

# REPUBLIQUE DU TCHAD

Unité - Travail - Progrès



**MINISTERE DE LA PRODUCTION ET DE TRANSFORMATION  
AGRICOLE**

.....

**PROJET D'AGRIBUSINESS ET DE TRANSFORMATION RURALE**

.....

**PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE (PGMO)**

*Rapport provisoire*

**JUIN 2023**

## TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES.....	2
LISTE DES ACRONYMES ET ABREVIATIONS.....	5
LISTE DES TABLEAUX.....	7
LISTE DES FIGURES.....	7
LISTE DES PHOTOS.....	7
DEFINITION DE CONCEPTS CLES.....	8
1 INTRODUCTION.....	11
1.1 Contexte.....	11
1.2 Description du Projet.....	13
1.2.1 Objectif de développement du projet.....	13
1.2.2 Composantes du projet.....	14
1.3 Objectifs des PGM0.....	14
2 GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET AGRIBUSINESS ET DE TRANSFORMATION RURALE.....	16
2.1 Caractéristiques et types de travailleurs du projet.....	17
2.1.1 Les travailleurs directs.....	17
2.1.2 Travailleurs du secteur de la production et de la transformation agricole.....	17
2.1.3 Les Travailleurs contractuels.....	18
2.1.4 Travailleurs migrants.....	19
2.1.5 Travailleurs communautaires.....	19
2.2 Organigramme du Projet d'Agrobusiness et de Transformation Rurale inclusive au Tchad 20	
2.3 Nombre de travailleurs du projet.....	21
2.4 Effectifs des besoins en compétences et calendrier prévisionnel de recrutement au bénéfice de l'UGP.....	21
2.5 Liste des potentiels partenaires pour le suivi technique des activités du projet.....	23
3 ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE.....	24
3.1 Composantes et activités du projet.....	24
3.2 Zone d'intervention du projet.....	26
3.3 Principaux risques liés à la main-d'œuvre dans le cadre du Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale.....	28
3.3.1 Risques liés à l'insécurité dans la zone du projet.....	28
3.3.2 Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet relatif au non-respect des us et coutumes.....	28
3.3.3 Risques d'accidents de la circulation.....	28
3.3.4 Risques d'atteintes morales et physiques.....	29
3.3.5 Risques psycho-sociaux.....	29
3.3.6 Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus sexuel...) et/ou de violence contre les enfants.....	29
3.3.7 Risque d'infection à la COVID-19.....	30
3.3.8 Risque d'utilisation des enfants dans les AGR (agriculture, aviculture, pisciculture).....	30
3.3.9 Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran.....	30

3.4	Risque professionnel des bénéficiaires du projet .....	30
3.4.1	Risques professionnels en agriculture .....	31
3.4.2	Risques professionnels des pisciculteurs .....	32
3.4.3	Risques professionnels des aviculteurs .....	33
3.5	Photos de la mission dans les services en charge de la protection des travailleurs Erreur ! Signet non défini.	
3.6	Mesures d'atténuation des risques .....	Erreur ! Signet non défini.
3.6.1	Stratégie d'atténuation .....	Erreur ! Signet non défini.
4	<b>BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES</b> .....	Erreur ! Signet non défini.
4.1	Nature de l'employeur .....	Erreur ! Signet non défini.
4.2	Salaires et retenues sur salaire .....	Erreur ! Signet non défini.
4.3	Temps de travail .....	Erreur ! Signet non défini.
4.4	Congés .....	Erreur ! Signet non défini.
4.5	Liberté d'association .....	Erreur ! Signet non défini.
4.6	Travail forcé .....	Erreur ! Signet non défini.
4.7	Travail des enfants de moins de 18 ans (paragraphe 18 de la NES 2) et la traite des personnes .....	Erreur ! Signet non défini.
4.8	Personnes à mobilité réduite .....	Erreur ! Signet non défini.
4.9	Contrat de travail (paragraphe 11 de la NES 2) .....	Erreur ! Signet non défini.
4.10	EAS /HS en milieu de travail .....	Erreur ! Signet non défini.
4.11	Normes internationales/Directives de la Banque mondiale .....	Erreur ! Signet non défini.
5	<b>BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b> .....	Erreur ! Signet non défini.
6	<b>PERSONNEL RESPONSABLE</b> .....	Erreur ! Signet non défini.
6.1	Responsable de la mobilisation des ressources humaines .....	Erreur ! Signet non défini.
6.2	Responsabilité dans la mise en œuvre du PGMO .....	Erreur ! Signet non défini.
6.2.1	UGP et ses antennes .....	Erreur ! Signet non défini.
6.2.2	Entités Contractantes .....	Erreur ! Signet non défini.
6.3	Suivi et supervision .....	Erreur ! Signet non défini.
7	<b>POLITIQUES ET PROCÉDURES</b> .....	Erreur ! Signet non défini.
7.1	Au niveau national .....	Erreur ! Signet non défini.
7.2	Au niveau de la Banque mondiale .....	Erreur ! Signet non défini.
8	<b>ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI</b> .....	Erreur ! Signet non défini.
9	<b>CONDITIONS GÉNÉRALES</b> .....	Erreur ! Signet non défini.
9.1	Conditions de travail et gestion de la relation employeur-travailleur. Erreur ! Signet non défini.	
9.1.1	Conditions de travail et d'emploi .....	Erreur ! Signet non défini.
9.1.2	Non-discrimination et égalité des chances .....	Erreur ! Signet non défini.
9.1.3	Organisations de travailleurs .....	Erreur ! Signet non défini.
9.2	Protection de la main-d'œuvre .....	Erreur ! Signet non défini.
9.2.1	Travail des enfants et âge minimum .....	Erreur ! Signet non défini.
9.2.2	Travail forcé (paragraphe 20 de la NES 2) .....	Erreur ! Signet non défini.
10	<b>MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES (paragraphe 21 de la NES 2)</b> .....	Erreur ! Signet non défini.
10.1	Modes de règlements des conflits de travail au Tchad .....	Erreur ! Signet non défini.

10.2	Procédure et mode de traitement des plaintes.....	Erreur ! Signet non défini.
10.2.1	Mode de de traitement des plaintes .....	Erreur ! Signet non défini.
10.2.2	Mode de traitement des cas spécifiques : .....	Erreur ! Signet non défini.
10.2.3	Procédure de traitement des plaintes .....	Erreur ! Signet non défini.
11	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	Erreur ! Signet non défini.
12	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES .....	Erreur ! Signet non défini.
13	EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX .....	Erreur ! Signet non défini.
14	BUDGET DE MISE EN ŒUVRE DU PGMO .....	Erreur ! Signet non défini.
	ANNEXES .....	Erreur ! Signet non défini.
	ANNEXE 1 : Charte de responsabilité Sociétale et Environnementale	Erreur ! Signet non défini.
	ANNEXE 2 : Codes de conduite pour la prévention et la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel.....	Erreur ! Signet non défini.

## LISTE DES ACRONYMES ET ABREVIATIONS

AI	Auditeur Interne
ANADER	Agence Nationale d'Appui au Développement Rural
ATNOR	Agence Tchadienne de Normalisation
CADE	Charte Africaine des Droits et du Bien Être de l'Enfant
CCA	Comités Communaux d'Actions
CCIAMA	Chambre de Commerce, de l'Industrie, de l'Artisanat, des Mines et de l'Agriculture
CDA	Comités Départementaux d'Actions
CDPEA	Centre de Développement et de Promotion Des Entreprises Agricoles
CECOQDA	Centre de Contrôle de Qualité des Denrées Alimentaires
CEDEF	Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des Femmes
CGES	Gestion Environnementales et Sociales
CGP	Comité de Gestion de Plaintes
CIPRES	Convention sur la Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale
CNCPRT	Conseil National Consultatif des Producteurs Ruraux du Tchad
CNPS	Caisse Nationale de de Prévoyance Sociale
CPA	Comités Provinciaux d'Actions
CPR	Cadre Politique de réinstallation
DAT	Direction de l'Aménagement du Territoire
DC	Direction du Commerce
DEAFPR	Direction de l'Enseignement Agricole, de la Formation et de la Promotion Rural
DEELCPN	Direction des Evaluations Environnementales et de la Lutte Contre les Pollutions et les Nuisances
DEJ	Direction de l'Entreprenariat des Jeunes
DGGEP	Direction Générale du Genre et de l'Équité
DGGRHA	Direction Générale du Génie Rural et de l'Hydraulique Agricole
DOP	Direction de l'Organisation Pastorale
DPAVPA	Direction des pêches, de l'Aquaculture et de la Valorisation des Produits Aquacoles
DPVC	Direction de la Protection des Végétaux et de conditionnement
DRE	Direction de la réglementation en Eau
DSP	Direction de Suivi au Ministère en charge du Plan
DSP	Direction des Semences et Plants
EAS	Exploitation et Abus Sexuel
EPI	Equipements de Protection Individuelle
FENOPS	Fédération Nationale des Organisations Productrices des Semences
FPI	Financement de Projets d'Investissement
GN	Guidance Notes
HS	Harcèlement Sexuel
IASC	International Accounting Standards Committee
IREC	Direction de Recherche en Élevage et de Développement
ITRAD	Institut Tchadien pour la Recherche Agronomique et du Développement
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES2	Normes Environnementales et Sociales 2
ONAPE	Office National pour la Promotion de l'Emploi
ONG	Organisations non gouvernementales

