etc. (Par exemple : paiement mensuel, versé chaque fin de mois ou paiement unique à la fin de la grande récolte, prévu vers janvier 2025). Si un salaire mensuel est prévu, s'assurer qu'il n'est pas en dessous du SMIG agricole en vigueur.

- **Part de récolte (métayage)** : si le contrat est un métayage, spécifier clairement la **proportion** de la récolte qui revient au travailleur. Par exemple, le travailleur percevra **33 %** (1/3) de la production sèche de cacao récoltée sur la parcelle durant la durée de l'accord." On peut ajouter si c'est en nature (fèves) ou converti en équivalent monétaire lors de la vente. Exemple : le métayer reçoit 1 sac sur 3, à emporter, ou sa valeur à la vente si convenue. Si la part du métayer doit évoluer avec le temps (certains accords prévoient par exemple qu'après X années le métayer obtient une portion de la plantation), il faut le stipuler.
- **Autres formes de compensation** : parfois, l'accord peut prévoir qu'en plus de l'argent ou à la place, le travailleur a droit à cultiver une portion de terre vivrière, ou qu'il garde certains produits. Par exemple, le travailleur peut cultiver des cultures vivrières (maïs, manioc…) sur 0,5 ha de la plantation pour sa propre consommation. Ou le travailleur garde tous les produits intercalaires plantés (ex bananes plantain). Tout avantage en nature doit être écrit pour éviter les malentendus.
- **Avances** : il est conseillé d'inclure une ligne sur les avances éventuelles. Exemple : avance accordée : XXX FCFA à la signature du contrat, qui sera déduite du paiement final ou pas d'avance prévue. Si une avance est versée, la préciser par écrit protège le planteur (le montant sera soustrait de ce qu'il doit) et le travailleur (il a la preuve qu'il a déjà reçu telle somme comme avance et non comme paiement complet).
- **Prise en charge de frais** : le contrat peut mentionner quels coûts l'employeur prendra en charge. Typiquement, les frais médicaux en cas d'accident de travail ou de maladie pendant la saison seront [pris en charge par l'employeur / ou à la charge du travailleur]. De même, en cas de maladie empêchant le travail pendant plus de X jours, l'employeur [continuera / ne continuera pas] à verser le salaire. Ceci peut être précisé selon l'entente.

©2025 Verité, Inc.

*Exemple synthétique : "**Rémunération convenue : – Option 1 Salaire** : 50 000 FCFA par mois, payé à la fin de chaque mois. – **Option 2 Part de récolte** : 1/3 de toute la récolte annuelle de cacao (le métayer reçoit sa part en fèves séchées). [Choisir l'option applicable]. **Avance reçue** : 50 000 FCFA le 01/09/2025 (sera déduite du paiement final). **Frais couverts par l'employeur** : soins médicaux urgents en cas d'accident du travail ; fourniture des produits phytosanitaires. **Autres avantages** : le travailleur peut récolter pour lui les bananes plantain du champ.)*

- **Logement et conditions de vie** : Étant donné que beaucoup de travailleurs migrants vivent sur le lieu de travail, il est essentiel de préciser les conditions d'hébergement et de nourriture. Par exemple : *logement : une maison en banco deux pièces est mise à disposition sur la plantation, sans loyer. L'employeur fournit des ustensiles de base*. Si le logement est facturé ou s'il y a un loyer, il faut l'indiquer (et idéalement éviter de faire payer un loyer, mais le préciser si c'est le cas). Pour la nourriture, souvent, les propriétaires d'exploitations permettent au travailleur de cultiver son propre champ de subsistance ou offrent une portion de récolte vivrière. On peut écrire alors, le travailleur subvient à sa nourriture par ses propres moyens, *avec la possibilité de cultiver un jardin vivrier* sur place. Ou bien, l'employeur fournit une ration alimentaire (ex. un sac de riz par mois) qui est *[gratuite / ou déduite du salaire]* – à préciser.

