



## **Dans l'ombre du quotidien : la résistance cachée des travailleuses agricoles au Maroc**

**Samih Salhi**

Université Moulay Ismail, Meknès.

Contact : salhi.samih.umi@gmail.com

### **Résumé**

*La main d'œuvre agricole féminine représente une composante cruciale et omniprésente au sein de l'économie agricole marocaine. Or, nul ne peut nier les conditions de travail truffées de multiples formes de non-conformité au droit du travail. Face à la situation de précarité et de vulnérabilité, et loin de les représenter, seulement, comme un groupe de victimes de processus politiques, économiques et sociaux, cet article examine comment les femmes, en tant que sujets, ont la capacité d'agir contre les relations de pouvoir asymétriques qui marquent ce milieu du travail agricole. S'appuyant sur un travail de terrain ethnographique effectué sur le site de Berkane - Région de l'Oriental- et celui de Chtouka Ait Baha - Région de Souss Massa, l'article analyse les actes de résistance subtils des travailleuses agricoles. En adoptant l'approche de J.C. Scott des résistances quotidiennes, notre analyse a montré que, sous les aspects de l'exploitation et la subordination, les femmes résistent par des pratiques (nouer des relations positives, sabotages, commérages, fausse conformité et fausse déférence, etc.), durant leurs interactions quotidiennes, ayant comme objectifs l'atténuation des conditions de travail précaires et flexibles et la réduction du contrôle et de l'autorité de la hiérarchie du milieu de travail. Ainsi, le recours à la résistance quotidienne parmi les ouvrières ne peut que confirmer que les femmes sont loin d'être passives, même si elles sont subordonnées économiquement et politiquement.*

**Mots clés :** Résistances quotidiennes, travailleuses agricoles, caporalisme, travail journalier, agro-export, Oriental, Souss Massa.

## Introduction

Au Maroc, les femmes constituent une main d'œuvre bon marché fortement convoitée dans le monde du travail agricole, qui subissent toutes les formes de travail précaire et flexible<sup>1</sup>. Cette flexibilité s'exprime souvent dans l'instabilité et la discontinuité du travail qui s'accompagne d'une exploitation et d'une discrimination sur de nombreux fronts en les poussant encore plus en marge (Bouzidi et al., 2011). La littérature s'intéressant aux effets du travail agricole a affirmé que la féminisation du travail agricole est basée sur des stéréotypes genrés, sur les rapports de domination déjà existants dans les sociétés (i.e. Mernissi, 1982) et les femmes sont recrutées parce qu'elles sont considérées comme disciplinées, malléables, non exigeantes et ne « coûtent pas cher » (Moreno Nieto, 2014). Ainsi, les relations de pouvoir qui façonnent le travail agricole se recourent avec des marqueurs socioculturels et hiérarchiques qui définissent les travailleuses agricoles et les considèrent comme défavorisées, inférieures et subordonnées.

Le travail agricole au Maroc se caractérise par des modalités de recrutement qui se manifestent dans des emplois permanents, des emplois saisonniers et temporaires ou des engagements journaliers informels à travers une organisation du travail souvent structurée autour du *moquef*. Ce terme désigne, physiquement, un lieu de rassemblement et de recrutement des manouvriers à la recherche d'un travail contre un revenu à la journée. Aussi, il renvoie à une structure du marché de travail journalier

truffée de violations des droits du travail. De surcroît, le travail agricole au sein des grandes exploitations d'agro-exportation se caractérise par des conditions de travail particulièrement flexibles et précaires instituées par les firmes agricoles. Ces dernières font reposer leur concurrence internationale sur la réduction des coûts de la main d'œuvre agricole (Gertel et Sippel, 2014).

Au-delà de leur situation de contrainte sociale et politique, la main d'œuvre agricole trouve des moyens créatifs et parfois puissants pour résister aux conditions qui leur sont imposées par leurs employeurs en l'absence des politiques qui réglementent leur situation au sein de ce milieu de travail et l'inapplication des quelques politiques existantes (La Via Campesina, 2017, 2019 ; Coordination Européenne Via Campesina, 2022 ; Youssfi, 2023). Toutefois, en raison de la conscience de leur précarité, ces stratégies d'organisation et ces dynamiques de résistance collective sont conditionnées et limitées (Bouchelkha, 2018). Comme l'affirme Scott (1990), les individus subissant une situation de marginalité détiennent « une conscience de l'injustice développée » pour engager une action visant à la faire cesser.

Au-delà des formes de résistance collective et des confrontations manifestes de la main d'œuvre agricole, cette recherche apporte une nouvelle perspective au corpus d'études existant sur la main d'œuvre agricole au Maroc en se concentrant sur la manière dont les femmes s'efforcent d'affirmer leur dignité par le recours à des formes de résistance quotidienne. Dans son articulation originale de la résistance au quotidien,

---

<sup>1</sup> La flexibilité s'explique par la création d'une force de travail saisonnière, temporaire et occasionnelle qui peut être mobilisée et démantelée selon les besoins du producteur en réduisant ainsi les coûts de travail (Standing, 1999).

James C. Scott (1985) souligne l'importance des actes subtils et informels auxquels les individus ont recours dans leur vie quotidienne pour affaiblir les relations de pouvoir et pour survivre. L'approche de Scott est fondée sur l'observation que la confrontation ouverte n'est pas souvent une option pour les groupes subordonnés, du fait que les risques encourus sont tout simplement trop élevés. Contrairement à la résistance collective et visible, la résistance quotidienne est difficilement reconnue en raison de son caractère individuel et discret. Ce sont des actes qui donnent lieu à une série de pratiques cachées et relativement moins risquées qui visent à minimiser l'exploitation et subvertir la domination et par lesquels l'individu cherche « *implicitement, et de facto, des gains* » (Scott, 1989).

Ainsi, en partant du constat que le milieu du travail agricole est un espace sexué où s'expriment des relations de domination, et en se référant à l'approche de Scott, cet article analyse les actes subtils de résistance auxquelles les travailleuses agricoles ont recours dans leur vie quotidienne lorsqu'elles tentent de négocier, contester et remettre en question les conditions du travail agricole caractérisées par la précarité et la flexibilité.

Dans cet article, nous nous basons essentiellement sur l'analyse des interactions qui se produisent avec l'institution du caporalisme, en tant que mode de gestion et de contrôle de la main d'œuvre dans le monde du travail agricole. La figure du caporal (le contremaître, ou *cabrane* en langue arabe marocaine) comme position d'autorité et de contrôle échafaudée par le système de la production agricole intensive en travail marque l'expérience du travail agricole féminin (Salhi, 2016a ; Chattou, 2019). Pour ce faire, l'analyse sera basée sur les conditions du travail agricole au sein des exploitations d'agro-export dans la région de Souss Massa (site de Chtouka Ait Baha) et le travail journalier qui s'effectue à travers les lieux de recrutement journalier, connus comme les *moquefs* (la région de l'oriental,

le site de Berkane). Le recrutement, la négociation des activités agricoles et le salaire, et la négociation des conditions de l'exercice du travail agricole, là où les interactions avec la figure du caporal sont percevables, constituent les dispositifs d'analyse de cet article.

## Le « caporalisme »

Le « caporalisme », comme structure prépondérante dans le monde du travail agricole, est une pratique traditionnelle de recrutement connue dans les sociétés méditerranéennes, mais aussi dans les contextes où l'agriculture de grande envergure a modifié l'organisation des relations de travail (Avallone, 2016). Toutefois, l'application de cette forme d'intermédiation diffère d'un contexte à l'autre et selon la position et le pouvoir que l'intermédiaire peut tirer du contexte. Avec les changements qu'a connus l'agriculture, son rôle s'est adapté aux nouvelles formes de la production agricole. Le développement de ce système a suivi les mêmes logiques de développement de l'agriculture intensive en travail du fait que la recherche d'une main d'œuvre adéquate et bon marché est primordiale pour la production (Avallone, 2016).

Le caporalisme est un système clé dans le monde du travail agricole, que ce soit sur les lieux de recrutements journaliers (*moquef*) ou dans les entreprises agricoles (avec la figure du chef d'équipe). Le caporal représente l'intermédiaire pour le recrutement d'une main d'œuvre saisonnière pour les moyennes et les petites fermes, comme il permet aux grandes exploitations agricoles leurs bonnes gestions. Seulement, le caporalisme entre le *moquef* et l'entreprise agricole connaît bien

évidemment une différence en vertu du pouvoir que le *cabrane* peut exercer.

Dans le cas des petites et moyennes exploitations agricoles, le *cabrane* est recruté par le propriétaire, ou le locataire, selon le statut de l'exploitation agricole, dans certains cas comme un salarié permanent, généralement pour une période assez longue. Son rôle est de mobiliser une main d'œuvre pour satisfaire les besoins de l'exploitant en matière de travail. Il est chargé de sélectionner les travailleurs, les transporter, les superviser, surveiller le rythme du travail, et négocier les salaires dans plusieurs cas. Il doit être un homme de terrain. A ce titre, il est souvent un ancien travailleur agricole avec une longue expérience dans l'agriculture, ou bien un technicien agricole de formation. Veiller à mener à bien l'exécution des tâches qui lui sont confiées est nécessaire pour son recrutement et sa réputation en tant que bon *cabrane* entre les agriculteurs et les propriétaires. Dans les grandes exploitations agricoles, le *cabrane*, nommé chef d'équipe de production, ayant un statut de salarié permanent, a la responsabilité de la gestion et du contrôle de la main d'œuvre agricole. Selon la taille de la ferme ou de la serre, et en travaillant sous la supervision du chef de production et le chef de l'exploitation, il gère l'équipe des travailleurs agricoles tout en s'assurant de la bonne mise en œuvre des tâches quotidiennes.