OP	Organisation des Producteurs
PATRI	Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale Inclusifs
PGMO	Plan de Gestion de la Main d'Œuvre
PGP	Plan de Gestion des Pesticides
PGPP	plan de gestion des pestes et pesticides
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
RAF	Responsable Administratif et Financier
RAFC	Responsable Administratif Financier et Comptable
RCV	Responsable Chaines de Valeur
RDPro	Responsable Développement des Productions
RPM	Responsable en Passation Marches
RSE	Responsable en Suivi Évaluation
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
RTECH	Responsable. Intrants et Technologies Résilientes
RWA	Responsable Warrantage et Récépissé
S+E	Suivi et Evaluation
SINF	Spécialiste en Infrastructures
SODELAC	Société du Développement du Lac
SPI	Spécialiste en Pisciculture
SST	Santé et Sécurité au Travail
UGP	Unité de Gestion du Projet
UNFPA	Fonds des Nations unies pour la population
VBG	Violences basées sur le genre
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Effectif prévisionnel et besoins des compétences à recruter au bénéfice de l'UGP .....	21
Tableau 2 : Composantes et activités du projet.....	24
Tableau 3 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
Tableau 4 : Lois / conventions/politiques/ programmes disponibles au Tchad .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
Tableau 5 : Budget de mise en œuvre du PGMO .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>

## LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Organigramme du Projet d'Agrobusiness et de Transformation Rurale inclusive au Tchad	20
Figure 2 : Carte de la zone du projet.....	28

## LISTE DES PHOTOS

Photo 1: Entretien avec l'inspecteur du travail de la province du Ouaddaï (personnalité assise dans son bureau) .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
Photo 2: Entretien avec l'inspecteur de travail de la province de Lac (personnalité assise).....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
Photo 3: Entretien avec l'inspecteur du travail de la province du Mayo Kebbi ouest (personnalité assise dans son bureau) .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
Photo 4: Entretien avec le Délégué de la fonction publique de la province du Logone oriental {personnalité à droite} .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>

## DEFINITION DE CONCEPTS CLES

Termes	Définitions	Source
Autres parties concernées	L'expression « autres parties concernées » désigne tout individu, groupe ou organisme ayant un intérêt dans le Projet, soit en raison de son emplacement, de ses caractéristiques ou de ses effets, soit pour des questions d'intérêt public. Il peut s'agir notamment d'organismes de réglementation, d'autorités publiques, de représentants du secteur privé, de la communauté scientifique, des universités, des syndicats, des organisations féminines, d'autres organisations de la société civile et de groupes culturels	NES 10/Banque mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.2.
Consentement	Le consentement est l'expression de l'accord de l'individu, principalement après mûre réflexion. Par « consentement éclairé », on entend que l'individu comprend les conséquences de sa décision qu'il accepte librement, sans contraintes. L'absence de consentement éclairé est un élément fondamental de la VBG. Il ne peut y avoir de consentement lorsqu'il y a usage de la force (violence physique, contrainte, etc.).	UNFPA (Prise en charge de la violence basée sur le genre dans les situations d'urgence),
Contrat de travail	Le contrat de travail est un contrat par lequel une personne, dénommée employeur s'engage à fournir un emploi à une personne physique dénommée travailleur, qui lui est juridiquement subordonnée dans l'exécution du travail et qui accepte d'exécuter sa prestation moyennant une rémunération appelée salaire.	Article 48 de de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad
Contrat à durée déterminée	Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée est un contrat qui doit comporter un terme précis fixé dès sa conclusion ; il doit donc indiquer soit la date de son expiration soit la durée précise pour laquelle il est conclu.	Article 57 de de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad
Employeur	Est considérée comme employeur toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui, sous sa direction et son autorité, utilise les services d'une ou de plusieurs personnes physiques moyennant rémunération.	Article 4 de de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad
Employé des fournisseurs principaux	Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement.	CES, Banque mondiale
Exploitation sexuelle	Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.	Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.6
<b>Exploitation et Abus Sexuels</b>	Tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Par abus sexuels, on entend « l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires.	Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5
Harcèlement sexuel	Toute avances sexuelles, importune, de toute demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition	Circulaire du Secrétaire Général des Nations Unies, ST/SGB/2008/5



Termes	Définitions	Source
	d'emploi ou crée, au lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation.	
Mécanisme de gestion des plaintes	Un mécanisme de gestion des plaintes est un système ou un processus accessible et ouvert à tous qui sert à prendre acte en temps utile de plaintes et de suggestions d'améliorations à apporter au Projet, et à faciliter le règlement des problèmes et des réclamations liées au Projet. Un mécanisme efficace de gestion des plaintes propose aux parties touchées par le Projet des solutions qui permettront de corriger les problèmes à un stade précoce.	NES 10/Banque Mondiale, version numérique, page 8, note d'orientation 26.1
Travailleur du projet	Toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs) ; Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (travailleurs contractuels) ; Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux) ; et les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires).	NES 2 entend par « travailleur du projet
Travailleur	Est considérée comme travailleur ou salarié quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne appelée employeur tel que défini à l'article 4.	Source : l'article 3 de la Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant Code de Travail en République du Tchad,
Travailleur direct :	Un « travailleur direct » est un travailleur avec lequel l'Emprunteur a signé directement un contrat de travail et sur lequel il exerce un contrôle spécifique, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Le travailleur est employé ou recruté par l'Emprunteur, est rémunéré par l'Emprunteur et agit sur les instructions et sous le contrôle quotidien de l'Emprunteur.	CES, Banque mondiale
Travail forcé	On entend par travail forcé ou obligatoire, tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré. Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprendra pas, aux fins de la présente loi : a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ; b) tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même ; c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition des particuliers, compagnies ou personnes morales privées ; d) tout travail ou service exigé dans le cas de force majeure, c'est-à-dire dans le cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes et de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population. e) les menus travaux de villages, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui,	Article 5 du code de travail du Tchad

Termes	Définitions	Source
	de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiles normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population, elle ou ses représentants directs, ait le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux et se soit offerte spontanément.	
Parties touchées par le Projet	L'expression « parties touchées par le Projet » désigne les personnes susceptibles d'être affectées par le Projet en raison de ses effets réels ou des risques qu'il peut présenter pour le milieu physique, la santé, la sécurité, les pratiques culturelles, le bien-être ou les moyens de subsistance de ces personnes. Il peut s'agir de particuliers ou de groupes, y compris les populations locales	NES 10/Banque Mondiale, version numérique, page 2, note d'orientation 5.1
Victime/Survivant(e)	Les termes « victime » et « survivant(e) » peuvent être utilisés de manière interchangeable. Le terme « victime » est souvent utilisé en droit et en médecine. Le terme « survivant(e) » est généralement préféré par les secteurs sociaux et psychologiques en raison de la résilience qu'il implique	Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005
Violences basées sur le genre (VBG)	La violence basée sur le genre est un terme regroupant tous les actes infligés à une personne contre son gré. Elle est fondée sur les différences sociales (genre) entre hommes et femmes. Les actes de VBG violent un certain nombre de droits de l'Homme fondamentaux protégés par des textes et des conventions internationales. Un grand nombre, mais pas toutes les formes de VBG sont illégales et considérées comme des actes criminels au regard des législations et politiques nationales. Dans le cadre de ce document, on se focalisera plus précisément sur les exploitations et abus sexuels et le harcèlement sexuel.	Directives IASC en vue d'interventions contre la violence basée sur le sexe dans les situations de crise humanitaire, 2005
Violence contre les enfants	La violence contre les enfants recouvre de multiples formes à savoir les violences physiques, psychologiques, sexuelles, négligences. Ces violences ont toutes des conséquences pour les enfants qui en sont victimes et sont toutes punies par la loi. Elles entraînent un préjudice réel ou potentiel pour la santé de l'enfant, sa survie, son développement ou sa dignité dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. La violence est omniprésente dans la société où les enfants grandissent. Elle est intégrée aux normes économiques, culturelles et sociétales dont est pétri l'environnement de l'enfant.	Organisation Mondiale de la Santé, 2018

## 1 INTRODUCTION

Le présent document de Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) est alors élaboré pour se conformer aux dispositions de la législation environnementale et sociale nationale et aux normes environnementales et sociales de la Banque Mondiale. A travers le PGMO, le Projet aura à promouvoir un cadre de travail sécurisant et motivant aussi bien en interne qu'au niveau de toutes les activités concernées par ses investissements. Ceci comprend les environnements du travail sans exploitation et abus sexuel (EAS) et harcèlement sexuel (HS). Le PGMO est complété par l'élaboration concomitante des autres outils clés de sauvegarde aussi bien environnementale que sociale, à savoir : Le CGES et son Plan d'Action des Violence Basée sur le Genre (VBG), Exploitation et Abus Sexuel (EAS) et Harcèlement Sexuel (HS) (Plan d'Action VBG/EAS/HS), le Cadre Politique de réinstallation (CPR), le Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP), le Plan de Gestion des Pesticides (PGP), etc.

Pour l'élaboration du présent PGMO du Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale a respecté un certain nombre de principes, au rang desquelles :

- la prise en compte des opportunités et menaces liées à l'environnement d'implantation du projet d'Agribusiness et de transformation Rurale ;
- la prise en compte des orientations du code du travail ;
- la mise à contribution des orientations de la NES N°2 Emploi et condition de travail de la Banque mondiale, mais aussi des exigences nationales relatives à la protection de la main d'œuvre et des conditions de travail ;
- La gestion adaptative pour permettre de mieux contextualiser les orientations.