Vêtements et équipements : il faut à ce niveau stipuler si l'employeur fournit des vêtements de travail, bottes, gants, outils (machette, pulvérisateur...). Par exemple, équipement fourni : 1 machette, bottes en caoutchouc, tenue de travail. Et s'il y a des coûts associés (ex : l'outil restera propriété du planteur, ou sera payé à moitié par le travailleur), l'écrire. *(Exemple : **Logement** : le travailleur est logé gratuitement dans une maisonnette en bois sur l'exploitation. **Nourriture** : le travailleur cultive à son profit 0,25 ha de vivrier ; en complément, l'employeur fournit 1 sac de riz de 50kg par mois, sans frais. **Équipement** : l'employeur met à disposition une machette, une daba et des bottes. Ces équipements doivent être entretenus et restitués en fin de contrat.)*

- **Conditions particulières** : Cette section libre permet d'ajouter **toute clause spécifique** que les parties jugent utile et qui n'a pas été couverte ailleurs. Par

©2025 Verité, Inc.

exemple, s'il y a un engagement du producteur à aider le travailleur à obtenir des papiers (permis de travail, etc.), ou un accord sur la venue de la famille du travailleur (exemple, le travailleur peut faire venir son épouse sur le camp, le producteur l'autorise à habiter avec lui). Ou encore des conditions liées à la performance (ex : bonus si dépassement d'un certain tonnage de cacao). C'est un espace pour personnaliser le contrat selon la situation. *(Exemple de **conditions particulières** : le travailleur s'engage à ne pas abandonner la récolte en cours sans prévenir. De son côté, l'employeur autorise que le frère du travailleur vive avec lui sur le camp pour l'aider (ce frère n'est pas salarié mais nourri).*

- **Mécanisme de règlement des litiges** : Cette clause explique **comment seront gérés les désaccords** ou manquements. Inspiré des pratiques locales, on peut stipuler qu'en *« cas de non-respect d'une clause ou de conflit sur l'application du présent accord, les parties feront d'abord appel aux **témoins** et tenteront une médiation à l'amiable en présence du chef de village ou de représentants de la coopérative ».* Si après un délai (par exemple de 30 jours) aucun accord n'est trouvé, ils pourront saisir l'**inspection du travail** locale ou une autorité compétente. L'idée est d'escalader progressivement : d'abord la résolution informelle (témoins, village, coopérative), puis éventuellement la voie légale. Cette clause est cruciale pour que le travailleur sache qu'il a le droit de se plaindre et auprès de qui. *(Exemple : **Règlement des conflits** : en cas de désaccord, les deux parties solliciteront l'aide des témoins pour trouver un arrangement conforme à l'accord initial. Si au bout de 30 jours le litige persiste, elles pourront faire appel aux responsables de la coopérative ou aux sages du village pour une médiation. En dernier recours, en l'absence de solution amiable, chacune des parties peut saisir l'inspection du travail ou les autorités locales compétentes.)*
- **Clause de résiliation** : Il est important de prévoir les conditions dans lesquelles le contrat peut être **rompu avant terme**, soit par le travailleur soit par l'employeur. Pour protéger le travailleur migrant, on peut écrire par exemple *« le travailleur peut résilier le contrat à tout moment en cas de mauvais traitements, d'abus ou de menace grave à son encontre, sans préavis. Il peut par ailleurs quitter son emploi sans motif en prévenant au moins 2 semaines à l'avance*

©2025 Verité, Inc.

(ou 1 mois à l'avance si le paiement est mensuel / en fin de récolte ». Du côté employeur : *« l'employeur peut mettre fin au contrat en cas de manquement grave du travailleur (exemple : cas de vol de fèves, abandon du poste…), avec preuve et après avertissement, ou en donnant un préavis (exemple : 01 mois) si c'est sans motif particulier ».* Et **dans tous les cas**, stipuler : « le salaire dû sera payé au prorata du travail accompli jusqu'à la date de résiliation. » Ces conditions clarifiées évitent que le travailleur se sauve sans prévenir ou, inversement, qu'il soit renvoyé du jour au lendemain sans salaire. *(Exemple : "**Résiliation** : Le travailleur peut résilier immédiatement en cas de violences ou d'intimidation de la part de l'employeur. Il peut aussi démissionner sans motif en prévenant 2 semaines à l'avance. L'employeur peut résilier avec préavis de 2 semaines en cas d'indiscipline répétée (3 avertissements) ou avec préavis d'1 mois sans motif (si paiement mensuel), ou après la récolte si rémunération à la récolte, avec préavis de 2 semaines. Tout travail effectué doit être payé jusqu'à la date de départ.").*