En raison de ses fonctions variées et diverses dont l'agriculteur a besoin, le *cabrane* joue le rôle d'amortisseur entre l'agriculteur et les travailleurs agricoles en matière de la gestion des rapports de force. Ce mode de gestion basé sur l'autorité du caporal revêt une importance cruciale dans lequel les simples relations de travail économiques se sont transformées en relations asymétriques de pouvoir et de domination, et ce, en vertu des contraintes imposées par les exigences de l'agriculture (Filhol, 2017).

Pourtant, le *cabrane* se trouve dans une situation d'ambivalence, étant donné que son rôle d'intermédiaire nécessite la construction d'un niveau de confiance avec l'agriculteur (en tant que personne de confiance veillant à mener à bien l'exécution des tâches qui lui sont confiées), et la création des relations sociales avec les travailleurs. Bien entendu, la figure de *cabrane* oscille entre une figure d'autorité et de contrôle et une figure dotée de la force de recrutement au travail. Ainsi, le *cabrane* est représenté comme une personne pouvant gérer les travailleurs d'une manière rigide et acharnée, mais c'est quelqu'un pouvant garantir des opportunités de travail à ceux qui ne peuvent s'en procurer autrement (Molinero et Avallone, 2018). Ainsi, tout un ensemble de rapports de pouvoir et de négociation émerge entre le *cabrane* et les travailleurs agricoles au sein du monde du travail agricole.

## Méthode

Notre méthodologie part du constat que les variations spatiales sont importantes pour décortiquer l'effet du travail agricole sur les femmes en raison des aspects spécifiques de chaque contexte qui pourront avoir des incidences différentes sur l'expérience des femmes. Le contexte inclut des facteurs politiques, économiques et sociales déterminent les opportunités du travail disponible pour les femmes et la signification sociale qui y est attachée (Kabeer, 2000).

Cet article repose sur les résultats d'un travail ethnographique qui s'est déroulé entre 2013 et 2018 dans la région de Souss Massa (site de Chtouka Ait Baha) et la région de l'Oriental (site de Berkane). Si la région de Souss Massa témoigne de l'existence des circuits de travail passant par les

exploitations capitalistes et le *moquef*, le site de Berkane dépend largement de l'informalité. Les travailleurs dans la région du Souss Massa peuvent être engagés sous contrat, principalement lorsque les entreprises agricoles répondent aux exigences des importateurs. Cependant, un nombre considérable de travailleurs peuvent se retrouver dans l'informel à travers le *moquef* lorsqu'ils ne parviennent pas à décrocher un contrat formel. En contrepartie, dans le site de Berkane, l'informalité et l'exercice du travail agricole à travers le *moquef* sont la norme, avec de rares exceptions de travail formel. Ces nuances révèlent des implications potentielles sur l'étude de l'expérience du travail agricole féminin.

Cette recherche cherche à comprendre la corrélation entre les différents systèmes du travail agricole et les formes d'*agency*<sup>2</sup> des ouvrières agricoles. Il s'est donc avéré pertinent du point de vue des systèmes de travail agricole. Les ouvrières du site de Chtouka Ait Baha sont impliquées à la fois dans les deux systèmes (*moquef* et contractualisation). Il serait donc difficile d'étudier l'effet du travail agricole, avec ses différents modes d'exercice, sur l'expérience des femmes, en raison de l'influence mutuelle entre les deux systèmes. Ce choix repose donc sur une approche qui reconnaît la complexité des interactions entre le travail formel et informel dans le milieu agricole marocain à travers le *moquef* et les exploitations agricoles d'agro-export. De là, l'objectif est de mieux isoler et évaluer l'effet du travail agricole, en évitant que l'imbrication des résultats des deux systèmes dans le même site d'étude ne rende l'analyse complexe.

---

<sup>2</sup> Ce concept désigne à la fois « les dispositions à l'action » ou « les capacités d'agir dans une situation donnée ». L'*agency*, comme la définit Giddens, est la capacité des individus à agir d'une façon indépendante aux structures sociales pour faire leurs décisions et leur choix (Giddens, 1979). Les individus ont donc la capacité à

En termes d'organisation du travail, le travail agricole repose sur plusieurs modalités. Le statut des travailleurs agricoles travaillant dans les exploitations d'agro-export oscille entre ceux ayant un contrat de travail permanent, un contrat temporaire, un contrat avec un sous-traitant ou ceux sans contrat contractés au quotidien au *moquef*. Alors que dans le site de Berkane, en l'absence d'une réglementation de ce secteur, les exploitants se dirigent vers le *moquef* pour recruter des travailleurs journaliers selon le besoin, à l'exception de quelques exemples des stations de conditionnement.

L'analyse traite les données qualitatives collectées auprès des ouvrières travaillant à travers le *moquef* et les ouvrières travaillant dans les exploitations d'agro-export employées pour une période temporaire selon le cycle de la production. Les résultats sont tirés de 34 entretiens semi-structurés avec les ouvrières des deux sites de notre recherche, 18 ont été menés dans le site de Chtouka Ait Baha et 16 dans le site de Berkane. En se basant sur la typologie des contrats : permanent, saisonnier ou temporaire, un échantillonnage aléatoire stratifié, selon le groupe d'âge et le statut marital, a été conçu dans le site de Chtouka Ait Baha. Quant au *moquef* de Berkane, un échantillonnage aléatoire stratifié a été effectué prenant en compte la durée de l'exercice du travail agricole dans le site (nouvelle ou ancienne ouvrière). Après la sélection initiale, l'échantillonnage en boule de neige a été suivi. D'autres entretiens ont été menés avec les caporaux

former des intentions et la capacité d'agir ; ce qui veut dire que tous les individus exercent leur *agency* qui est utilisée dans la conduite de leurs activités quotidiennes et leurs vies.

et les chefs d'équipe masculins, atteignant un nombre de 6 dans le site de Berkane et 4 dans le site de Chtouka Ait Baha.

L'accès aux grandes exploitations agricoles s'est effectué suite à des demandes officielles qui ont été adressées aux responsables, dont certains ont répondu favorablement et nous ont accordé la possibilité de mener l'enquête de terrain travail au sein de leurs locaux. Quant au moquef, pour pouvoir accéder à ce terrain, une confiance à dû être établie. Vivre avec une famille dont ses membres sont des ouvrières agricoles nous a permis à nous infiltrer dans ce terrain. Notre présence comme personne de la famille d'une ouvrière (informatrice clé) venant effectuer son stage sur le travail agricole de temps en temps nous a graduellement facilité l'accès à ce terrain.

Les thématiques lors des entretiens ont abordé les rapports au sein du milieu du travail agricole, le rapport au travail agricole et la valeur du travail agricole. Les exemples des grandes questions qui ont guidé les entretiens sont comme suit : Comment vivez-vous vos relations au milieu de travail ? Comment se passe un recrutement pour un travail ? Quelles sont les conditions de l'exercice du travail agricole ?

Pour ce qui est des questions particulières aux pratiques de résistance quotidienne, elles ont été influencées par les observations participantes et l'expérience que j'ai acquises en travaillant en tant qu'ouvrière agricole. Plus précisément, cette expérience sur le lieu de travail m'a permis de saisir l'intensité du travail agricole et le contrôle omniprésent auquel la main d'œuvre agricole est soumise quotidiennement. En outre, vu la nature

subtile des pratiques de résistance quotidienne, ces séjours de terrain ont été effectués dans différents lieux : aux *moquefs*, aux champs, au sein des exploitations agricoles et au sein des serres. Vue l'invisibilité du monde intérieur du travail agricole, cette posture a permis de saisir le vécu quotidien des participants à ma recherche et de dégager la signification qui y est placée. Ainsi, ces observations ont contribué à orienter les types de questions lors des entretiens. Il s'agissait de demander aux femmes, comme aux *cabranes* et aux chefs d'équipe, de raconter une journée type de travail : comment faire lors de l'émergence des malentendus lors du travail, quelle est la partie positive et négative de l'expérience de travail, etc.

## Zones d'étude

La région de Souss Massa est une zone productrice et exportatrice des produits primeurs. Elle se distingue par une grande diversité des exploitations agricoles et l'expansion notable de l'agriculture non traditionnelle intensive<sup>3</sup> nécessitant une main d'œuvre abondante. Selon des enquêtes réalisées en 2015, le nombre d'exploitations agricoles dans la plaine Chtouka-Massa a été évalué à 2724 couvrant une superficie de 24.800ha et employant directement plus de 40.000 personnes (Malki et al., 2017). La plupart de ces exploitations sont situées à Ait Amira, Belfaa, Biougra, Sidi bibi et Massa. L'effectif des exploitations agricoles à capitaux étrangers est de 101 dirigées par 57 opérateurs étrangers. Ces opérateurs disposent de 2669 ha, dont 85% sont pour la production maraîchère, y

---

<sup>3</sup> Agriculture non traditionnelle intensive : on entend par « non traditionnelle » toute exploitation agricole incluant l'introduction des nouvelles cultures, l'expansion de l'utilisation industrielle et des nouvelles activités à valeur ajoutée.

