

# Une culture de fruits socialement responsable/citoyenne

*L'expérience d'Afrifresh, en partenariat avec l'IFC : arguments économiques en faveur de meilleurs emplois pour des femmes des exploitations de fruits frais en Afrique du Sud*

## L'entreprise Afrifresh

Afrifresh est l'un des principaux producteurs et exportateurs de raisins de table et d'agrumes (pamplemousses, oranges, agrumes doux et citrons) d'Afrique du Sud, avec des acheteurs sur le marché de l'UE entre autres. Afrifresh a commencé comme négociant et exportateur de fruits et légumes, et a développé son activité depuis 2009 grâce à la production de légumes frais.

Au sein de l'UE, les exigences en matière de performances sociales deviennent de plus en plus strictes. Afin de conserver un marché de premier ordre et de garder une longueur d'avance sur ses concurrents en termes de durabilité, Afrifresh travaille d'arrache-pied pour obtenir de bons résultats au plan social.

## Les employés

Grâce à l'expansion réussie de ses activités de production, le profil des employés d'Afrifresh a changé, passant d'employés de bureau à des ouvriers agricoles non qualifiés, qui vivent pour la plupart dans les exploitations.

Afrifresh emploie plus de 1.200 travailleurs permanents et plus de 4.000 travailleurs saisonniers sur 12 exploitations agricoles en Afrique du Sud. 35% des travailleurs permanents et 48,5% des travailleurs saisonniers sont des femmes.



## Contraintes liées au genre

### Des emplois traditionnels pour les hommes et les femmes

Sur les exploitations, les femmes occupent des postes opérationnels qui exigent beaucoup de détails et de soins, comme le développement, le tri et le conditionnement des vignes. Les emplois exigeant une plus grande force physique et un profil de compétences plus élevé sont réservés aux hommes et sont mieux rémunérés. Les femmes se sont dit intéressées par des emplois non traditionnels pour lesquels elles n'avaient souvent pas les compétences clés requises.

### Des femmes aux postes de direction

Les postes de direction à Afrifresh sont principalement occupés par des hommes. L'entreprise n'a pas reçu une seule candidature féminine pour un poste de directrice générale de l'exploitation agricole. En Afrique du Sud, 60 % des diplômés hautement qualifiés sont des femmes, toutefois, elles ne sont pas intéressées par des postes de direction dans une exploitation agricole.

### Vulnérabilité face à la discrimination et au harcèlement

Sous l'apartheid, les travailleurs agricoles avaient très peu de droits reconnus par la loi. Les femmes étaient particulièrement vulnérables, du point de vue du droit du travail. Depuis lors, l'emploi dans le secteur a subi des changements importants, notamment l'introduction d'un certain nombre de lois visant à les protéger.

Cependant, le secteur est toujours aux prises avec l'héritage de la ségrégation raciale dans les exploitations agricoles et avec une méfiance historiquement ancrée entre les exploitants agricoles et les travailleurs.

En raison de leur faible niveau d'éducation et de la rareté des opportunités d'emploi, les femmes sont toujours vulnérables à la discrimination et au harcèlement. Très peu de sensibilisation se fait sur le harcèlement sexuel et les travailleuses ne signalent généralement pas les incidents par crainte de perdre leur emploi.





## Stratégies

### **Tolérance zéro en matière de discrimination et de harcèlement dans les exploitations agricoles**

Afrifresh a des politiques explicites exprimant la tolérance zéro à l'égard de la discrimination et du harcèlement (sexuel) dans les exploitations agricoles. Un mécanisme de gestion des incidents a été mis en place. Des formations sont dispensées à tous les ouvriers agricoles permanents sur les salaires, les heures de travail, la santé et la sécurité au travail (SST) et d'autres aspects liés aux conditions de travail. Des séances de formations et de sensibilisation sont organisées au profit de l'ensemble des travailleurs, permanents et saisonniers, au début de la saison des récoltes.