- **Signature des parties et témoins** : En bas du contrat, prévoir les espaces pour les **signatures** ou empreintes (pour les personnes analphabètes, l'empreinte digitale peut servir de signature, accompagnée du paraphe du témoin). Il y aura donc : Signature de l'employeur, du travailleur, du témoin de l'employeur, du témoin du travailleur, chacun daté. En signant, **les parties certifient avoir lu ou compris le contenu** du contrat et l'accepter. *(Il est utile d'ajouter une mention "Lu et approuvé par les deux parties, en présence des témoins" avant les signatures.)*

Ce formulaire, une fois rempli, doit être **dupliqué en deux exemplaires** (un pour le travailleur, un pour l'employeur). Idéalement, il serait rédigé en français et expliqué oralement dans la langue que comprend le travailleur (baoulé, dioula, mooré, etc.). On peut aussi imaginer une **version illustrée** où chaque clause est accompagnée d'une petite icône (par exemple un stéthoscope pour la clause de soins, une pièce de monnaie pour le salaire, une case maison pour le logement, etc.), à l'instar des contrats visuels proposés par l'Initiative Cocoa. L'objectif est que même un travailleur peu lettré puisse saisir le sens général du document.

©2025 Verité, Inc.

Ce modèle de contrat adapté cherche à **équilibrer la relation de pouvoir** entre le propriétaire d'exploitation et le travailleur migrant en rendant explicite tout ce qui, sinon, resterait implicite ou flou. Il s'agit d'un outil pédagogique autant que juridique. Et son existence même incitera chaque partie à réfléchir aux termes de l'engagement. Naturellement, sa mise en œuvre requiert de la sensibilisation, car les propriétaires d'exploitation doivent être convaincus de son utilité, et les travailleurs formés à réclamer un contrat. Les coopératives et ONG pourront jouer un rôle d'accompagnement pour remplir ces contrats, voire les sauvegarder (en conserver une copie) pour référence. À terme, la généralisation de tels contrats simplifiés dans la cacaoculture ivoirienne contribuerait à formaliser progressivement l'emploi rural, réduisant les abus et améliorant les conditions de vie des nombreux migrants sur les exploitations cacaoyères.

©2025 Verité, Inc.

Annexe 2. Zone de l'étude

TABLEAU 2 (ANNEXE) : Répartition des Entretiens Individuels et Groupes de Discussion

Zones d'Étude		Acteurs	Entretiens individuels	Focus Group
GBÔKLÉ	Sassandra	Travailleurs Migrants (hommes jeunes 18-35 ans)	3	-
		Travailleurs Migrants (hommes adultes 35 ans et plus)	3	-
		Travailleurs Migrants (hommes- adolescents 14-17ans)	2	-
		Travailleurs Migrants (femmes jeunes 18-35 ans)	1	-
		Travailleurs Migrants (femmes adultes 35 ans et plus)	1	-
		Travailleurs Migrants (femmes- adolescentes 14-17ans	2	-
		Propriétaire de plantation migrant, employeur de travailleur migrant	2	-
		Leaders communautaires migrants	2	-
		Leaders communautaires autochtones (non-migrant)	2	-
		Propriétaires de Plantations de Cacao (qui emploie des migrants)	-	2
		Leaders communautaires (Chefferie, propriétaire terrien, jeunesse)	-	-
		Praticiens et ONG (ANADER, MINADER, ONG LOCALES)	3	-
	TOTAL SASSANDRA		**21**	**02**
	Fresco	Travailleurs Migrants (hommes jeunes 18-35 ans)	3	-
		Travailleurs Migrants (hommes adultes 35 ans et plus)	3	-
		Travailleurs Migrants (hommes- adolescents 14-17ans)	2	-
		Travailleurs Migrants (femmes jeunes 18-35 ans)	1	-
		Travailleurs Migrants (femmes adultes 35 ans et plus)	1	-
		Travailleurs Migrants (femmes- adolescentes 14-17ans	2	-
		Propriétaire de plantation migrant, employeur de travailleur migrant	2	-
		Leaders communautaires migrants	2	-
		Leaders communautaires autochtones (non-migrant)	2	-
		Propriétaires de Plantations de Cacao (qui emploie des migrants)	-	2
		Leaders communautaires (Chefferie, propriétaire terrien, jeunesse)	-	-
		Praticiens et ONG (ANADER, MINADER, ONG LOCALES)	3	-
	TOTAL FRESCO		**21**	**2**
TOTAL GBÔKLÉ			**42**	**4**

©2025 Verité, Inc.