On entend par « intensive » : toute exploitation agricole utilisant de grandes quantités de main d'œuvre agricole, d'eau et de terre pour augmenter la production.

compris la production sous serre (91%) (Bensalek, 2013). En 2015, environ 200 producteurs de fruits et de légumes étaient recensés dans la région de Souss Massa (UNCTAD, 2015). De même, la région comprend 100 stations d'emballage et de conditionnement pour le maraîchage, et 21 stations pour les agrumes (Sippel, 2016).

Le site de Berkane constitue la principale zone agricole dans la région de l'Oriental. L'agriculture de plein champ est le modèle de production dominant alors que le travail agricole est limité au calendrier agricole des plantations. Pourtant, l'agrumiculture et les cultures maraîchères de la zone nécessitent une main d'œuvre importante. Selon le rapport de l'ORMVAM (2016), les agrumes créent en moyenne deux millions de journées de travail par an. L'infrastructure agro-industrielle est faible. La production de l'export ne constitue que 0.66% du marché d'export national (APEFEL, 2013). Le centre agricole de Berkane compte 20 stations de conditionnement des agrumes et une station de conditionnement de légumes (ORMVAM, 2016). Le travail dans les stations de conditionnement des agrumes ne s'exécute qu'à partir du mois d'octobre et jusqu'au mois de janvier. Selon le rapport de l'ORMVAM (2016), sur 20 stations de conditionnement des agrumes, le nombre moyen des travailleurs agricoles occasionnels est de 14.351, tandis que le nombre de travailleurs permanents va de 3 à 29.

### Les résistances quotidiennes à la domination

Ce concept, introduit par James C. Scott, est utilisé pour étudier les formes de résistances des groupes subordonnés aux structures dominantes qui sont distinctes des formes de résistances collectives et organisées. Le concept de résistance quotidienne fait l'objet de nombreux débats dans la littérature (Johansson et Vinthagen, 2016). Il constitue sans doute la forme

de résistance la plus étudiée dans les sociétés paysannes (Kerkvliet, 2009). Dans son travail sur un village malais (*Weapons of the weak*, 1985), Scott montre comment l'expérience des paysans est imprégnée d'une résistance quotidienne, en étudiant les nombreuses façons, souvent subtiles, par lesquelles les paysans négocient leur vie en relation avec le pouvoir, la tradition, tout comme avec les institutions formelles et informelles. Par résistance quotidienne, Scott désigne « tout(s) acte(s) d'un membre(s) d'une classe subordonnée qui vise à atténuer ou à nier les revendications des classes supérieures ou à faire valoir ses propres revendications vis-à-vis de ces classes supérieures » (Scott, 1985).

Scott souligne que les formes discrètes de résistance se caractérisent par une action individuelle et cachée à petite échelle plutôt que par une revendication collective et manifeste à grande échelle. L'idée de Scott est que la résistance quotidienne des faibles, dépourvus de pouvoir, se caractérise souvent par des efforts individuels pour se protéger et résister sans affronter ou remettre en question directement les normes établies des acteurs dominants ou leur autorité. Ces actes, selon lui, nécessitent peu de coordination ou de planification. Ils constituent ainsi la principale forme de lutte politique (Scott, 1990). La résistance quotidienne se caractérise par des actes qui sont des actions, des comportements et des tactiques : « trainer les pieds, se dérober, se conformer faussement, voler, feindre l'ignorance, calomnier et saboter » (Scott, 1989).

Scott insiste sur le déguisement des actes de résistances. Le déguisement se réfère ici au recours au camouflage à travers « l'anonymat du résistant » ou « la dissimulation de l'acte de résistance » (Scott, 1989) pouvant aller jusqu'à faire passer des actes de résistance pour des actes d'obéissance (Lazzerri, 2021). Cela dit, les normes de la domination ne sont pas

ouvertement contestées ; la relation au dominant reste marquée par la soumission et permet la continuité de la force dominante (Scott,1989).

Quand la résistance est qualifiée comme quotidienne, cela suggère qu'elle se produit dans des espaces et à des moments différents, mais déterminés. Ces actions se transforment en formes de résistance anodines, car les individus s'habituent à les mettre en œuvre dans leur vie quotidienne. Dans cette perspective, Scott avance que les comportements du groupe subalterne ne sont pas toujours ce qu'ils semblent être au premier regard. Pour Scott, c'est la finalité de ces actes qui en fait des actes de résistance. Ils doivent être dirigés contre un pouvoir spécifique, et ce, pour l'affaiblir et subvertir les relations de pouvoir inégales. De ce fait, conceptualiser et analyser la résistance quotidienne implique sa double identification dans le temps et l'espace (soit sa quotidienneté), et sa finalité qui est l'expression de résistance à un pouvoir ou la création d'un contre-pouvoir.

Dans son travail (*the romance of resistance*, 1990), ayant comme objectif de comprendre comment les femmes subordonnées résistent aux structures de pouvoir dominantes à travers des actes quotidiens, Abu-Lughod (1990) souligne que l'existence des formes quotidiennes de la résistance des femmes n'indiquent pas nécessairement l'échec des systèmes de pouvoir. Selon elle, la résistance quotidienne des femmes ne doit pas être romantisée. La résistance doit être considérée comme un diagnostic du pouvoir. Bayat (2000) rejoint Abu lughod et invite à ne pas romantiser les actes de la résistance de manière à chercher trouver la résistance partout (p.542). Selon lui, au sein des systèmes de pouvoir, il faut faire la distinction entre le fait d'être conscient de l'oppression et l'action de résistance des individus. Si les actes quotidiens ne remettent pas en cause le système de pouvoir, ils ne peuvent pas être considérés comme de la résistance.

Si Scott insiste sur l'intention oppositionnel des acteurs derrière leurs actes quotidiens de résistance, Bayat (2000) va au-delà de cette affirmation et propose une autre explication des actes quotidiennes de résistance. Cette intentionnalité, selon Bayat, bien qu'importante en soi, ne tient pas en compte de nombreux types d'activités individuelles et collectives des acteurs dont les conséquences sont diverses. En étudiant les actes quotidiens des pauvres dans le milieu urbain, Bayat utilise son concept célèbre d'« empiètement silencieux de l'ordinaire » (1997c) qui fait référence aux actions directes et durables menées par les pauvres pour acquérir des biens de première nécessité. Il décrit comment les pratiques des pauvres marginalisées minent discrètement les privilèges et le pouvoir des dominants et affaiblissent le pouvoir de l'État. Bayat souligne, par exemple, que l'exploitation illégale de l'électricité et de l'eau potable par les pauvres provoque « des changements significatifs dans la structure urbaine, la politique sociale et la propre vie des acteurs », même si leur acte n'est pas fait pour « exprimer leur défiance vis-à-vis des autorités » (Bayat 2000, p. 543).

Pour Bayat, c'est l'importance des conséquences, volontaires ou involontaires, de ces activités quotidiennes qui comptent le plus. Les pauvres, en tant que groupes sans-droits (*disenfranchised groups*), sont proactives et tentent d'améliorer leurs conditions de vie en s'efforçant à limiter les avantages des groupes dominants. Ainsi leurs luttes ne doivent pas être comprise comme cachée, silencieuse ou individualiste (Bayat, 1997, p.56). Bayat affirme que cet empiètement silencieux des groupes marginalisés et informels est flexible et s'adapte aux circonstances, et ce, dans le but de créer une vie plus digne.



## Résultats

### Les ouvrières du *moquef*

#### L'accès au travail agricole et recrutement

Dans le *moquef* principal de Berkane<sup>4</sup>, le recrutement ne se fait pas de manière aléatoire, et ne va pas de soi. Il existe un noyau important de travailleuses qui sont favorisées par rapport aux autres en raison des liens tissés avec les *cabranes*. Pour les *cabranes*, garder de bonnes relations avec les travailleuses facilite leur recrutement dans les périodes de travail intense. Quant aux femmes, tisser de bonnes relations avec eux est important pour pouvoir décrocher une journée de travail à la basse saison. Pourtant, lorsque la demande de main d'œuvre agricole est élevée, le *cabrane* fait pression sur les ouvrières de ses connaissances, les intimidant afin qu'elles travaillent avec lui. Il les menace de ne pas les recruter lors de la basse saison ou lorsque les offres de travail se feront rares. Face à cette situation, les femmes ont développé une pratique d'ajustement consistant à organiser leur remplacement. Si les femmes trouvent une autre activité agricole ailleurs plus rentable avec un autre *cabrane*, elles prennent

---

<sup>4</sup> Le site de Berkane englobe bien évidemment plusieurs *moquefs*, outre le *moquef* principal au centre de la ville de Berkane, tels que le *moquef* de Douar Ghraba, le *moquef* de Madagh, le *moquef* de douar Oulmes etc. Dans le cas de ces *moquefs* des alentours, il existe une logique qui façonnent leur fonctionnement. A titre d'illustration, le *moquef* de douar Ghraba aux portes d'un bidonville est devenu fonctionnel après la clôture d'une entreprise agro-industrielle implantée dans la région durant les années 1970. Ce *moquef* est seulement pour les femmes

l'initiative de chercher d'autres femmes pour les remplacer auprès des *cabranes* qu'elles connaissent. Les femmes déclarent qu'elles doivent jouer « malignes » avec le *cabrane* pour lui trouver des femmes sérieuses.

Lors du recrutement, les *cabranes* cherchent des groupes, composés délibérément des ouvrières et des ouvriers qui ne se connaissent pas, pour éviter les tensions qui peuvent surgir, mais surtout pour exécuter un contrôle sur les femmes et les hommes sans aucune résistance. Ali (43 ans, *Cabrane, moquef* de Berkane) illustre : « je veille toujours à recruter les travailleurs de différentes localités pour éviter de faire la *naqaba* [l'union] contre moi ou contre les autres travailleurs ». En mélangeant intentionnellement des ouvriers et des ouvrières aux origines et expériences diverses, les *cabranes* visent à créer un environnement concurrentiel.