La démarche méthodologique s'est articulée des principales activités ci-après :

- la collecte et l'analyse des données mobilisées à travers la revue documentaire ;
- la collecte et l'analyse des données issues des descentes sur le terrain et des consultations des acteurs clés ;
- la synthèse de l'analyse des données et la rédaction du rapport ;
- la présentation des résultats et intégration des suggestions d'amélioration.
- La publication et la divulgation des PGMO, sur le site Internet du Ministère de la Prospective Economique et des Partenariats Internationaux et sur le site Internet externe de la Banque mondiale ;
- La mise à disposition, des versions imprimées sur papier des PGMO, au niveau de l'Unité de Gestion du Projet (UGP) ;
- La mise à jour du PGMO le cas échéant.

### 1.1 Contexte

Le Tchad, pays subsaharien enclavé de l'Afrique centrale, couvre une superficie de 1 284 000 km<sup>2</sup>, avec une population estimée à 16,9 millions d'habitants (dont 78 % de ruraux). La densité moyenne de la population est estimée à 8,5 habitants par km<sup>2</sup>. Cependant, la population est très inégalement répartie avec des densités allant de 0,6 habitants au km<sup>2</sup> dans les provinces du

Nord (Borkou, Ennedi Ouest et Tibesti) à 63 habitants au km<sup>2</sup> dans le Logone Occidental une province du sud. L'agriculture reste la colonne vertébrale de l'économie tchadienne elle contribue à hauteur de 54 % du PIB en 2021 et à 75 % de l'emploi en 2019. Les principales zones agro écologiques du Tchad, du nord au sud, sont la zone saharienne (jusqu'à 200 mm de précipitations), sahélienne (200-700mm) et soudanienne (plus de 750mm). Ces zones distinctes offrent une opportunité unique de diversifier la production agricole et de développer des chaînes de valeur dynamiques et complémentaires pour les cultures et l'élevage. Le pays dispose d'une superficie totale de terres cultivables estimée à 39 millions d'hectares dont environ 4,5 millions d'hectares en moyenne sont cultivés annuellement pendant les cinq dernières années. Les principales cultures sont les céréales (sorgho, mil, maïs, riz, berbéré). Les céréales telles que le sorgho, le mil et le maïs sont principalement cultivées en association avec les légumineuses et des tubercules et principalement cultivées pour la consommation des ménages. Pour les cultures de rente, le coton est la culture d'exploitation phare du Tchad depuis qu'il a été promu pour la première fois par le gouvernement colonial, mais se situe désormais derrière le sésame et la gomme arabique en termes d'avantage comparatif. Les autres cultures de rente comprennent l'arachide (16 % des terres agricoles), le riz paddy 8 % et le sésame 6 %, le sésame ayant un degré de commercialisation relativement élevé de 50 %. Les agriculteurs plantent également des vergers : de manguiers et autres, exploitent des fruits de cueillette d'espèces locales comme les noix de karité. La zone agro écologique soudanienne est classée comme zone d'élevage. Le Tchad est le quatrième producteur de bétail en Afrique.

Le Tchad dispose de nombreuses opportunités agro-industrielles dans le secteur de la production végétale. Il est l'un des plus grands producteurs mondiaux de graines de sésame (33,8 millions de dollars des Etats-Unis d'exportations en 2019) dont la plupart sont destinées au marché Asiatique et Nigérian. Les graines de sésame (blanches et noires) sont cultivées dans le Sud et le centre du pays. Cependant le développement des chaînes de valeur du sésame et de la gomme arabique souffre d'une réglementation et d'une faible organisation, d'une fiscalité inappropriée et d'un manque de soutien gouvernemental.

Cependant malgré ces potentialités de l'agriculture dans l'économie, la production agricole reste très faible. Par exemple, les rendements céréaliers sont en moyenne de 893 kg/ha comparés à la moyenne de l'Afrique subsaharienne qui est de 1445kg/ha. La productivité agricole n'a pas beaucoup évolué au cours des 60 dernières années. La faible productivité agricole du Tchad est due à une série de contraintes internes et externes à l'exploitation agricole. Les contraintes internes à l'exploitation agricole comprennent : (a) la faible utilisation

de semences améliorées et d'engrais (moins de 5 % des agriculteurs utilisent des semences améliorées et moins de 2,5 % utilisent des engrais minéraux) ; et (b) l'utilisation insuffisante des techniques de gestion durable des ressources naturelles (par exemple la gestion des terres et de l'eau) pour les cultures et l'élevage. Les contraintes externes à exploitation comprennent : (a) des systèmes de distribution d'intrant peu développés ; (b) des coûts de transport élevés et (c) un secteur privé faible qui limite la disponibilité et augmente le coût des intrants améliorés (en particulier les semences et les engrais). Cela entrave le développement des chaînes de valeurs agricoles.

## 1.2 Description du Projet

Le développement de l'agro-industrie et les chaînes de valeur fonctionnelles sont façonnés par multiples facteurs. Il s'agit notamment d'un environnement politique favorable, d'une productivité agricole robuste, d'un accès aux marchés, d'une valeur ajoutée au niveau de l'exploitation et intermédiaire, d'un secteur privé dynamique, d'un accès au crédit, d'une capacité organisationnelle et de compétences techniques pour les agriculteurs. Ces caractéristiques sont essentielles pour la compétitivité, l'inclusivité et la résilience de l'agriculture qui, à leur tour, sont une pierre angulaire de la réduction de la pauvreté et de l'amélioration de la sécurité alimentaire. L'environnement politique favorable facilite la création et la croissance des entreprises agricoles et agroalimentaires ; la productivité agricole, tirée par la disponibilité et l'adoption de nouvelles technologies y compris les innovations intelligentes face au climat est importante pour générer un surplus commercialisable ; une bonne organisation du marché facilite l'agrégation, le stockage et la transformation.

Le projet reconnaît ces facteurs importants et soutiendra l'amélioration et le développement de ces exigences :

- L'identification, l'adoption et la mise en œuvre réussie de mesures pour faire face aux contraintes les plus contraignantes au développement des chaînes de valeur ;
- L'adoption soutenue des technologies intelligentes face au climat dans les chaînes de valeur sélectionnées ;
- Et l'organisation réussie du marché pour les acteurs des chaînes de valeur.

### 1.2.1 Objectif de développement du projet

Le principal objectif du projet est d'améliorer les rendements de l'agriculture et de renforcer/créer des chaînes de valeur dans le cadre d'une agriculture intelligente face au climat. Cet accroissement passera par le renforcement du système agricole, l'amélioration par la

durabilité de la base productive dans les zones ciblées et le développement de la chaîne de valeur des différents produits agricoles. Le projet est divisé en quatre composantes techniques majeures et d'une composante d'appui à la mise en œuvre qui concourent à accroître la compétitivité, l'inclusion et la chaîne de valeur

#### 1.2.2 Composantes du projet.

La mise en œuvre du Projet d'Agribusiness et de transformation Rurale s'articule autour des cinq (05) composantes suivantes :

**Composante 1 :** Appui au cadre institutionnel, renforcement de capacité, et promotion d'un environnement favorable à l'entrepreneuriat agricole

**Composante 2 :** Développement d'une production tirée par le marché, inclusive et résiliente

**Composante 3 :** Faciliter l'accès au marché et la valeur ajoutée grâce à l'approche micro-pôles de croissance agricole

**Composante 4 :** Composante d'intervention d'urgence contingente (CERC)

**Composante 5 :** Coordination, gestion, suivi et Évaluation du projet

#### 1.3 Objectifs des PGMO

L'objectif du document de procédures de Gestion de la Main d'Œuvre est de disposer de procédures claires permettant d'identifier et de gérer conformément aux dispositions du code de travail en vigueur au Tchad et aux exigences de la NES 2 de la Banque Mondiale relative à l'emploi et aux conditions de travail, tous les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail pour tout travailleur (direct ou indirect) mobilisé pour l'exécution des activités du projet.

Le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre (PGMO) décrit la manière dont les différents types de travailleurs du projet Agribusiness seront gérés. Il est élaboré conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES 2 de la Banque Mondiale et s'applique à tous les travailleurs (directs et indirects) impliqués dans la mise en œuvre du projet.

L'objectif du Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) est d'identifier et de clarifier les risques spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du Projet que les acteurs nationaux et principaux doivent comprendre et prendre en compte dans la mise en œuvre du projet. En ce sens, l'actuel PGMO servira de base pour la gestion globale des employés qui seront recrutés pour la mise en œuvre du projet. Le Plan de Gestion de la Main d'Œuvre facilitera la planification du projet et identifiera les ressources nécessaires pour s'adresser aux questions de travail au niveau du projet afin de créer un environnement de travail positif permettant de :

- Protéger et de promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs en favorisant, notamment, des conditions de travail sûres et saines y compris les environnements sans harcèlement sexuel et exploitation et abus sexuel;

- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet y compris les mesures pour éviter et faire face aux discriminations des femmes;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NESn°2) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant1;
- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en conformité avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

## **2 GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET AGRIBUSINESS ET DE TRANSFORMATION RURALE**

Cette section décrit le type et les caractéristiques de travailleurs que le projet d'Agribusiness et de transformation Rurale utilisera directement avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main-d'œuvre.

Selon l'esprit de la NES n°2, on entend par « travailleur du projet » :

- Toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs) ;
- Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (travailleurs contractuels) ;
- Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (employés des fournisseurs principaux) ;
- Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (travailleurs communautaires).

Cette norme s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet d'Agribusiness et de transformation Rurale, peut être employée, toute personne physique ou morale de toutes nationalités répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Il s'agit des :

- Agents publics de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité ;
- Agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d'exécution pour le compte du projet (assujettis au Code du Travail applicable au TCHAD) ;
- Agents d'entreprises partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines ;
- Agents des entreprises en sous-traitance (locaux ou migrants).

Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'étude, Entreprises prestataires, etc.) régulièrement constituée suivant les normes tchadiennes. Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du projet d'Agribusiness et de transformation Rurale seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Toute personne qui travaille avec le projet (dans tous catégories des travailleurs y compris les personnes travaillant avec l'unité de gestion du projet) devra signer une Code de Conduite qui interdit de façon claire et sans ambiguïté toute forme de VBG/EAS/HS, y compris toutes relations sexuelles avec des enfants de moins de 18 ans, avec des sanctions explicites au cas de non-respect.

En plus, les mécanismes pour pouvoir enregistrer les plaintes au cas de non-respect devront être mises en œuvre et accessibles à tout travailleur et bénéficiaire du projet. La sensibilisation



et formation régulière des populations riveraines et des travailleurs du projet sur les risques de EAS/HS associés au projet, ainsi que sur les standards de conduite du projet, le MGP, les services de prise en charge disponibles etc, contribueront à minimiser ces risques.

## **2.1 Caractéristiques et types de travailleurs du projet**

Le Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale fera recours à des emplois directs et contractuels. Le profil des travailleurs correspondant à la législation nationale, combiné à celui que requiert la NES 2 « Emploi et conditions de travail » de la Banque mondiale laissent apparaître les caractéristiques suivantes ».

### **2.1.1 Les travailleurs directs**

#### *2.1.1.1 Le personnel permanent de l'Unité de gestion du Projet (UGP)*

Le personnel permanent du Projet du Projet aura des accords individuels (contrat de travail ou contrat de service) avec des taux de salaire mensuels fixes. Toutes les procédures de recrutement seront documentées et les dossiers conservés conformément aux exigences du Code du Travail. L'UGP contrôlera les mesures suivantes, afin de garantir un traitement équitable de tous les employés :

- les procédures de recrutement seront transparentes, publiques et non discriminatoires, et ouvertes en ce qui concerne l'ethnicité, la religion, la sexualité, le handicap ou le sexe
- des descriptions de poste claires seront fournies avant le recrutement et expliqueront les compétences requises pour chaque poste
- tous les travailleurs auront un contrat écrit décrivant les conditions de travail et se verront expliquer son contenu. Les travailleurs signeront le contrat de travail.
- les travailleurs seront informés au moins deux mois avant leur date de sortie prévue de la résiliation à venir.
- selon l'origine de l'employeur et de l'employé, les conditions de travail seront communiquées dans une langue compréhensible par les deux parties.
- en plus de la documentation écrite, une explication orale des conditions et des modalités d'emploi sera fournie aux travailleurs qui pourraient avoir des difficultés à comprendre la documentation.

La mise en œuvre se fera par l'intermédiaire de l'UGP du Ministère de la Production et de la Transformation Agricole. Compte tenu de la nature des activités proposées, l'UGP bénéficiera au besoin de renforcement supplémentaire, ce qui permettra un partage des ressources et une gestion plus efficace, plus efficiente et plus rapide de la mise en œuvre du projet.

Un Comité National de Pilotage, sera mis en place pour superviser la planification et le suivi annuel du projet.

Le Comité technique sera composé de représentants des Ministères impliqués dans le projet et de la Société civile. L'UGP coordonnera la mise en œuvre des différentes composantes du projet par les ministères sectoriels et les ONG et seront responsables du suivi de l'utilisation des fonds par les autres ministères et partenaires de la mise en œuvre.

### **2.1.2 Travailleurs du secteur de la production et de la transformation agricole**

Les travailleurs du secteur agricole peuvent être engagés dans le cadre du projet en tant que travailleurs directs, en tant que travailleurs sous contrat (prestataires, sous-traitants) ou en tant que fonctionnaires.

### **2.1.3 Les Travailleurs contractuels**

On appelle travailleurs contractuels dans le cadre du projet les personnes employées ou recrutées par des tiers (par des cabinets, ou des parties prenantes du programme, par des entreprises qui ont un contrat avec le programme) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. A ce stade du programme, le nombre indicatif n'est pas encore défini.

Les conditions de travail des travailleurs recrutés par les entités contractantes, y compris les travailleurs à temps partiel, seront déterminées par leurs contrats individuels. Les entités contractantes devront fournir aux travailleurs les informations suivantes :

- Leurs conditions d'emploi, y compris les heures de travail, les salaires, les heures supplémentaires, la rémunération et les avantages sociaux, les vacances, les congés, etc.
- Les périodes adéquates de repos hebdomadaire, les congés annuels et les congés de maladie, comme l'exige la législation nationale
- Les mesures de prévention de la violence liée au genre et l'exploitation et les abus sexuels, conformément au Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale
- L'interdiction d'utiliser ou de soutenir le travail des enfants, le travail forcé ou obligatoire
- Des contrats signés avec des termes clairs, conformément au code du travail.

#### ***Non-discrimination et égalité des chances (paragraphe 13-15 de la NES 2)***

1. L'UGP exigera que l'emploi de tous les travailleurs du Projet soit basé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne tous les aspects de la relation d'emploi, y compris le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou la cessation d'emploi.
2. L'UGP s'appuiera sur les dispositions pertinentes du Code du travail du Tchad lorsque celles-ci correspondent aux exigences de la NES 2.
3. L'UGP satisfera aux exigences du paragraphe 13 de la NES 2 concernant le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation sur le lieu de travail, y compris l'exploitation et les abus sexuels (EAS) et le harcèlement sexuel (HS), en demandant à tous les travailleurs directs et contractuels de signer le Code de conduite lors de leur recrutement qui fait partie des exigences Environnementales, Sociales, Sanitaires et Sécuritaires (E3S) du Projet pour les entités contractantes.
4. Les conditions de travail : les travailleurs recrutés par les entités contractantes, y compris les travailleurs à temps partiel, seront déterminées par leurs contrats individuels. Les entités contractantes devront fournir aux travailleurs les informations suivantes :
  - Leurs conditions d'emploi, y compris les heures de travail, les salaires, les heures supplémentaires, la rémunération et les avantages sociaux, les vacances, les congés, etc.
  - Les périodes adéquates de repos hebdomadaire, les congés annuels et les congés de maladie, comme l'exige la législation nationale
  - Les mesures de prévention de la violence liée au genre et l'exploitation et les abus sexuels, conformément au Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale
  - L'interdiction d'utiliser ou de soutenir le travail des enfants, le travail forcé ou obligatoire
  - Des contrats signés avec des termes clairs, conformément au code du travail.

#### **2.1.4 Travailleurs migrants**

Les travailleurs migrants constituent souvent une part importante de la main-d'œuvre, en particulier dans les cas de construction ou de travaux de génie civils à grande échelle.

Dans le cadre de ce projet, la réalisation des activités de la sous-composante 3, notamment la construction et la mise à niveau d'infrastructures collectives y compris des entrepôts modernes, des marchés de vente en gros des produits agricoles, de bétail, des entrepôts frigorifiques et de conditionnement pour améliorer la valeur ajoutée, classement des emballages des produits et en respectant des mesures phytosanitaires (SPS) peut nécessiter le recrutement de la main d'œuvre, y compris les travailleurs migrants.

#### **2.1.5 Travailleurs communautaires**

Il s'agit essentiellement de la main-d'œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut concerner les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement.

L'Unité de Gestion du Projet déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes dont les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail.

L'UGP déterminera les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires et précisera également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet. Le présent Plan de Gestion de la Main d'Œuvre sera au besoin actualisé par l'UGP au démarrage des activités du projet avec l'accord de la Banque.

L'UGP évaluera les risques et effets potentiels, y compris les risques de VBG/EAS/HS, des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés et appliquera au minimum les dispositions et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

L'UGP déterminera les risques de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main-d'œuvre communautaire. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des travailleurs communautaires. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, le projet prendra les mesures appropriées pour y remédier.

Le système d'examen prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du projet d'Agribusiness et de transformation Rurale et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet. Une attention particulière sera accordée à un processus d'embauche sans discrimination et à la dimension genre. Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet, ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