Zones d'Étude		Acteurs	Entretiens individuels	Focus Group
GUÉMON	Guiglo	Travailleurs Migrants (hommes jeunes 18-35 ans) Travailleurs Migrants (hommes et femmes)	3	-
		Travailleurs Migrants (hommes adultes 35 ans et plus)	3	-
		Travailleurs Migrants (hommes- adolescents 14-17ans)	2	-
		Travailleurs Migrants (femmes jeunes 18-35 ans)	1	-
		Travailleurs Migrants (femmes adultes 35 ans et plus)	1	-
		Travailleurs Migrants (femmes- adolescentes 14-17ans	2	-
		Propriétaire de plantation migrant, employeur de travailleur migrant	2	-
		Leaders communautaires migrants	2	-
		Leaders communautaires autochtones (non-migrant)	2	-
		Propriétaires de Plantations/ Producteurs de Cacao (qui emploie des migrants)	-	2
		Leaders communautaires (Chefferie, propriétaire terrien, jeunesse)	-	6
		Praticiens et ONG (ANADER, MINADER, ONG LOCALES)	3	-
		TOTAL GUIGLO	**21**	**2**
	Duékoué	Travailleurs Migrants (hommes jeunes 18-35 ans)	3	-
		Travailleurs Migrants (hommes adultes 35 ans et plus)	3	-
		Travailleurs Migrants (hommes- adolescents 14-17ans)	2	-
		Travailleurs Migrants (femmes jeunes 18-35 ans)	1	-
		Travailleurs Migrants (femmes adultes 35 ans et plus)	1	-
		Travailleurs Migrants (femmes- adolescentes 14-17ans	2	
		Propriétaire de plantation migrant, employeur de travailleur migrant	2	-
		Leaders communautaires migrants	2	-
		Leaders communautaires autochtones (non-migrant)	2	-
		Propriétaires de Plantations de Cacao (qui emploie des migrants)	-	2
		Leaders communautaires (Chefferie, propriétaire terrien, jeunesse)	-	-
		Praticiens et ONG (ANADER, MINADER, ONG LOCALES)	3	-
		TOTAL DUÉKOUÉ	**21**	**2**
TOTAL GUÉMON			**42**	**4**
TOTAL (Entretiens Individuels et FGD)			**84**	**8**

©2025 Verité, Inc.

Notes de fin

1 Organisation Internationale du Travail. Cacao en Côte d'Ivoire : Étude sur le Travail Décent et la Durabilité dans la Chaîne d'Approvisionnement. OIT, 2021.

Organisation Internationale pour les Migrations. *Profil Migratoire des Travailleurs Migrants dans les Plantations de Cacao et de Banane Dessert dans les Régions de l'Agnéby-Tiassa et du Grand Abidjan*. OIM, 2024. https://publications.iom.int/books/profil-migratoire-des-travailleurs-migrants-dans-les-plantations-de-cacao-et-de-banane

Conseil du Café-Cacao. *Rapport Annuel 2022*. CCC, 2023.

2 Modèle de contrat disponible à l'adresse : https://www.cocoainitiative.org/fr/centre-de-ressources/ressources/modeles-de-contrat-de-travail-pour-la-cacaoculture

3 Groupe de la Banque mondiale. *Situation économique en Côte d'Ivoire – Au pays du cacao : Comment transformer la Côte d'Ivoire*. 2019, p. 9. https://documents.banquemondiale.org/fr/publication/documents-reports/documentdetail/277191561741906355/situation-economique-en-cote-divoire

4 World Bank. Côte d'Ivoire - Enquête sur le Niveau de Vie des Ménages , 2021-2022. World Bank Microdata Library, 2022, https://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/6273.