Cette approche repose sur la conviction qu'un groupe hétérogène favorise une compétition basée sur la création des tensions en opposant les groupes de travailleurs de différentes localités<sup>5</sup>. Pourtant, les ouvrières issues du même cercle social (liens d'amitié, de voisinage, du partage du même lieu de résidence, n'impliquant pas nécessairement un lien noué sur la base des zones de provenances) coordonnent leurs actions astucieusement dans le

appartenant au bidonville. L'ancienneté des familles habitant dans le bidonville a fait de ce *moquef* un lieu d'attachement identitaire, d'où son nom Ghraba, i.e., ceux venant de la région du Gharb. La présence d'autres femmes ouvrières n'appartenant pas au bidonville est non souhaitée du fait qu'elle peut engendrer des tensions et des conflits entre les ouvrières en matière de la recherche d'un travail journalier.

<sup>5</sup> Pour plus d'illustrations, voir l'article de Zoubir Chattou (2019).

secret. Une fois sur place, chacune d'elles cherche la bonne opportunité de travail du jour. Dès qu'une ouvrière repère une offre intéressante, elle la signale discrètement aux autres, souvent en levant son sac ou à travers un bip téléphonique, afin qu'elles se rassemblent pour interroger le *cabrane* sur la possibilité d'une embauche journalière. Cette approche, basée sur la coordination préalable et la préservation de la discrétion, relève d'une tactique subtile plutôt que d'une résistance ouverte aux directives du *cabrane*. Les ouvrières ont minutieusement déterminé la façon de leur recrutement ensemble en privé, tout en tenant le *cabrane* dans l'ignorance de leur plan collectif.

Le rôle du *cabrane* ne se limite pas à la simple tâche de recruter des femmes, mais également la recherche active de nouvelles ouvrières susceptibles d'être sollicitées selon les besoins. Une des pratiques utilisées par les *cabranes* est de s'appuyer sur la recommandation des ouvrières avec qui il a travaillé depuis plusieurs années. Le *cabrane* reconnaît ouvertement qu'il sollicite l'aide des ouvrières, pour identifier, selon lui, de nouvelles ouvrières « de confiance et qui ont la parole ».

En effet, se diriger au *moquef* pour les nouvelles travailleuses agricoles avec son cercle social est nécessaire, voire obligatoire. Une travailleuse agricole de longue date au *moquef* constitue pour les nouvelles un

exemple, dont il faut suivre les instructions pour une certaine période, aussi bien au *moquef* qu'aux champs, jusqu'à ce que l'acclimatation à ce milieu soit complète. A titre d'illustration, pour le *moquef* central du Berkane, les principaux éléments que la nouvelle ouvrière doit savoir sont : le choix du groupe des ouvrières, le choix du *cabrane* et la manière de négocier le revenu, et aussi la structure spatiale du *moquef* du fait que d'après ce qui est reconnu dans le milieu du travail agricole, le *moquef* peut accueillir celles qui travaillent dans l'agriculture pour vivre dignement et avec un gain, ainsi que celles qui s'adonnent à la prostitution. Il convient donc aux nouvelles ouvrières de se montrer prudentes quant à cette distinction spatiale et à cette description du *moquef* afin d'éviter tout ce qui pourrait les faire tomber en disgrâce.

### La négociation des activités et le revenu journalier

Face aux fluctuations saisonnières de l'activité agricole, la prise de décision des femmes autour des opportunités de travail se voit influencée par divers facteurs. Les détails liés à l'activité à accomplir sont des éléments clés pour la négociation entre les ouvrières et les *cabranes*. Pendant les pics d'activités où plusieurs opportunités de travail se présentent, les femmes s'informent sur la nature de l'activité à accomplir et le mode de pratique de l'activité (à la journée ou à la tâche<sup>6</sup>) ; deux critères jouant un rôle

---

<sup>6</sup> Le travail des femmes à la tâche ou à la journée se base sur plusieurs critères, notamment le rendement de la production et la nature de l'activité. Le choix de l'activité par les femmes se fait au *moquef* bien avant d'aller aux champs. Le *cabrane* ou l'agriculteur propose l'activité du jour, à la tâche ou à la journée et les femmes ont la liberté de choisir d'aller travailler ou non. Par exemple, pour la récolte de la fève et du pois, le haricot vert, le pois-chiche, le travail se fait à la pièce quand le rendement de la production est faible. La tâche de l'arrachage du

pois par exemple demande le remplissage d'un sac de 60 kg. Les femmes sont payées à 100 dh par jour (durant la période de mon travail de terrain). La journée de travail se termine le moment où la femme remplit le sac. Elles ont le droit de quitter le champ quand elles terminent leurs tâches, mais elles peuvent s'entraider entre elles pour rentrer chez elles en même temps. Dans ce cas, le *cabrane* ou l'agriculteur donne aux femmes un surplus d'argent pour le transport ou pour un

déterminant dans leur décision d'accepter l'activité demandée. En période de pointe d'activité, lorsque de nombreuses femmes migrantes saisonnières alimentent le *moquef*, la négociation du salaire devient moins flexible alors que le choix de l'activité s'effectue en fonction du caractère pénible de la tâche demandée. Si la tâche demande beaucoup d'efforts physiques, les femmes cherchent d'autres offres disponibles. Une ouvrière explique : « *ce n'est pas possible d'exécuter n'importe quelle tâche ! Exécuter une tâche qui est nuisible à ma santé, va me causer un arrêt de trois ou quatre jours et en gaspillant ainsi trois jours de travail. Je ne peux pas accepter un travail à 50 ou 60 dirhams alors que la visite chez le médecin seule est de 80 dirhams sans médicament* ».

Cependant, ces considérations ne sont pas faites pendant les périodes de faible demande. Les travailleuses agricoles sont alors disposées à accepter les activités agricoles disponibles, quelles que soient leur nature, tout en négociant leur salaire. Les relations déjà préétablies avec le *cabrane* obligent les femmes à accepter les tâches agricoles disponibles pour ne pas le « trahir », selon leurs propres termes, et pour ne pas se montrer comme une femme « qui n'a pas de parole ».

La négociation du salaire se reflète dans la demande d'un surplus d'argent qui dépend de divers critères liés aux conditions de l'exercice du travail. Parmi ces critères figure par exemple la disponibilité du transport pour le retour ; en cas d'indisponibilité, les femmes négocient une compensation supplémentaire. Aussi, les femmes s'informent sur la possibilité de recevoir

---

auto-stop. Pour la culture de haricot vert, la femme doit cueillir 70 kg de haricot vert comme tâche à la journée pour avoir un salaire de 70 dh par jour (durant la période de mon travail de terrain). Lors de notre travail de terrain, nous avons remarqué des exceptions pour cette distinction. Il y avait quelques femmes qui

des repas gratuits au cours de la journée de travail ; en l'absence de cette option, elles demandent un revenu plus élevé pour couvrir leurs dépenses alimentaires du jour. De plus, pendant les périodes des fêtes religieuses et du mois de Ramadan, la main d'œuvre agricole ne se contente pas de négocier son salaire en fonction de l'offre et de la demande, mais elle réclame expressément des suppléments d'argent pour couvrir les coûts supplémentaires associés aux fêtes. Cette demande de suppléments d'argent entraîne une augmentation de la valeur du travail agricole, ce qui crée une tendance généralisée au sein du *moquef*. Les agriculteurs et les caporaux se trouvent ainsi contraints d'augmenter le salaire journalier afin de maintenir leur effectif de travailleuses agricoles.

En période de forte demande, les *cabrannes* se trouvent contraints de mobiliser un nombre suffisant des femmes expérimentées pour accomplir les tâches requises dans les délais impartis. Cette situation crée une pression sur le *cabrane*, mettant en jeu sa réputation en tant que *cabrane* capables de satisfaire ses obligations. Ainsi, pour faire face à ces défis, le *cabrane* utilise une pratique consistant à retenir le revenu journalier des femmes en les incitant à revenir travailler le lendemain chez lui pour recevoir leur rémunération intégrale. Lorsqu'il s'agit d'un travail continu à la tâche ou à la journée avec le même *cabrane*, certaines ouvrières ont tendance à préférer recevoir leur revenu en totalité à la fin de la période du travail plutôt que quotidiennement. Elles estiment que cette approche leur offre, selon leurs dires, une visibilité financière pour mieux contrôler

font la charge des caisses dans le camion, alors qu'il y avait aussi des hommes qui font des tâches dites féminines soit parce que ce sont nouveaux dans le domaine du travail agricole, soit ce sont des jeunes de moins de 18 ans, soit ce sont des personnes âgées ayant des problèmes de santé.

leur revenu et facilite l'épargne par conséquent. Cependant, d'autres ouvrières adoptent une approche différente et attendent que le *cabrane* les paie le jour précédent au *moquef*, avant de se rendre aux champs.

Après le recrutement et la négociation du salaire, des moyens de transport sont assurés aux travailleuses agricoles pour parcourir une distance qui varie selon l'emplacement de l'exploitation. Ce sont souvent des camionnettes, des voitures pick-up ou des tracteurs chariots couverts qui ne répondent à aucune norme de sécurité. La question des moyens de transports est fortement critiquée par les femmes. Elles reprochent les conditions des véhicules ainsi que l'absence des conditions de sécurité. Au *moquef* principal du site de Berkane, quand le groupe de travailleurs agricoles dépasse la trentaine, les femmes négocient leurs moyens de transport en demandant au *cabrane* de les transporter aux champs séparément des hommes ou de fournir un autre moyen de transport. Aussi, dans certains cas, les femmes ont recours aux transporteurs clandestins lors de leur retour au lieu de retourner debout et serrées.