## 2.2 Organigramme du Projet d'Agrobusiness et de Transformation Rurale inclusive au Tchad

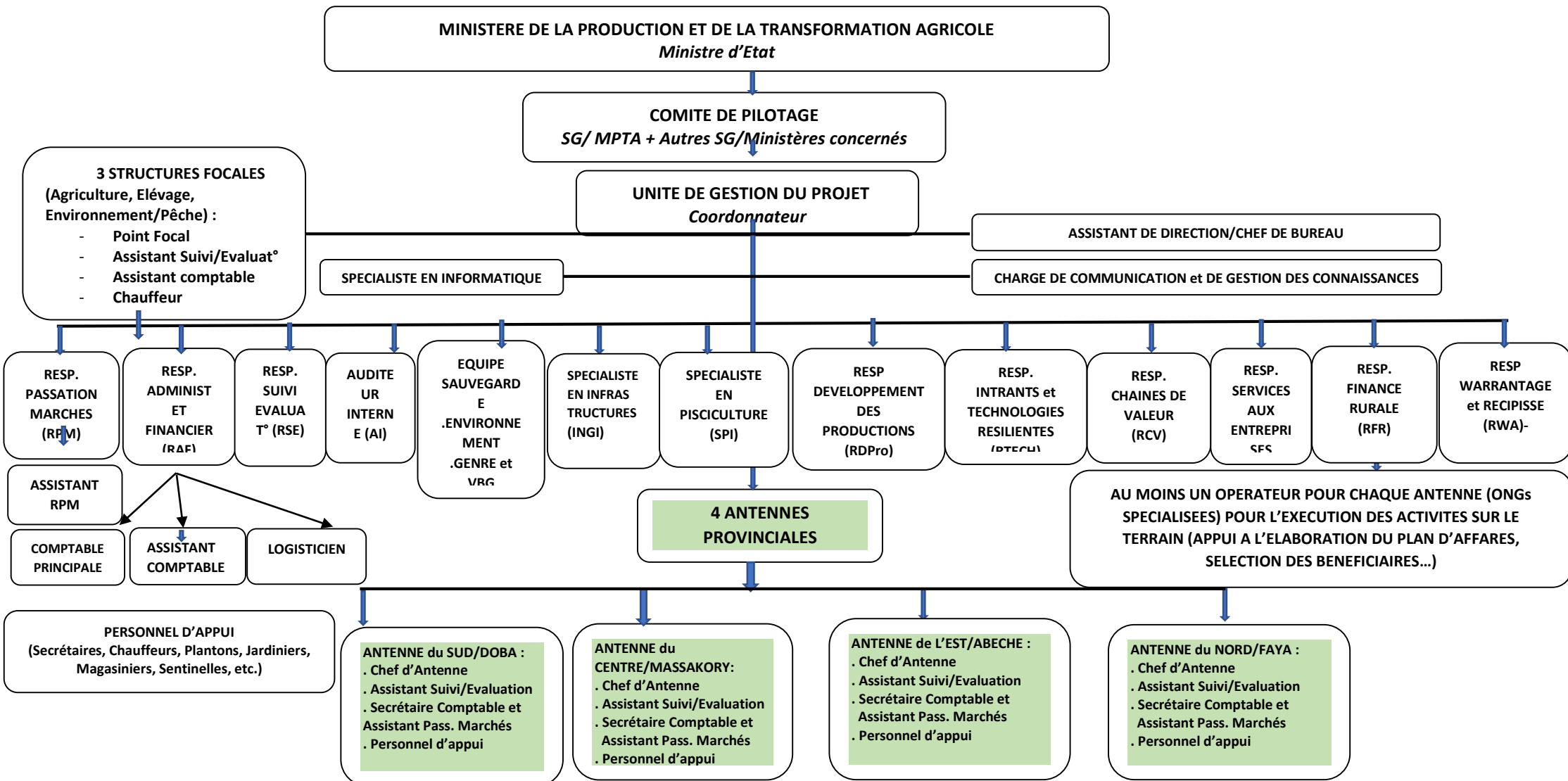


Figure 1 : Organigramme du Projet d'Agrobusiness et de Transformation Rurale inclusive au Tchad

Source : *Projet d'Agrobusiness et de Transformation Rurale Inclusive au Tchad*

### 2.3 Nombre de travailleurs du projet

L'Unité de Gestion du Projet (UGP) sera mise en place et sera composée des agents de l'Etat en position de détachement ou de disponibilité et des agents contractuels directement recrutés. L'UGP comprendra un Coordonnateur, un assistant de direction/chef de bureau, un chargé de communication et de gestion des connaissances, un spécialiste en informatique, un Responsable en Passation Marchés (RPM), un Responsable Administratif et Financier (RAF) appuyer par un comptable principale, un assistant comptable et un logisticien, un Responsable en Suivi Évaluation (RSE), un Auditeur Interne (AI), une Equipe de Sauvegarde Environnement/Social/Genre et VBG, un spécialiste en Infrastructures (SINF), un spécialiste en pisciculture (SPI), un Responsable Développement des Productions (RDPro), un Responsable Intrants et Technologies Résilientes (RTECH), un Responsable Chaines de Valeur (RCV), un Responsable Services aux Entreprises, un Responsable Finance Rurale (RFR), un Responsable Warrantage et Récépissé (RWA)-

Le personnel d'appui est composé de : Secrétaires, Chauffeurs, Plantons, Jardiniers, Magasiniers, etc.

Pour les quatre (04) antennes du projet, chaque chef d'antenne sera appuyé par un Assistant en Suivi/Évaluation, un secrétaire-comptable, un Assistant en Passation de Marchés et un Personnel d'appui.

Les effectifs des agents d'entreprises partenaires du projet et des agents des entreprises en sous-traitance ne peuvent être connus à cette étape de la préparation du projet. Toutefois, selon les expériences dans les projets similaires, le projet devrait s'attendre à mobiliser entre 100 et 200 agents d'entreprise et de sous-traitants pour la durée du projet. Ces données seront actualisées pendant la mise en œuvre du projet.

### 2.4 Effectifs des besoins en compétences et calendrier prévisionnel de recrutement au bénéfice de l'UGP

Tableau 1 : Effectif prévisionnel et besoins des compétences à recruter au bénéfice de l'UGP

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Période	Lieu
Coordonnateur	01	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Avant le démarrage du projet	Ndjamena
Assistant de direction/chef de bureau	01	Spécialiste en administration,	Avant le démarrage du projet	Ndjamena
Charge de communication et de gestion des connaissances,	01	Connaissances en communication rurale et engagement citoyen	Avant le démarrage du projet	Ndjamena
Spécialiste en informatique,	01	Forte expérience en informatique dans les projets de développement	3 mois après le démarrage du projet	Ndjamena

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Période	Lieu
Responsable en Passation de Marches (RPM)	01	Connaissances en procédures de passation des marchés	Avant le démarrage du projet	Ndjamena
Responsable. Administratif et Financier (RAF)	01	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines Finance	Avant le démarrage du projet	Ndjamena
Un comptable principal	01	Forte expérience en comptabilité des projets	Avant le démarrage du projet	Ndjamena
Personnel d'appui du RAF (un assistant comptable et un logisticien)	2	Forte expérience en comptabilité des projets	3 mois après le démarrage du projet	Ndjamena
Responsable en Suivi Évaluation° (RSE)	01	Connaissances en Suivi – évaluation	Avant le démarrage du projet	Ndjamena
Auditeur Interne (AI)	01	Connaissance en audit interne	Avant le démarrage du projet	Ndjamena
Equipe de Sauvegarde. Environnement/Social/Genre et VBG	03	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales Santé, Sécurité au Travail ; spécialiste sociale ; spécialiste VBG	avant le démarrage du projet	Ndjamena
Spécialiste en Infrastructures (SINF),	01	Forte connaissance en gestion en Infrastructures	3 mois après le démarrage du projet	Ndjamena
Spécialiste en pisciculture	01	Forte connaissance en pisciculture et en pêche	3 mois après le démarrage du projet	N'Djaména
Responsable Développement des Productions (RDPro)	01	Forte connaissance en gestion des Développement des Production	3 mois après le démarrage du projet	Ndjamena
Responsable. Intrants et Technologies Résilientes (RTECH)	01	Forte connaissance en gestion des Intrants et Technologies Résilientes	3 mois après le démarrage du projet	Ndjamena
Responsable. Chaines de Valeur (RCV)	01	Forte connaissance en gestion des Chaines de Valeur	3 mois après le démarrage du projet	Ndjamena
Responsable. Services aux Entreprises	01	Connaissance de la gestion des entreprises	3 mois après le démarrage du projet	Ndjamena

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises	Période	Lieu
Responsable. Finance Rurale (RFR)	01	Connaissance de la finance rurale	3 mois après le démarrage du projet	Ndjamena
Responsable Warrantage et Récépissé (RWA)-	01	Connaissance du Warrantage	3 mois après le démarrage du projet	Ndjamena
Le personnel d'appui de UGP (Secrétaires, Chauffeurs, Plantons, Jardiniers, Magasiniers, etc.)	10	Forte maîtrise dans le domaine de chacun	3 mois après le démarrage du projet	Ndjamena
<b>Structures focales</b> (Agriculture, Élevage, Environnement/Pêche)	03	Connaissance des projets	Un mois après le démarrage du projet	Ndjamena
Chef d'Antenne provinciales	04	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	3 mois après le démarrage du projet	Doba, Massakory, Abéché et Faya
<b>Personnel des antennes provinciales</b> (Assistant Suivi/Évaluation, Secrétaire-Comptable, Assistant Passation de Marchés et un Personnel d'appui.)	24	Forte connaissance dans sa spécialité	6 mois après le démarrage du projet	Doba, Massakory, Abéché et Faya
<b>Opérateurs de Proximité (ONG spécialisées)</b>	02	Maîtrisant les questions de VBG et de l'environnement	6 mois après le démarrage du projet	Doba, Massakory, Abéché et Faya
<b>TOTAL</b>	65			

Source : Mission d'élaboration du PGMO et document de conception du projet

## 2.5 Liste des potentiels partenaires pour le suivi technique des activités du projet

Les partenaires techniques potentiels pour le suivi technique sont :

- DSP : Direction de Suivi au Ministère en charge du Plan
- DRE : Direction de la réglementation en Eau
- DC : Direction du Commerce
- DAT : Direction de l'Aménagement du Territoire
- ANADER : Agence Nationale d'Appui au Développement Rural
- SODELAC : Société du Développement du Lac
- DGGRHA : Direction Générale du Génie Rural et de l'Hydraulique Agricole
- DSP : Direction des Semences et Plants du Ministère en charge de l'Agriculture
- DPVC : Direction de la Protection des Végétaux et de conditionnement

- DEAFPR : Direction de l'Enseignement Agricole, de la Formation et de la Promotion Rurale
- DEELCPN : Direction des Evaluations Environnementales et de la Lutte Contre les Pollutions et les Nuisances
- ITRAD : Institut Tchadien pour la Recherche Agronomique et du Développement
- IRED : Direction de Recherche en Élevage et de Développement
- DOP : Direction de l'Organisation Pastorale
- DPAVPA : Direction des pêches, de l'Aquaculture et de la Valorisation des Produits Aquacoles
- DGGEP : Direction Générale du Genre et de l'Équité
- DEJ : Direction de l'Entreprenariat des Jeunes
- CCIAMA : Chambre de Commerce, de l'Industrie, de l'Artisanat, des Mines et de l'Agriculture
- CECOQDA : Centre de Contrôle de Qualité des Denrées Alimentaires
- ATNOR : Agence Tchadienne de Normalisation
- CNCPRT : Conseil National Consultatif des Producteurs Ruraux du Tchad
- FENOPS : Fédération Nationale des Organisations Productrices des Semences
- Fédérations des Pisciculteurs
- Fédérations de Volaille

### 3 ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE

Cette section décrit les risques liés à la main d'œuvre et les mesures pour y faire face au cours de l'exécution du projet en fonction des composantes et des activités à réaliser par le projet.