### **Communication entre Travailleurs - Direction**

Des comités de travailleurs ont été mis sur pied, afin de faciliter une meilleure communication entre les travailleurs et la direction. Les membres du comité ont reçu des formations et rencontrent régulièrement l'équipe de direction pour discuter des principaux problèmes relatifs à la santé, à la sécurité au travail et aux conditions de travail. Les travailleuses participent et contribuent activement aux comités. Dans certaines exploitations agricoles, un comité composé de femmes uniquement a été mis sur pied pour discuter des questions liées au milieu du travail et qui affectent spécifiquement les femmes.

### **Des femmes à des postes de responsabilité**

Afrifresh offre à tous les travailleurs, hommes comme femmes, l'égalité des chances en matière de carrière. Actuellement, 18% des responsables et 27% des superviseurs sont des femmes. En 2016, Afrifresh a nommé son premier membre du Conseil d'administration, de sexe féminin.

### **Egalité de chances en matière de formation professionnelle et de développement personnel**

Afrifresh offre aux hommes et aux femmes travaillant dans les exploitations agricoles les mêmes possibilités de formation et d'emploi. Lorsque l'entreprise a remarqué que les femmes travaillant dans les exploitations agricoles étaient intéressées par la conduite de camions, de tracteurs et de chariots élévateurs, elle a financé un programme de formation et encouragé les femmes à y prendre part.

Une formation technique sur le tas a été dispensée aux ouvrières agricoles, par exemple sur les nouvelles techniques de greffage. Après la formation, les femmes étaient enthousiastes à l'idée de partager leurs connaissances avec leurs collègues d'autres exploitations agricoles. Pour remédier au faible niveau d'éducation des travailleuses, un centre de formation pour adultes et de vulgarisation de connaissances agricoles a été créé.



# Résultats



## Bénéfices pour Afrifresh

### Accès au Marché de l'UE

L'accès à l'UE, un marché à forte valeur ajoutée, a été garanti grâce aux bonnes performances de l'entreprise au plan social.

### Une qualité de production améliorée et constante et moins de temps consacré aux activités de gestion grâce à :

#### La Rétention du personnel approprié

Afrifresh œuvre à l'instauration d'une culture et d'un environnement de travail empreint d'harmonie et de cohésion, avec moins de conflits et de harcèlement, et davantage de productivité et d'efficacité.

#### Maintien d'une main-d'œuvre hautement qualifiée

La manipulation et la pesée du raisin étant généralement considérées comme des emplois féminins, il est essentiel que l'entreprise garde les femmes et leur garantis des conditions de travail satisfaisantes et sûres.

#### Offrir de meilleures conditions de travail pour conserver les mêmes travailleurs saisonniers

Cette stratégie permet non seulement d'améliorer la productivité, mais également de réduire le temps de gestion et les coûts de formation. L'embauche et la formation de nouveaux travailleurs saisonniers sont coûteuses : les nouveaux travailleurs saisonniers sont moins productifs que les travailleurs expérimentés et il faut du temps pour acquérir des compétences. Les travailleurs saisonniers qualifiés peuvent également devenir les superviseurs des nouveaux travailleurs sur l'exploitation.



## Bénéfices pour les femmes

### Meilleur environnement de travail

Les travailleurs, en particulier les femmes, jouissent d'un environnement de travail harmonieux et sûr (zéro harcèlement).

### Plus de femmes à des postes de direction

Les formations au leadership contribuent à développer les compétences des femmes en matière de gestion et à renforcer leur confiance en soi aussi bien au travail que dans la vie courante.

### Egalité de traitement

Les hommes et les femmes ont les mêmes chances en matière d'emplois et de carrière.

### Plus de possibilités d'emploi et de formation

Des emplois non traditionnels et des possibilités de formation technique sont offerts aux travailleuses.



## Références

International Finance Corporation. 2016. *Afrifresh - Fresh produce (export), South Africa*. Washington, DC.

Published in: International Finance Corporation. 2016. *The Business Case for Women's Employment in Agribusiness*. Washington, DC.