### L'exercice du travail agricole

Les travailleuses agricoles du *moquef* n'acceptent pas leur travail journalier de façon arbitraire. Les femmes ont développé un réseau au sein du *moquef* pour chercher les *cabranes* connus par leur « droiture, leur confiance et leur respect aux femmes » selon leurs propres dires. Bien choisir son *cabrane*, ou l'agriculteur, figure parmi les critères importants pour ne pas subir de l'agressivité ou de la violence.

Les travailleuses agricoles se coordonnent entre elles afin d'éviter de travailler avec un *cabrane* ou un agriculteur masculin connu pour sa rigidité et son agressivité. Elles veillent à informer leurs amies de la nature difficile de ces *cabranes* et les agriculteurs. Cependant, lorsqu'elles trouvent un

« bon » *cabrane* qui « n'exige pas un contrôle strict », selon elles, ou qui « ne s'intéresse qu'au résultat de la tâche à accomplir », les ouvrières s'investissent davantage pour garder une relation positive avec lui. Ce constat est à nuancer cependant, car le groupe des ouvrières n'est pas homogène, dans la mesure où certaines ouvrières cherchent délibérément à se rapprocher du *cabrane* et à établir des liens personnels avec le *cabrane*. En investissant dans ces relations plus profondes, elles espèrent maximiser leurs gains au sein du milieu de travail et tirer parti de leur situation, en évitant par exemple des tâches difficiles ou en obtenant un traitement préférentiel.

En effet, dans le cas du *moquef*, le rôle du petit ou moyen agriculteur ne se borne pas à recruter les *cabranes*, car il est souvent présent aussi dans les champs pour superviser et s'assurer que le travail est bien fait. En tant qu'agriculteur, il veille à la qualité et à l'efficacité du travail dans son champs, car la performance de l'équipe choisie est essentielle pour le rendement à ses yeux.

« Il y a des agriculteurs qui sont bons. Ils nous donnent une marge de liberté de faire ce que nous voulons, l'important pour lui est que nous travaillions bien. Mais crois-moi, le *cabrane* n'est qu'une personne recrutée comme nous. Allant au-delà de tempérament du *cabrane* [avec qui elles travaillent durant la journée], si l'agriculteur est très rigide et nous insulte, on triche dans notre travail, on ne travaille pas comme il faut. Si un agriculteur insulte ou harcèle une femme, tout le monde dans le *moquef* va le savoir et personne ne va travailler avec lui. Aujourd'hui, les agriculteurs sont également attentifs à leur réputation [en entreprenant des initiatives pour modifier cette perception et améliorer sa réputation] ».

Certains *cabranes* essayent d'imposer un contrôle strict en interdisant aux femmes de parler, les éloignent pour contrôler leur bavardage. Parfois, ils

utilisent des mots péjoratifs pour intimider les ouvrières agricoles. Le recours au verbal péjoratif est une pratique courante dans le métier du caporalisme ayant comme but d'inciter les travailleurs agricoles à travailler.

*« Nous les femmes, on travaille par nos mains, mais le cabrane travaille par ses paroles. Les cabranes ont une responsabilité très dure et sont contrôlés aussi par le fellah. Le travail agricole ici, c'est mutuel. On doit avoir l'empathie avec eux parce que eux aussi sont contrôlés par les fellahs. Toutefois, leur agressivité est intolérable si ça dépasse les limites. Quand il devient un non-respect contre moi, rien n'est intolérable, je fais la révolution ».*

Les travailleuses agricoles ont développé des stratégies de défense pour faire face au comportement agressif du *cabrane* ou de l'agriculteur en ayant recours à la ruse. En travaillant à la journée, les ouvrières gaspillent le temps en travaillant lentement, font plusieurs allers/retours aux toilettes pour ne pas terminer la tâche demandée à temps qui peut coûter beaucoup à l'agriculteur. Se mettre d'accord sur le rythme de travail collectivement a l'avantage d'être très difficile à détecter par le *cabrane* ou l'agriculteur. Cette tactique entrave les efforts du *cabrane* pour inciter les femmes à travailler davantage.

La présence de certains agriculteurs aux champs pendant les heures de travail est perçue comme une source d'inquiétude par les femmes. Bien que cela ne soit pas généralisé à tous les agriculteurs, mais plutôt dans certaines situations particulières, les agriculteurs veillent à contrôler la bonne conduite du travail aux champs et imposent une surveillance constante. Les ouvrières témoignent qu'elles n'osent pas réagir contre leurs comportements ou leurs réactions, par peur de perdre une journée de travail. Dans ces cas, les femmes peuvent évoquer des excuses banales plutôt que de rentrer en conflit avec l'agriculteur.

*« Le moment où le fellah me demande de bien travailler, j'utilise toujours la réponse que je suis nouvelle et je ne sais pas travailler ce type de tâche et je suis en train d'apprendre et je vais faire mon mieux, même si j'ai quinze ans d'expériences ».*

*« Dire oui ou d'accord à l'agriculteur est la bonne solution de résistance. Parfois les fellahs cherchent à nous agiter et à nous faire parler, mais la bonne solution pour 'tuer le fellah' et provoquer sa colère est de dire 'oui Monsieur, je vais faire ce que tu me demandes'. Et comme ça tu gagnes ta journée de travail et le lendemain, tu cherches un autre fellah avec qui tu dois travailler et ainsi de suite. »*

## Les ouvrières agricoles des exploitations d'agro-export

### Le statut 'permano-temporaire' de la main d'œuvre agricole

La région de Souss Massa représente la première zone des cultures maraichères de contre-saison destinées principalement à l'exportation. Les cultures primeuristes du secteur maraicher sont très intensives en ressources naturelles et fortement demandeuses en main d'œuvre agricole. En fonction des périodes de pointe, la compétition s'accroît entre les producteurs et les agriculteurs sur la main d'œuvre agricole, malgré son abondance. Le recours à une main d'œuvre temporaire est obligatoire avec un critère d'obtenir un travail de qualité puisque la production est destinée à l'exportation. La concurrence importante à laquelle sont soumises les exploitations d'agro-export pousse les responsables à faire de la compétence et la minutie les critères importants de recrutement tout en cherchant à limiter l'amélioration des conditions de travail et de revenus des ouvrières et ouvriers.

C'est ainsi que les *cabranes* se trouvent responsabilisés sur la minutie et la compétence du travail des femmes. En effet, les exploitations agricoles empruntent le volet traditionnel de la figure du *cabrane* sous forme de chef d'équipe ; une figure qui reste typiquement une donnée permanente dans le monde du travail agricole. Son rôle principal est de surveiller, de contrôler, mais aussi de veiller à bien choisir et « capter » les femmes expérimentées. Ces travailleuses agricoles sont considérées comme des exécutantes et constituent pour l'exploitation une charge de structure où la formation n'est pas exigée, sauf la maîtrise du travail agricole et l'ancienneté dans le domaine agricole.

Le travail agricole auprès des exploitations agricoles d'agro-export se caractérise par la présence de cette main d'œuvre, employée pour une période temporaire selon le cycle de la production, mais qui est réengagée par la suite pour une autre période : *être temporaire-permanent*. Cette situation est due essentiellement au fonctionnement des entreprises agricoles durant l'année en réduisant ou en allongeant les cycles de la production agricole selon le marché international. Il en découle ainsi la nécessité d'un réservoir permanent de main d'œuvre, embauchée de façon temporaire et discontinue, d'où la création de la figure d'ouvrière saisonnière en permanence. La raison derrière ce type de travail est que les employeurs cherchent à minimiser les coûts de la main d'œuvre et recruter selon le besoin, mais aussi qu'ils sont très attentifs à faire appel seulement aux femmes qu'ils connaissent déjà, « *qui sont familiarisées avec le travail*

---

<sup>7</sup> Selon le Code de travail marocain, dans le secteur agricole, il existe un contrat de travail agricole pour accomplir un travail déterminé. Il existe aussi un contrat de travail à durée déterminée qui peut être conclu pour une durée de six mois renouvelables à condition que la durée des contrats ne dépasse pas deux ans. Le

*de l'entreprise et savent déjà comment travailler* » (Hamid, *cabrane*, 42 ans, site de *Chtouka Ait Baha*).

Aux périodes de pointe, nombre d'ouvrières sont recrutées au sein des exploitations agricoles par contrat de travail à court terme. Dans la majorité des cas, les femmes sont appelées à rompre leur contrat avant sa fin prévue et à signer leurs démissions sous motif du changement de la cadence de la production. Et si l'entreprise agricole a besoin encore de leur travail, alors un nouveau contrat s'effectue<sup>7</sup> durant la même saison. Sinon, elles seront contactées durant les prochaines périodes de pointe. Cette pratique utilisée par certaines entreprises est en réalité un contournement pour éviter de leur accorder un contrat permanent. En imposant cette condition, les entreprises contournent la loi qui limite le nombre des contrats à durée déterminée successifs avant qu'un contrat à durée indéterminée ne soit obligatoire.

Le travail des femmes sous ce type de contrat peut s'étaler sur une longue période, mais il ne permet pas d'accumulation des années pour la retraite, les primes d'ancienneté ou la protection sociale.