#### 3.1 Composantes et activités du projet

Le projet Agribusiness sera mis en œuvre à travers cinq (05) composantes.

Tableau 2 : Composantes et activités du projet

COMPOSANTES	OBJETIFS	ACTIVITES
<b>Composante 1 : Appui au cadre institutionnel, renforcement de capacité, et promotion d'un environnement favorable à l'entrepreneuriat agricole</b>	Favoriser les investissements dans les entreprises agricoles en réduisant les coûts de transaction commerciale.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mettre en place d'un Centre de Développement et de Promotion Des Entreprises Agricoles (CDPEA), un guichet unique pour favoriser et accélérer la création et la croissance des entreprises agricoles avec un fort accent sur les jeunes et femmes, les micros/ Petites et Moyennes entreprises ;</li> <li>- préparer un plan stratégique opérationnel technique et financier pour le développement de l'agro-industrie en partenariat avec la société financière internationale (SFI), les ministères de tutelle, les organisations des producteurs et d'agro entrepreneurs, et d'autres partenaires techniques clés</li> <li>- examiner et mettre à jour les politiques commerciales des produits agricoles ;</li> </ul>



COMPOSANTES	OBJETIFS	ACTIVITES
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- améliorer les normes sanitaires et phytosanitaires (normes de qualité et de sécurité sanitaire) pour faciliter l'exportation des produits nationaux ;</li> <li>- examiner et mettre à jour les politiques nationales agricoles pour favoriser l'introduction et le transfert des nouvelles technologies agricoles et</li> <li>- appuyer les programmes de renforcement de capacités des ministères en charge de l'agriculture, de l'élevage et de l'environnement, de l'Entreprenariat, du commerce et de l'industrie, ainsi que de la formation professionnelle, afin d'améliorer la formulation, l'application, le suivi et l'évaluation (S+E) des politiques et réglementations.</li> </ul>
<p><b>Composante 2 : Développement d'une production tirée par le marché, inclusive et résiliente</b></p>	<p>Permettre aux producteurs des chaînes de valeur prioritaires dans les bassins de production sélectionnés de tirer parti de l'évolution rapide de la demande du marché et de renforcer la résilience de leurs systèmes de production agricole en améliorant la productivité et en gérant les risques liés au changement climatique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- soutenir les services de conseil agricole pour la promotion de technologies de production améliorées et de solutions résilientes au changement climatique ;</li> <li>- appuyer les services phytosanitaires et de santé animale spécifique aux systèmes d'élevages intensifs et semi-intensifs à des chaînes de valeur ciblées ;</li> <li>- appuyer à la mise en place et à l'organisation des producteurs (OP) pour faciliter les actions groupées et collectives ;</li> <li>- faciliter l'accès aux financements des petits producteurs agricoles ;</li> <li>- faciliter de meilleures connexions entre les marchés des intrants et des extrants, notamment par le biais de plateformes d'innovation ; et</li> <li>- promouvoir les systèmes de récipients d'entrepôt pour améliorer l'accès au crédit saisonnier pour les intrants agricoles.</li> </ul>
<p><b>Composante 3 : Faciliter l'accès au marché et la valeur ajoutée grâce à l'approche micro-pôles de croissance agricole</b></p>	<p>Améliorer la compétitivité des entreprises agricoles dans des bassins géographiques sélectionnés en stimulant le commerce agricole grâce à des chaînes de valeur plus efficaces, à une plus grande valeur ajoutée et à l'accès à de nouveaux marchés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mettre en place une gamme de services de développement des entreprises permettant aux entreprises agricoles participantes d'élaborer et de mettre en œuvre leurs plans d'affaires ;</li> <li>- mettre en place une assistance technique aux AP pour faciliter l'accès à une large gamme de services financiers ;</li> <li>- faire la promotion de partenariats public-privé pour des investissements clés à des PME agroalimentaires à fort potentiel de croissance dans le micro-pôle ;</li> <li>- recruter des équipes de facilitation des clusters dans les bassins de production pour la mobilisation et le renforcement de capacité des entreprises agricoles ;</li> <li>- promouvoir les programmes de sensibilisation et d'investissement ;</li> <li>- faire des analyses sectorielles des cartographies de ressources et des études de la chaîne de valeur ;</li> <li>- mettre en place des services d'appui à la certification ;</li> <li>- construire et mettre à niveau les infrastructures collectives y compris des entrepôts modernes, des marchés de vente en gros des produits agricoles, de bétail, des entrepôts frigorifiques et de conditionnement pour améliorer la valeur</li> </ul>

COMPOSANTES	OBJETIFS	ACTIVITES
		ajoutée, classement des emballages des produits et en respectant des mesures phytosanitaires (SPS) ; - mettre en place un système efficace d'information sur le marché.
<b>Composante 4 : Intervention d'urgence contingente (CERC)</b>	Mettre en place un mécanisme de financement des dépenses éligibles en cas de crise et d'urgence due à une catastrophe naturelle	- permettre de décaisser rapidement les fonds pour réduire les dommages, assurer la continuité des activités et se remettre plus rapidement d'une catastrophe. - permettre au gouvernement du Tchad de demander à la Banque mondiale d'acheminer les ressources d'autres composantes du projet vers la CERC, suite à une catastrophe majeure ; - élaborer un manuel d'intervention d'urgence, stipulant les exigences fiduciaires, de sauvegardes environnementale et sociale, de suivi-évaluation lié à l'invocation de la CERC, ainsi que toute autre disposition essentielle de coordination et de mise en œuvre.
<b>Composante 5 : Coordination, gestion, suivi et Évaluation du projet</b>	Mettre en place un système efficace de coordination, gestion, suivi et évaluation du projet.	- mettre en place et le maintenir les systèmes de gestion financière et de passation des marchés ; - rendre compte des activités du programme ; - assurer la pleine mise en œuvre des sauvegardes environnementales et sociales ; - maintenir et assurer la performance du système de suivi et d'évaluation ; - élaborer et mettre en œuvre une stratégie de gestion des connaissances et de communication pour le développement.

### 3.2 Zone d'intervention du projet

La zone du projet est constituée de 4 blocs ou antennes il s'agit de :

- a. Antenne Nord (Faya) : Province du Borkou avec les filières dattes et volaille
- b. Antenne Sud (Doba) ; Provinces du Mayo Kébbi Ouest, du Logone Oriental et du Logone Occidental avec les filières poisson, maïs, mangues, sésame et arachide
- c. Antenne Est (Abéché) : Provinces du Ouaddaï et du Sila avec les filières volaille, maïs, sésame et arachide
- d. Antenne Centre (Massakori) : Provinces de Ndjamena, du Lac, du Chari Baguirmi et de Hadjer Lamis avec les filières maïs, poissons et volaille

Cet ensemble territorial est localisé sur la carte ci-après.