5 Organisation Internationale du Travail. *Protection des droits des travailleurs migrants en situation irrégulière*. Bureau international du Travail, 2017. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_625230.pdf

6 Affou, Y., and K. Tano. "La Boucle du Cacao en Côte d'Ivoire : Une Situation Migratoire Inversée." Communication aux 3e Journées Démographiques de l'ORSTOM, Paris, 1988. https://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/pleins_textes_6/colloques2/34597.pdf

7 Organisation internationale pour les migrations. Profil migratoire : Côte d'Ivoire. Genève : Organisation internationale pour les migrations, 2016. https://publications.iom.int/system/files/pdf/mp-cote_divoire-2016-fr_0.pdf

8 Kuzior, Aleksandra, et al. "Social Risks of International Labour Migration in the Context of Global Challenges." Journal of Risk and Financial Management, vol. 13, no. 9, 2020, article 197. https://doi.org/10.3390/jrfm13090197.

9 Manby, B. (2020). Citizenship and statelessness in the member states of the Southern African Development Community. Available at SSRN 3783295.

10 Service public fédéral Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement – Service de l'Évaluation spéciale de la Coopération belge au Développement. *Évaluation de l'intégration du travail décent dans le développement des chaînes de valeur*. Oct. 2023 : https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/2023-11/Rapport-pays-Cote-Ivoire-final.pdf

©2025 Verité, Inc.

11 Adepoju, Aderanti. Implications of the COVID19 Pandemic for Africa–EU Partnership on Migration and Mobility: A Developmental Perspective from West Africa. Istituto Affari Internazionali (IAI), July 2021. https://www.iai.it/sites/default/files/iaip2131.pdf

12 de Haas, Hein. "A Theory of Migration: The Aspirations-Capabilities Framework." *Comparative Migration Studies*, vol. 9, no. 1, 2021, article 8. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7902564/

13 de Haas, Hein, Stephen Castles, and Mark J. Miller. *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. Bloomsbury Publishing, 2019.

14 Manby, B. (2020). Citizenship and statelessness in the member states of the Southern African Development Community. Available at SSRN 3783295.

15 Barrientos, Stephanie, and Sally Smith. "Do Workers Benefit from Ethical Trade? Assessing Codes of Labour Practice in Global Production Systems." *Third World Quarterly*, vol. 28, no. 4, 2007, pp. 713–729. https://www.jstor.org/stable/20454958.

16 International Labour Office. "Report of the DirectorGeneral: Reducing the Decent Work Deficit – A Global Challenge." *Report I(A)*, 89th International Labour Conference, Geneva, June 5–21 2001, International Labour Office, 2001. https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/repia.pdf

17 International Labour Organization. *Decent Work Deficits among Migrant Workers in Agriculture in Côte d'Ivoire*. ILO, 2022. https://www.ilo.org/publications/decent-work-deficits-among-rural-workers

18 Organisation internationale du Travail. *Évaluation de l›impact de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail : Rapport global*. OIT, 2015. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_467654.pdf

19 Meyer, John W., and Brian Rowan. "Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony." American Journal of Sociology, vol. 83, no. 2, 1977, pp. 340–363. https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/226550

20 DiMaggio, Paul J., and Walter W. Powell. "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields." *American Sociological Review*, vol. 48, no. 2, 1983, pp. 147–160. https://www.jstor.org/stable/i336536.

21 Bockel, Louis, et al. *Analyse Prospective de la Filière Cacao en Côte d'Ivoire 2020–2030 – Vers une Politique Commune de Marché de Cacao en Afrique de l'Ouest*. FAO, 2021. https://doi.org/10.4060/cb6508fr

22 International Labour Organization. Projet AGRIDOM. International Labour Organization, https://www.ilo.org/fr/projects-and-partnerships/projects/projet-agridom.

©2025 Verité, Inc.

23 Kpangui, Kouassi Bruno, Sangne Yao Charles, Kouakou Kouassi Apollinaire, Koua Kadio Attey Noël, and Koffi N'Guessan Achille. "Profile of Migrants for Cocoa Production and Agronomic Characteristics of Cocoa Farms in Western Côte d'Ivoire." Open Access Research Journal of Science and Technology, vol. 3, no. 1, 2021, pp. 51–62. https://doi.org/10.53022/oarjst.2021.3.1.0063

24 Comoé, Évariste F. *Relations de genre et migration en Côte d'Ivoire : De la décision de migrer à l'insertion dans le marché du travail*. 2006. https://umontreal.scholaris.ca/items/1dbd7bde-bd78-48b5-bf32-9db6f23d96f8.