### Un bon contact avec son entourage

Les ouvrières d'agro-export travaillant au niveau des exploitations agricoles affirment que le recrutement se fait majoritairement sur la base d'une connaissance déjà préétablie avec le chef d'équipe et avec les travailleurs déjà embauchés. Les femmes maintiennent les contacts au sein de leur entourage pour augmenter leurs chances d'avoir un travail au sein de

contrat devient alors à durée indéterminée. En exploitant les règles de renouvellement, les employeurs concluent leur contrat successivement. Sinon ils utilisent les contrats déterminés pour des postes permanents comme moyen de contournement.

l'exploitation d'agro-export. Ainsi, la recherche de la parole donnée du chef d'équipe reste parmi les pratiques courantes dans ce processus de recrutement. Dans ce contexte, la parole donnée se réfère à la promesse du chef d'équipe qui constitue pour les femmes en amont le consentement verbal qui garantira un accès à l'exploitation agricole d'agro-export. Avant la période de pointe, les femmes cherchent la parole donnée du chef d'équipe en élargissant leurs réseaux de connaissances. Le chef d'équipe avance que la priorité est souvent donnée aux femmes reconnues dans leur entourage comme des ouvrières compétentes et sérieuses. Les recommandations des travailleurs déjà embauchés et la bonne réputation dans l'entourage sont les critères sur lesquels les chefs d'équipe se basent pour un recrutement.

Cependant, quand un nombre important de femmes est requis, les femmes employées recourent à l'intermédiation comme une pratique visant à recruter des ouvrières de leurs cercles de connaissances, exprimant ainsi une forme de solidarité. Les nouvelles candidates sont contrôlées pour une période d'essai. Si elles satisfont les critères du chef d'équipe (compétences et assiduité), elles passent à la signature de contrat pour la période demandée. Le recours au recrutement de la même famille est aussi courant du fait qu'il permet au chef d'équipe un contrôle indirect de la main d'œuvre agricole. Faire recruter la même famille permet de tisser une relation de reconnaissance et garantit un contact étroit avec le chef d'équipe. Les femmes indiquent : « *on ne peut jamais savoir quelle recommandation auprès de l'employeur pourrait conduire à un contrat permanent* ». Le maintien de leur travail au sein de l'exploitation agricole repose sur l'acceptation des directives du chef d'équipe et les ordres qui leur sont données. Cependant, le fait de feindre le consentement ne découle pas nécessairement d'une passivité de la part des ouvrières, mais

plutôt de leurs intérêts latents liés à leur aspiration fondamentale à obtenir un contrat de travail permanent.

Le développement de ce réseau de connaissances ainsi que la délégation du pouvoir de recrutement au chef d'équipe garantissent, dès lors, aux producteurs un recrutement d'une main d'œuvre considérée comme adéquate, compétente et aussi sérieuse qui ne peut qu'augmenter le niveau de la productivité et la qualité de la production (mais ne conduit pas à l'amélioration des conditions du travail). De même, cette pratique se manifeste ici sous son double visage, permettant à la fois l'accès à la main d'œuvre et la pérennité du contrôle exercé sur elle. En contrepartie, les femmes essayent de dépasser ce contrôle en créant implicitement une forme de confiance avec les chefs d'équipe. Ce système permet aux producteurs de contrôler tous les comportements de la main d'œuvre agricole via la figure de chef d'équipe et les relations établies, et ce « *pour éviter ou minimiser l'instabilité ou le recours à des grèves* ». (Hassan, *cabrane*, 38 ans).

### Résister aux exigences du travail de l'agro-export

La pratique du recrutement sur recommandation ou de la même famille représente une responsabilité et une pression sur la nouvelle ouvrière, mais aussi sur son garant (une personne de la main d'œuvre agricole). Le garant se trouve responsable du comportement de la nouvelle ouvrière et toute mauvaise attitude ou comportement de sa part constitue une atteinte à la confiance tissée avec le chef d'équipe et à la fiabilité de son réseau de connaissances.

Travailler dans une grande exploitation agricole d'agro-export constitue pour les ouvrières une opportunité à ne pas rater. Il constitue, selon elles, un prestige : heure de travail, heures supplémentaires, propreté, hygiène,

transport, la possibilité de devenir une ouvrière permanente qui leur garantit, par conséquent, la sécurité sociale, l'ancienneté et d'autres droits. Ainsi, pour parvenir à ce prestige, les femmes doivent non seulement assurer des bonnes relations au sein du milieu de travail, mais aussi se positionner au sein du groupe des travailleuses en tant qu'individu expérimenté et compétent, relevant ainsi d'une résistance subtile qui se développe dans un renforcement du sens de la débrouillardise.

Le recrutement des nouvelles ouvrières agricoles engendre de nouvelles dynamiques au sein du travail et une solidarité entre les femmes est instaurée d'une façon discrète. Par exemple, pendant la récolte des tomates au sein d'une serre à Sidi Bibi, chaque ouvrière est tenue de remplir le nombre requis de caisses au cours de la journée. Chaque caisse supplémentaire remplie est considérée comme un surplus par le contrôleur et est enregistrée et comptabilisée dans leurs paies reçues bimensuellement. Lorsque le chef d'équipe est occupé ailleurs, les ouvrières collaborent et se soutiennent mutuellement en remplissant les caisses pour les nouvelles ouvrières qui ne sont pas aussi rapides dans l'exécution de la tâche. La même pratique a été notée lors de notre travail de terrain dans une autre serre à Belfaa. Le chef d'équipe a déclaré que les femmes enceintes sont assistées dans le remplissage des caisses et qu'il s'engage lui-même dans le remplissage de leurs caisses.

*« Quand l'entreprise recrute des nouvelles ouvrières, nous nous trouvons dans l'obligation de bien travailler et de bosser dans le travail parce que c'est le moment où le cabrane évalue notre performance. Nous, les nouvelles, entrons avec une intention d'accrocher un contrat permanent et travaillons beaucoup et faisons l'impossible pour se montrer fortes. C'est pour attirer l'attention de cabrane que je suis une bonne travailleuse ».*

Les nouvelles recrutées répondent aux ordres exigés, et ce, dans le but de « garder leur place » dans l'entreprise ou « laisser sa place propre pour un prochain recrutement ». Cependant, un contrat permano-temporaire ou un contrat permanent constitue pour les femmes une protection qui leur permet de développer une résistance aux formes de domination, mais implicitement. Garantir ce privilège en suivant les ordres leur permet de tirer profit de leur situation de subordination, loin de son explication comme une situation de dépendance ou de peur. Pour revenir à la définition de Scott de la résistance, les travailleuses agricoles dans ce cas se plient aux exigences, étant donné que « la confrontation comporte de grands risques » (Scott, 1990). Suivre les ordres devient ici une finalité, c'est-à-dire un moyen d'obtenir une immunité et une protection contre le licenciement.

*« À la fin de la journée de travail, le cabrane nous a demandées de balayer. Il l'a demandé à nous les femmes bien que les hommes aient été aussi présents. Il y avait des femmes qui se comportent comme « des hommes ». Elles ne s'en soucient plus et quittent la serre à l'heure parce qu'elles sont rasmayat (permanentes). Dans mon cas, et beaucoup d'autres comme moi, sans contrat permanent, nous avons dû obéir à l'ordre et on a balayé. Si je devais parler, je n'ai pas le droit. Le cabrane va me demander de ne plus revenir. (...) Quand une femme crie après un cabrane, on comprend inévitablement qu'elle est permanente et qu'elle a un pouvoir et personne n'ose lui faire mal. Les femmes deviennent plus fortes en fonction de la nature de leur contrat. Elles tirent le pouvoir et la force de leur contrat et de leur ancienneté. C'est ainsi que nous devons nous soumettre aux ordres jusqu'au jour qu'on obtient nos contrats permanents. C'est la seule stratégie pour garantir un bon emploi ».*



En effet, avoir un statut permanent au sein des exploitations d'agro-export révèle d'autres formes de résistance au quotidien liées à l'exercice du travail agricole dont la maîtrise du temps est une condition primordiale. Au sein des serres des tomates où les plants sont installés sur des rangées et en fonction de type de la tâche que les femmes vont effectuer ce jour-là, les femmes s'alignant tout au long de la rangée de tomates se mettent d'accord sur le rythme de travail comme méthode pour contrer les demandes de travailler plus vite. Les femmes discutent à l'avance la quantité d'effort nécessaire pour terminer cette tâche. Ainsi, chacune des femmes se met au même rythme de travail afin qu'aucune femme ne sera ciblée par le chef d'équipe comme travaillant lentement.

## Discussion

### Les formes de résistances quotidiennes des ouvrières agricoles

La main d'œuvre agricole est embauchée pour des emplois entachés d'abus en matière de droits du travail. Lorsque les travailleurs sont exposés à des conditions d'exploitation, leur réaction devient multidimensionnelle et leur résistance s'exprime de plusieurs manières, allant des grèves jusqu'à des formes de résistance quotidienne qui renversent les attentes de la subordination du pouvoir capitaliste (Venkatesh et al, 2023). Toutefois, Kerkvliet (2009) souligne que la résistance et la capacité d'agir des travailleurs sont souvent négligées, même s'ils constituent une source essentielle de nouvelles formes d'organisation du travail et une force

potentielle pour repenser et remodeler les idées traditionnelles de la résistance.