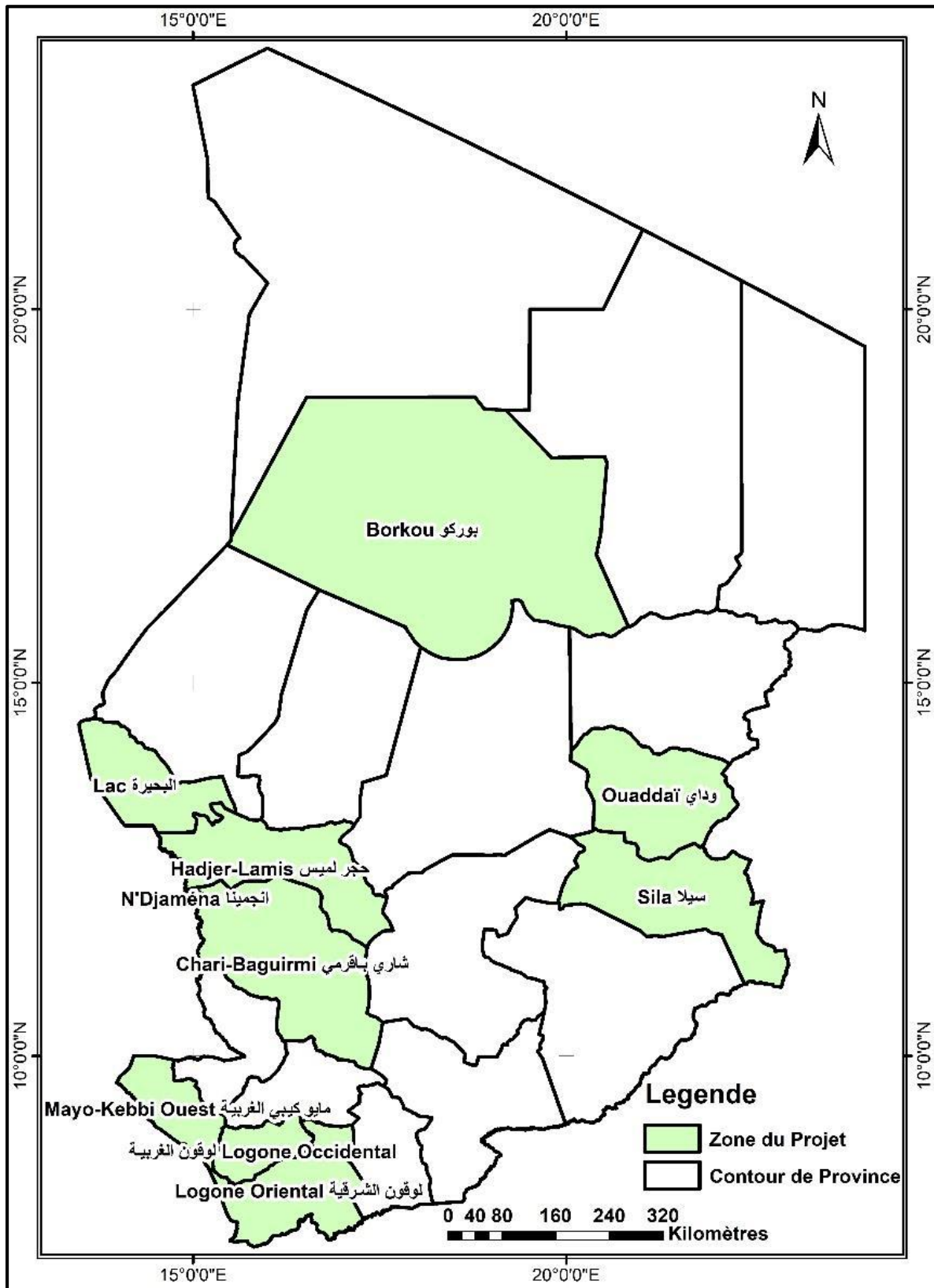


Figure 2 : Carte de la zone du projet

### **3.3 Principaux risques liés à la main-d'œuvre dans le cadre du Projet d'Agribusiness et de Transformation Rurale**

#### **3.3.1 Risques liés à l'insécurité dans la zone du projet**

La mise en œuvre des activités du projet se fera dans certaines provinces où l'insécurité est un grand risque. Les attaques de groupes armés (Boko Haram) dans la province du Lac, peuvent entraîner des risques d'afflux de la population d'une localité à une autre et augmenter les besoins en services sociaux de base (santé, éducation, alimentation) et occasionner de violence basée sur le genre. Ces attaques peuvent occasionner des destructions des biens, des blessés et des pertes en vies humaines des travailleurs des ministères et des parties prenantes concernés dans les zones en situation de crise.

En cas de maladies professionnelles, d'accidents de travail, d'incidents et les risques liés à la situation d'insécurité dans les zones de crise, des dispositions de prise en charge sont prévues dans le contrat de travail, selon les provisions de la législation nationale.

#### **3.3.2 Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet relatif au non-respect des us et coutumes**

Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine de tensions avec les travailleurs du Projet, surtout si ces derniers se rendent coupables de pratiques contraires aux us et coutumes locales. En effet, le non-respect des us et coutumes des zones d'intervention du Projet par les travailleurs peut conduire à des conflits entre ces derniers et les populations concernées. Une sensibilisation desdits travailleurs sur le respect des coutumes locales sera nécessaire et sera prise en compte dans le PMPP qui définit les modalités de l'engagement avec les populations ainsi que le mécanisme de gestion des plaintes.

#### **3.3.3 Risques d'accidents de la circulation**

La mise en œuvre du projet présente des risques d'accidents de la circulation pour les travailleurs du projet et d'autres usagers de la route, notamment les populations bénéficiaires du projet. En effet, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs domiciles, certains travailleurs du Projet auront à effectuer, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles, de nombreux déplacements vers les différentes zones d'intervention du Projet. Ces déplacements présentent des risques d'accidents routiers, qui peuvent être causés par le non-respect du code de la route, du matériel roulant défaillant, l'incivisme de certains conducteurs, etc. Ainsi, certaines mesures seront mises en œuvre dans le cadre du projet, pour réduire ces risques. Il s'agit notamment de la sensibilisation de tous les travailleurs du projet sur le respect du Code de la route, l'entretien régulier des véhicules de service, l'interdiction de la consommation d'alcool pendant les heures de services, la signature du code de conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé sécurité au travail, etc.

### **3.3.4 Risques d'atteintes morales et physiques**

En raison de la situation sécuritaire actuelle dans certaines provinces du Tchad (actes de grand banditisme et menace terroriste), les travailleurs du Projet peuvent être exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (coups et blessures...). En effet, les missions confiées aux travailleurs du Projet pourraient être mal perçues par certains individus, et les conduire à exercer des menaces sur ceux-ci, en vue de les amener à abandonner leurs activités ; de même, des attaques peuvent être organisées contre ces derniers et entraîner des blessures, des pertes matérielles et des pertes en vies humaines.

Une diffusion adéquate des informations relatives aux activités du Projet, l'établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les populations bénéficiaires, pourraient réduire considérablement ces risques. Enfin, une forte implication des acteurs locaux dans la mise en œuvre des activités dans les zones à risque sécuritaires pourrait contribuer à réduire les risques d'atteinte morale et physique.

### **3.3.5 Risques psycho-sociaux**

L'organisation pratique du travail et les choix managériaux présentent également des risques psycho-sociaux qui peuvent avoir un impact sur la santé des travailleurs. Ces risques psycho-sociaux sont : le harcèlement moral et/ou sexuel au travail, le stress chronique, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la réalisation des activités du projet.

Le choix de méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel, qui valorisent le travailleur, ainsi que la clarification des rôles et des responsabilités de chaque travailleur, l'instauration du dialogue, etc. permettront de minimiser ces risques.

### **3.3.6 Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus sexuel...) et/ou de violence contre les enfants**

Des violences basées sur le genre peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du Projet. En effet, ces violences peuvent survenir dans les interactions des travailleurs du Projet avec les populations bénéficiaires. Des travailleurs d'origine diverse peuvent être mobilisés dans le cadre du Projet et intervenir dans des zones où ils seront amenés à interagir avec les populations bénéficiaires.

Le fort déséquilibre de pouvoir entre le personnel du projet et les populations bénéficiaires, la faible présence des services de prise en charge, l'afflux de personnel et travailleurs étrangers dans les zones d'intervention du projet, et l'absence de stratégies explicites prenant en compte la prévention d'EAS/HS parmi le personnel sont des facteurs de risque additionnels à prendre en compte. Enfin, les risques de VBG, y compris ceux d'EAS/HS, se trouvent fortement exacerbés en situation de crise humanitaire, y compris dans le cadre d'interventions de crise sanitaire comme celle de la COVID.

De plus, des risques d'EAS et plus particulièrement d'harcèlement sexuel peuvent survenir entre employés ou entre employeurs et employés.

De même, certains travailleurs pourraient utiliser leur position pour contracter des dettes auprès des femmes, notamment pour la restauration, et ne pas honorer leurs engagements par la suite.

### **3.3.7 Risque d'infection à la COVID-19**

Du fait de la pandémie actuelle de COVID 19, la mise en œuvre du projet comporte des risques de propagation de la COVID-19. En effet, les activités du projet pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées.

En cas d'apparition de la Covid 19 un plan d'urgence est à développer sur chaque site et ce dernier devrait définir les procédures qui seront mises en place en cas de manifestation du COVID-19 sur le site de travail. Le plan d'urgence devrait être élaboré en consultation avec les établissements de santé nationaux et locaux, afin de s'assurer que des dispositions sont en place pour le confinement, les soins et le traitement efficaces des travailleurs qui ont contracté la COVID-19.

Des éventualités devraient être élaborées et communiquées au personnel pour :

- les procédures d'isolement et de test pour les travailleurs (et ceux avec lesquels ils ont été en contact) qui présentent des symptômes ;
- le traitement des travailleurs, y compris où et comment cela sera fourni dans la zone du projet ;
- l'approvisionnement suffisant en eau, nourriture, fournitures médicales et équipement de nettoyage en cas d'épidémie sur le site, en particulier si l'accès au site est restreint ou les mouvements de fournitures limités.

### **3.3.8 Risque d'utilisation des enfants dans les AGR (agriculture, aviculture, pisciculture)**

Les jeunes de moins de 18 ans ne seront pas employés dans le projet. Une fois le projet achevé et au cours de l'exploitation, le risque principal pourrait être l'utilisation des enfants comme travailleur (en particulier chez les fournisseurs de services et les bénéficiaires du projet). En vue de contrôler l'âge des travailleurs, les employeurs pourront appliquer les mesures suivantes :

- a) Vérifier l'âge lors du recrutement : Les employeurs peuvent demander aux candidats de fournir une preuve de leur âge lors du processus de recrutement. Cela peut se faire en présentant des documents tels qu'un extrait d'acte de naissance ou une carte d'identité. Cela permet de s'assurer que les employés sont en âge de travailler légalement.
- b) Prévoir un système approprié d'inspection et de contrôle officiels des registres des employées.

Toute personne qui travaille avec le projet doit signer un Code de Conduit qui interdit de façon claire et sans ambiguïté toute forme de travail des enfants, travail forcé, toute conduite non-professionnelle, et VBG/EAS/HS avec les sanctions en cas de non-respect. En plus, les mécanismes pour pouvoir enregistrer les plaintes au cas de non-respect doivent être mis en œuvre et accessible à tout travailleur et bénéficiaire du projet.