25 International Labour Organization. Global Estimates of Child Labour: Results and Trends, 2012–2016. ILO, 2017. https://www.ilo.org/publications/global-estimates-child-labour-results-and-trends-2012-2016.

26 Bourdillon, Michael F. C. *Rights and Wrongs of Children's Work*. Rutgers University Press, 2010. https://www.rutgersuniversitypress.org/rights-and-wrongs-of-childrens-work/9780813548890/.

27 Barrientos, S. " Gendered Global Production Networks: Analysis of Cocoa–Chocolate Sourcing ". Regional Studies, vol. 48, no 5, 2014, P.791–803. https://doi.org/10.1080/00343404.2013.878799

International Cocoa Initiative. "Recognising Women's Work in Cocoa Production, Today and Every Day." *International Cocoa Initiative*, 8 Mar. 2018, https://www.cocoainitiative.org/news/recognising-womens-work-cocoa-production-today-and-every-day-0

28 Antoine, Philippe, and Ousmane Sow. "*Rapport de Genre et Dynamiques Migratoires*." Rapports de Genre et Question de Population, 2000, pp. 112–123.

29 International Cocoa Initiative. "Recognising Women's Work in Cocoa Production, Today and Every Day." *International Cocoa Initiative*, 8 Mar. 2018, https://www.cocoainitiative.org/news/recognising-womens-work-cocoa-production-today-and-every-day-0

Barrientos, S. " Gendered Global Production Networks: Analysis of Cocoa–Chocolate Sourcing ". Regional Studies, vol. 48, no 5, 2014, P.791–803. https://doi.org/10.1080/00343404.2013.878799

30 International Cocoa Initiative. "Recognising Women's Work in Cocoa Production, Today and Every Day." *International Cocoa Initiative*, 8 Mar. 2021, https://www.cocoainitiative.org/news/recognising-womens-work-cocoa-production-today-and-every-day-0

Barrientos, S. "Gendered Global Production Networks: Analysis of Cocoa–Chocolate Sourcing ". Regional Studies, vol. 48, no 5, 2014, P.791–803. https://doi.org/10.1080/00343404.2013.878799

31 Sow, F. "Les femmes rurales chefs de famille : statuts et activités". Food and Agriculture Organization (FAO), 1995. https://www.fao.org/4/x0237f/x0237f03.htm.

32 International Cocoa Initiative. "Recognising Women's Work in Cocoa Production, Today and Every Day." *International Cocoa Initiative*, 8 Mar. 2018, https://www.cocoainitiative.org/news/recognising-womens-work-cocoa-production-today-and-every-day-0

33 Cocoa Life. (n.d.). Women's empowerment. Cocoa Life. https://www.cocoalife.org/the-program/womens-empowerment

©2025 Verité, Inc.

34 International Cocoa Initiative. Annual report 2016. *International Cocoa Initiative*. 2016. https://www.cocoainitiative.org/sites/default/files/reports/ICI-Annual-Report-2016.pdf

35 International Cocoa Initiative. "Recognising Women's Work in Cocoa Production, Today and Every Day." *International Cocoa Initiative*, 8 Mar. 2018, https://www.cocoainitiative.org/news/recognising-womens-work-cocoa-production-today-and-every-day-0

36 Food and Agriculture Organization (FAO). *Women's Access to Rural Finance: Challenges and Opportunities*. FAO, 2011. https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/584bd6ce-792c-4009-97b5-1d5eec30ad86/content

37 Organisation internationale du Travail. *La lutte contre le travail des enfants connaît des avancées en Côte d'Ivoire*. OIT, 2023. https://www.ilo.org/fr/resource/news/la-lutte-contre-le-travail-des-enfants-connait-des-avancees-en-cote-divoire.

38 Centre d'Actions Communautaires pour le Petite Enfance

©2025 Verité, Inc.