Le contexte du travail agricole fait des différentes stratégies déployées par la main d'œuvre agricole pour faire face aux conditions précaires des éléments importants de leur vécu quotidien. Dans « l'invention du quotidien », De Certeau souligne l'importance du quotidien en tant que lieu de la créativité dans lequel les individus déploient des ruses pour résister à l'ordre social et économique (Proulx, 1994). Les femmes partageant un quotidien et une situation socioéconomique similaires optent pour des résistances quotidiennes, silencieuses et individuelles, sans pour autant négliger d'autres processus de résistance visibles et organisées. Or, il est à noter que la résistance et ses différentes formes dépendent fortement du contexte répressif.

Les formes de résistances sont variées et complexes. Dans sa catégorisation de la résistance, Scott souligne que la résistance quotidienne, cachée ou déguisée, dépend de la forme du pouvoir. Ainsi, la résistance peut prendre différentes formes, sans pour autant se limiter : soit une résistance directe contre la domination matérielle, soit contre le statut de la domination ou sous forme d'une sous-culture dissidente contre la domination idéologique.

Pour en venir aux données empiriques de cette recherche, il convient de distinguer trois formes de résistances quotidiennes déployées par les femmes qui seront étudiées ci-dessous : (1) la création des relations favorables avec le dominant, (2) le recours à l'action collective, et (3) la fausse conformité et la déférence. Le Tableau 1 synthétise ces formes de résistances dégagées et les pratiques qui y sont liées.

Tableau 1. Les pratiques de résistance quotidiennes des ouvrières agricoles en fonction des objectifs d'action

Objectif	Les ouvrières du <i>moquef</i>	Les ouvrières des exploitations agricoles d'agro-export sous contrat temporaire
Accès au travail agricole		
Objectif : <i>garantir un travail agricole</i>	Se regrouper discrètement. Remplacement : Chercher des femmes aux <i>cabranes</i> de son réseau pour les remplacer. Montrer de l'empathie envers le <i>cabrane</i> en lui cherchant des femmes pour travailler avec lui durant la haute saison.	Recherche de référencement auprès de chef d'équipe. Recherche de « la promesse » et « la parole donnée » du chef d'équipe.
Exercice du travail agricole		
Objectifs : - <i>minimiser la charge de travail</i> - <i>alléger les conditions de travail précaires</i>	Négocier activement le revenu journalier en se basant sur la saison, l'activité et le mode de son exercice. Négocier le revenu selon les repas fournis au cours de la journée et le moyen de transport fourni. Répartir le travail autrement. Faire des allers-retours aux toilettes.	Aider les nouvelles ouvrières à terminer leurs tâches. Montrer la compétence et travailler plus.
Objectif : <i>répondre aux exigences de l'employeur</i>		Refuser de travailler hors heures de travail pour le cas des femmes ayant un contrat permanent. Faire « bien » ses tâches. Se conformer aux instructions de l'exploitant.
	Faire semblant d'obéir. S'entraider entre femmes.	
Objectif : <i>faire face aux comportements agressifs/ inacceptés de l'employeur lorsqu'il se produit</i>	Montrer de l'incompétence. Réduire intentionnellement le rythme de travail. Remuer les femmes contre un employeur pour ne pas travailler avec lui. Faire des oui-dire : le recours aux bavardages, la redite et le racontage (on m'a dit) sur le comportement de l'employeur, sur son style de gestion, répandre des rumeurs sur le favoritisme et le traitement préférentiel à certaines ouvrières, etc. Montrer le caractère avare de l'agriculteur ne fournissant pas les repas au cours de la journée. Désigner auprès des ouvrières l'agriculteur ne laissant pas les femmes prendre quelques légumes. Contester collectivement les actes d'irrespect de l'employeur.	Adopter un verbalisme de consentement. Réduire intentionnellement le rythme de travail pour le cas des femmes ayant un contrat permanent.
Objectif : <i>Transmettre les pratiques</i>	Faire apprendre aux nouvelles femmes les pratiques.	

### Forme 1. La création de relations favorables avec les acteurs dominants en tant que résistance

Cette forme de résistance se manifeste dans le développement des liens privilégiés avec les acteurs dominants. Kerkvliet (2009) souligne l'importance des relations interpersonnelles et la création des réseaux dans les sociétés agraires. Kerkvliet montre que les familles qui ont peu ou pas de terres, d'emplois ou de revenus recherchent et établissent régulièrement des relations favorables avec des personnes qui ont des terres, des entreprises, de l'argent et des relations avec d'autres personnes qui disposent de ces ressources. Les femmes utilisent de manière cruciale diverses formes de résistance utiles : gérer les relations avec le cabrane, chercher la « promesse d'embauche » ou « la parole donnée » du chef d'équipe, chercher des recommandations et de référencement auprès du cabrane ou de chef d'équipe, recommander une femme auprès du cabrane ou du chef d'équipe, la recherche d'autres femmes pour les cabranes durant la haute saison.

Ce sont des pratiques non organisées, qui se déroulent de manière ordinaire et routinière, et qui s'apparentent à une tactique du quotidien au sens du Certeau.

A travers le développement des relations avec les acteurs dominants, les femmes résistent à un environnement de travail difficile et exigeant qui ne répond pas aux conditions de travail décent. En tant que groupes subordonnés, les femmes n'ont pas le luxe de confronter ouvertement les acteurs dominants sans risquer que cette dissidence leur porte préjudice (Scott, 1990). Les pratiques de résistance utilisées ici ne se font pas en isolation. Les femmes s'appuient et mobilisent leurs réseaux informels et leurs amitiés qu'elles ont formé afin de renforcer leur crédibilité et leur réputation aux yeux des cabranes et des chefs d'équipe. Et bien que leurs

actions soient entreprises à titre individuel pour atteindre des objectifs immédiats, elles ne sont pas individualistes ; elles sont souvent ancrées dans l'idée de l'entraide partagée par les ouvrières et s'appuient sur une coopération tacite de l'ensemble de la main d'œuvre agricole féminine. Ces pratiques illustrent comment les ouvrières défient les façons de faire et cherchent à gérer leurs situations à leur manière. La résistance ici est pratiquée en vue d'améliorer leur situation et celle des autres femmes plutôt que dans le but de fragiliser la domination (Scott, 1985).

### Forme 2 : Action collective

#### *L'entraide*

Les manifestations de la résistance quotidienne peuvent être aussi traduites en actes d'entraide et de solidarité. Les femmes coordonnent leurs actions en mettant en place des arrangements, des ajustements allant de la coordination préalable pour un recrutement à travers le *moquef*, leur substitution pour un travail journalier, la recherche d'emploi à l'exploitation agricole sous contrat, jusqu'à la répartition du travail et l'instauration d'un rythme du travail. Le recours à tels pratiques collectives prend appui sur l'existence d'une culture d'entraide et de solidarité. Ceci soutient l'idée de Scott qu'un certain degré de coopération est généralement évident dans les formes quotidiennes de résistance et un niveau minimal de cohésion du groupe est demandé (Scott, 1989).

#### *Le sabotage*

De Certeau qualifie d'« art des faibles » les pratiques ordinaires d'ajustement des dominés aux circonstances. Il précise que ce sont des tactiques plutôt que des stratégies (Leclair, 2016). De Certeau postule que les individus en situation de soumission sont, malgré tout, dotés de compétences et de savoir-faire qui les font agir. Le sabotage est l'une des formes de résistance qui émerge en réaction au pouvoir mis en place.

Autrement dit, le sabotage porte à l'extrême le marchandage relatif aux traitements infériorisants subis par les femmes. Comme le souligne Scott, la résistance quotidienne découle aussi de l'ensemble des humiliations personnelles qui caractérisent leur exploitation (Scott, 1990).

En adoptant des pratiques qui vont à l'encontre des règles et des réglementations établies par l'exploitant agricole, ou des exigences relatives au travail, les femmes mobilisent leur capacité et ne se privent pas de contester le fondement de l'autorité. A titre d'exemple, le ralentissement du rythme de travail, bien qu'il puisse comporter une dimension de sabotage, est une forme de résistance étroitement liée à l'entraide entre les femmes. Malgré les efforts des *cabranes* et des agriculteurs pour instaurer une compétition sur le lieu de travail, les femmes protègent les collègues plus lentes, souvent des femmes âgées, ce qui allège d'autant la pression exercée par les exploitants.

Ces pratiques, semblables aux formes silencieuses de résistance de Scott permettent de rendre plus supportables les conditions de vie et la domination économique et symbolique, mais ceci démontre aussi comment les ouvrières sont capables de « ruser au quotidien » (Leclair, 2016) pour contester astucieusement les conditions de travail et de réclamer ce en quoi considèrent avoir droit.

### *Les commérages*

Dans le répertoire des pratiques utilisées par les ouvrières agricoles, il existe des pratiques qui sont dirigées contre les comportements de

dépréciations et la non-reconnaissance de leur valeur en tant qu'individus indispensables pour le travail agricole. Chattou (2019) souligne le harcèlement moral que la main d'œuvre agricole de Berkane subit du caporal qui les dépeignent comme dociles et dépourvues de personnalité ou d'honneur. Ici, la contestation des attitudes d'irrespect de la hiérarchie passe par des actes collectifs. Les femmes se livrent à des commérages qui se font généralement d'une manière séditieuse pour signaler les mauvais traitements qu'ils subissent de la part du caporal et dénoncer son caractère agressif.