### **3.3.9 Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran**

Certaines mauvaises conditions de travail sur écran peuvent occasionner une fatigue visuelle et favoriser le stress. Il s'agit notamment de l'éclairage inadéquat des pièces et d'une exposition prolongée à l'écran.

## **3.4 Risque professionnel des bénéficiaires du projet**

Le présent projet bénéficiera à trois milieux professionnels qui sont : l'agriculture, l'aviculture et la pisciculture. Les risques professionnels spécifiques des bénéficiaires du projet seront décrits dans cette section.

### 3.4.1 Risques professionnels en agriculture

L'agriculture est un secteur d'activité qui comporte des risques professionnels importants en raison de la nature des tâches effectuées, des conditions de travail souvent difficiles et des équipements utilisés.

Les risques professionnels les plus courants en agriculture sont :

- A. **Risques liés aux conditions de travail** : les conditions de travail en agriculture peuvent être difficiles, avec des journées de travail très longues, des travaux effectués dans des positions inconfortables, des charges lourdes à manipuler. De même les tâches agricoles répétitives, comme la récolte, le labourage ou la traite, peuvent entraîner des troubles musculosquelettiques, tels que des douleurs au dos, aux épaules, des blessures musculaires, des douleurs articulaires aux bras et aux mains.
- B. **Risques liés à exposition aux intempéries** : Les agriculteurs travaillent souvent à l'extérieur dans des conditions météorologiques variées. Cela peut exposer les agriculteurs à des risques tels que l'exposition aux températures extrêmes, aux rayonnements solaires excessifs ou aux conditions glissantes.
- C. **Risques liés aux maladies professionnelles** : les travaux agricoles peuvent entraîner des maladies professionnelles telles que des troubles musculosquelettiques, des affections respiratoires, des dermatoses ou des cancers.
- D. **Risques liés aux machines et aux équipements agricoles** : Les agriculteurs utilisent une grande variété de machines et d'équipements agricoles, tels que des tracteurs, des pulvérisateurs, des outils de travail du sol, etc. Ces machines peuvent présenter des risques de blessures graves, notamment des écrasements, des coupures, des amputations et des blessures causées par des pièces mobiles.
- E. **Risques liés aux produits chimiques** : Les agriculteurs utilisent fréquemment des produits chimiques agricoles tels que les pesticides, les herbicides et les engrais. L'exposition à ces substances peut entraîner des risques pour la santé, notamment des intoxications aiguës ou chroniques, des irritations cutanées, des problèmes respiratoires et des effets néfastes sur la santé à long terme.
- F. **Risques liés à la manutention manuelle** : L'agriculture implique souvent la manipulation de charges lourdes, comme les sacs de grain, les bottes de foin ou les récoltes. La manutention manuelle incorrecte de ces charges peut entraîner des blessures musculosquelettiques, telles que des entorses, des tensions musculaires, des hernies ou des lésions du dos.
- G. **Risques liés aux accidents de travail** : Les accidents tels que les chutes, les renversements de véhicules, les incendies, les électrocutions et les blessures par des objets tranchants sont également des risques courants dans le secteur agricole.
- H. **Risques liés aux machines agricoles et aux outils manuels** : Outre les risques mécaniques, l'utilisation de machines agricoles et d'outils manuels peut entraîner des risques tels que des

vibrations excessives, qui peuvent causer des troubles vasculaires et neurologiques, tels que la vibration de la main-bras (VHMB).

- I. **Risques liés à l'exposition au bruit** : Les agriculteurs peuvent être exposés à des niveaux élevés de bruit lorsqu'ils utilisent des machines agricoles telles que des tracteurs, des moissonneuses-batteuses ou des tondeuses. L'exposition prolongée au bruit peut entraîner des problèmes d'audition et des troubles de santé connexes.
- J. **Risques liés aux espaces confinés** : Certains travaux agricoles peuvent nécessiter l'accès à des espaces confinés, tels que les silos à grains, les fosses à fumier ou les réservoirs de stockage. Ces espaces peuvent présenter des risques d'asphyxie, d'intoxication, d'effondrement ou de suffocation dus à une faible ventilation ou à des émanations dangereuses.
- K. **Risques liés à la gestion des déchets** : La gestion des déchets agricoles tels que les fumiers, les lisiers et les résidus de récolte peut entraîner des risques pour la santé, notamment des émanations de gaz nocifs, des infections microbiennes et des risques d'incendie.
- L. **Risques psychosociaux** : Les agriculteurs peuvent être confrontés à des facteurs de stress psychologique, tels que les difficultés financières, les pressions liées aux conditions météorologiques, les longues heures de travail, l'isolement social et les incertitudes liées à l'agriculture. Cela peut entraîner des problèmes de santé mentale tels que le stress, l'anxiété, la dépression et l'épuisement professionnel.

Il est important que les promoteurs/contractants soient conscients de ces risques et prennent les mesures nécessaires pour les prévenir, notamment en exigeant l'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI), en conduisant des formations appropriées pour les travailleurs, en adoptant des pratiques de travail sûres et en accordant une attention à la santé physique et mentale des agriculteurs. L'UGP fera le suivi de ces mesures en pratique.

### 3.4.2 Risques professionnels des pisciculteurs

La pisciculture peut présenter plusieurs risques professionnels pour les travailleurs, notamment :

- A. **Risques de noyade** : Les travailleurs qui travaillent dans l'eau, notamment ceux qui effectuent des tâches de maintenance sur les bassins de pisciculture, sont exposés au risque de noyade. Pour minimiser ce risque, il est important de suivre les procédures de sécurité et de porter des équipements de protection individuelle appropriés, tels que des gilets de sauvetage.
- B. **Risques de blessures** : Les travailleurs qui manipulent des équipements tels que des filets ou des engins de pêche peuvent être exposés à des risques de blessures, tels que des coupures, des piqûres ou des entorses. Il est donc important de fournir des équipements de protection individuelle et de former les travailleurs à leur utilisation.
- C. **Risques de maladies** : Les travailleurs de la pisciculture peuvent être exposés à des maladies transmises par les poissons, tels que la salmonelle ou l'Aéromonas. Pour



minimiser ce risque, il est important de suivre les procédures de sécurité et de porter des équipements de protection individuelle appropriés, tels que des gants et des masques.

- D. **Risques chimiques** : Les travailleurs de la pisciculture peuvent être exposés à des produits chimiques tels que des pesticides ou des produits de nettoyage. Il est donc important de fournir des équipements de protection individuelle et de former les travailleurs à leur utilisation.

Pour minimiser ces risques, il est important que les contractants fournissent une formation adéquate aux travailleurs, et mettent en place des procédures de sécurité appropriées et de fournir des équipements de protection individuelle appropriés et que l'UGP conduit des missions de supervision.

### 3.4.3 Risques professionnels des aviculteurs

Les risques spécifiques des aviculteurs sont ceux générés par les oiseaux, par les bâtiments, les installations ou les machines des locaux d'élevage avicole. Mais une bonne partie des risques sont aussi liés à des risques moins spécifiques, comme les troubles musculosquelettiques causés par la pénibilité physique, de fortes contraintes posturales et des gestes répétitifs, ou comme les risques chimiques des détergents et désinfectants utilisés pour les opérations d'entretien et de nettoyage.

Les risques courants en aviculture sont :

- A. **Risques liés aux animaux** : Les travailleurs de l'aviculture sont en contact direct avec les volailles, ce qui peut entraîner des risques liés aux morsures, aux griffures et aux piqûres. Certaines volailles peuvent également être agressives ou stressées, augmentant ainsi le risque d'accident.
- B. **Risques allergiques** : Les plumes, les poussières de litière, les fientes et d'autres substances présentes dans les fermes avicoles peuvent provoquer des allergies respiratoires et cutanées chez les travailleurs sensibles. Les allergies peuvent entraîner des symptômes tels que l'asthme, la rhinite allergique et l'eczéma.
- C. **Risques chimiques** : L'utilisation de produits chimiques tels que les désinfectants, les pesticides, les médicaments vétérinaires et les additifs alimentaires peut exposer les travailleurs à des risques chimiques. L'inhalation, le contact cutané ou l'ingestion de ces substances sans prendre les précautions appropriées peut être dangereux pour la santé.
- D. **Risques liés aux équipements** : L'utilisation d'équipements agricoles tels que les machines de nettoyage, les trappes, les systèmes de ventilation, les systèmes d'alimentation automatiques, etc., présente des risques de blessures si les travailleurs ne sont pas formés à leur utilisation correcte et en toute sécurité.
- E. **Risques liés à la manutention manuelle** : Le déplacement et la manipulation des volailles, des cages, des aliments et d'autres matériaux peuvent entraîner des blessures musculosquelettiques si les travailleurs ne sont pas formés aux techniques de levage appropriées.

- F. **Risques de zoonoses** : Les travailleurs de l'aviculture peuvent être exposés à des maladies transmissibles des animaux aux humains, telles que la grippe aviaire, la salmonellose et la chlamydie. Il est essentiel de mettre en place des mesures de prévention appropriées, telles que l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) et de bonnes pratiques d'hygiène.
  
- G. **Risques thermiques** : Les conditions de travail dans les fermes avicoles peuvent être sujettes à des variations de température, en particulier dans les bâtiments fermés où la ventilation peut être limitée. Cela peut entraîner des risques de stress thermique, d'épuisement dû à la chaleur ou d'hypothermie.

Il est important de mettre en œuvre des mesures de prévention appropriées pour réduire ces risques, notamment en fournissant une formation adéquate aux travailleurs, en mettant à disposition des équipements de protection individuelle, en assurant une ventilation adéquate des bâtiments, en maintenant des normes.