Cette contestation est confirmée par la littérature, qui suggère que le commérage est la première étape franchie par les travailleurs pour résister la hiérarchie (Reyssat, 2015). Scott (1990) affirme que les commérages – et les rumeurs - sont des moyens au même titre que la calomnie que les subordonnés utilisent contre les supérieurs. Il souligne que le commérage « est peut-être la forme la plus familière et la plus élémentaire d'agression populaire déguisée » (Scott, 1990). Les commérages ne sont pas destinés à une confrontation directe. Il s'agit ici d'une pratique qui aboutit à une forme de coordination entre les femmes (ici de ne pas travailler avec un employeur irrespectueux ou agressif, indiquer le caractère avare de l'agriculteur ne fournissant pas des repas, ne pas prendre des légumes des champs) pour fragiliser l'autorité de la hiérarchie, d'où la mise en cause des rapports de domination. Il s'agit donc d'une « infra-politique<sup>8</sup> » qui s'énonce dans une volonté de lutte collective contre la domination. C'est

subordonnés ont une intention ou des conséquences politiques qui ne sont pas perçues comme « politiques » dans la société en question (Scott, 1990).

---

<sup>8</sup> Dans les travaux de Scott, le terme 'infra-politique' (ou politique invisible) est utilisé pour décrire les formes de résistance quotidienne, informelles et non organisées qui se développent en dehors du regard de l'autorité. Scott utilise souvent ce terme pour signaler le fait que les pratiques courantes des groupes

ce que Scott affirme en révélant que cette pratique facilite la solidarité et la cohésion au sein de la classe ouvrière contre la domination.

### *La transmission de la culture de résistance*

En prenant en compte les expériences quotidiennes des ouvrières, on observe que les actes et les pratiques de résistance s'apprennent parmi la main d'œuvre agricole féminine. C'est qu'il existe au sein de ce milieu de travail une certaine « culture de résistance quotidienne » qui s'apprend et qui se transmet. La résistance quotidienne- qui peut être menée par un ou quelques individus- peut inspirer d'autres personnes à mener des pratiques de résistance similaires dans d'autres lieux ou plus tard (Lilja et al, 2018). Dans le monde du travail agricole, la formation des nouvelles ouvrières est largement assurée au jour le jour par les anciennes femmes ouvrières. Faire apprendre aux débutantes le métier passe non seulement par son caractère professionnel, mais surtout l'apprentissage d'un véritable art de la ruse. En d'autres termes, au-delà des techniques du travail agricole qui doivent produire le résultat final attendu, il convient d'acquérir des techniques socialisées dans le sens que s'il est difficile de s'opposer à l'autorité ouvertement, les femmes doivent développer cet habileté qui vise la mise en cause de la domination d'une façon dissimulée tout en l'acceptant en apparence.

### **Forme 3 : Fausse conformité et fausse déférence**

Les pratiques quotidiennes des femmes impliquent des formes de résistance secrètes, indirectes et cachées, y compris des formes de fausse déférence et de fausse conformité. Ces deux formes sont « des armes ordinaires de groupes relativement impuissants » (Scott, 1990), qui peuvent être « des formes de résistance moins spectaculaires, mais tout aussi réelles ». Toutefois, ces formes discrètes de résistance pourraient aussi être considérées comme une *résistance décaféinée* parce qu'elle « ne

menace et ne blesse personne » (Contu, 2008). Elles peuvent être cependant perçues comme des formes de résistance dangereuse.

La résistance et la conformité sont deux phénomènes dynamiques qui se déploient à travers des performances individuelles au quotidien (Ybema et al, 2017). Or, bien que la résistance se manifeste en coulisses et se caractérise par le camouflage, il est toutefois nécessaire de considérer ce qui se joue derrière en matière des intentions des individus subordonnés et les conséquences de ces actes qui affaiblissent les structures de pouvoir.

Le risque d'une contestation ouverte incite les ouvrières à se montrer soumises. Dans de nombreux cas, les femmes choisissent de ne rien dire ou de ne pas faire entendre leurs plaintes ou leur mécontentement. Par exemple, pour maintenir une relation, positive en apparence, avec l'exploitant ou le chef d'équipe, les femmes adoptent un verbalisme : « dire oui (pour tuer le fellah et l'éclater) », montrer qu'elle va « faire son mieux », indiquer que « personne n'osera qualifier son chef et son équipe de paresseuses » ou avancer son intention de « faire l'impossible pour sauver la face de son chef ». Ce verbalisme témoigne d'une fusion particulière de conformité - ou le respect des règles - et de résistance.

En étant conscientes de la position supérieure du cabrane ou chef d'équipe, les travailleuses agricoles reconnaissent cette supériorité et la mettent activement en œuvre sous forme de performances de déférence et d'obéissance. En se trouvant en bas d'une hiérarchie génératrice de conditions de travail délétères, les femmes pensent que la confrontation et la non-conformité contre le statu quo sont inutiles. Elles prennent soin de ne pas remettre en question les relations au dominant et de continuer à accomplir leurs tâches, souvent avec beaucoup de dévouement. Or, cette tactique consistant à feindre la soumission, qui pourrait être, comme souligné par Scott une fausse conformité, demeure temporaire.

Il est important de noter que le consentement apparent ou les pratiques de déférence et de conformité, déployées en coulisses pour obtenir des résultats concrets, sont des tactiques ayant un potentiel stratégique (Ybema et al, 2017). Par exemple, les femmes choisissent de faire des compromis sur le type des contrats de travail offerts et acceptent les différentes conditions de travail afin de maximiser leurs chances de décrocher un travail permanent qu'elles considèrent comme plus important. Les femmes alignent leurs performances à des situations particulières, en passant subtilement de l'insoumission - ou de l'insubordination- à la complaisance en gardant une intention particulière. C'est-à-dire, si les configurations d'intérêts favorisent le maintien des relations de domination, ceci n'empêche pas que les femmes choisissent de résister d'une manière assumée, toutefois cachée.

La fausse conformité des femmes ici est pragmatique du fait que leurs pratiques quotidiennes reflètent une combinaison complexe de conformité et de résistance, où, d'une part, elles critiquent la domination et d'autre part, se conforment à certains de ses aspects. Les femmes ont compris que leur « manipulation astucieuse de la déférence et de la flatterie » (Scott, 1990), ne peut que les aider à obtenir des bénéfices et des avantages qu'elles n'auraient pas pu avoir autrement. Par conséquent, la ligne de démarcation entre la conformité et la résistance est mince dans les pratiques mises en œuvre par les femmes. Comme James Scott l'explique à propos des formes de résistance des classes subalternes, les femmes ne cherchent pas à inverser les logiques internes du travail agricole prédominantes. Les femmes sont, après tout, beaucoup moins intéressées par un changement de la structure générale et de la loi, et font donc fonctionner le système, au minimum de leurs inconvénients.

## Conclusion

Cet article a mis l'accent sur les expériences des ouvrières agricoles dans le contexte de l'agriculture capitaliste. L'analyse s'est penchée sur l'analyse de leurs actes de résistance quotidienne. Au lieu de mettre l'accent sur la précarité et les conditions du travail agricole féminin par le biais des processus économiques et sociaux, cet article a cherché de dépasser cette vision qui génère une représentation homogène des travailleuses des pays en développement. Ceci nuit à toute analyse des femmes en tant que sujets actifs disposant d'une *agency* (Ramamurthy, 2000).

Nous avons montré que les actes de résistance quotidienne des ouvrières agricoles prennent plusieurs formes, quoiqu'elles se performant à une petite échelle. De même, ces actes de résistance quotidienne se déroulent en l'absence d'une organisation formelle et de conflits ouverts avec les employeurs. Ceci n'indique pas que les travailleuses sont simplement victimes des processus de l'agriculture capitaliste et des formes traditionnelles des relations sociales. Certes, il serait simpliste de considérer ces résistances quotidiennes comme des mécanismes d'adaptation ou des stratégies de survie. Sous les aspects de la subordination, la main d'œuvre agricole lutte activement et développe des stratégies non officielles ayant comme objectifs l'atténuation des conditions travail précaire, obtenir un travail stable à travers des contrats permanentes, réduire le contrôle et l'autorité de la hiérarchie au sein du milieu de travail, etc. Cependant, leur succès reste limité, et par conséquent l'*agency* des femmes se trouve menacée par l'insécurité du travail agricole et les conditions de vie qui en engendrent. Ces stratégies ont le potentiel de créer une base pour des défis ouverts et collectifs (Scott,

1990), à condition que des organisations formelles réussissent à s'y engager.

La nature précaire et flexible du travail ne confère qu'un pouvoir limité aux femmes pour négocier leurs droits. Aussi, l'absence des droits et les conditions de base pour l'exercice du travail agricole peut sérieusement influencer la capacité des travailleurs à contester tout traitement abusif pouvant mettre leur vie en danger ou pouvant détériorer leur dignité en tant qu'êtres humains. De même, le faible niveau d'engagement de la société civile, des ONG, des syndicats dans la mise en lumière la situation des ouvrières ne peut qu'affaiblir les efforts mise en place pour améliorer la situation du salariat agricole. S'ajoute également à cela le faible taux d'encadrement des syndicats aussi que des instances institutionnelles en charge de l'implémentation du Code de travail. D'ailleurs, une meilleure connaissance des conditions de travail permettra, nous l'espérons, de mieux définir des pratiques légales et politiques capables d'améliorer les conditions des ouvrières et ouvriers agricoles. De plus, toute initiative devra s'appuyer sur une vision basée sur le genre, permettant ainsi une meilleure prise en compte des besoins spécifiques des ouvrières agricoles.

En guise de conclusion, il nous paraît essentiel de souligner que les formes de résistance déployées par les ouvrières agricoles ont été mises en exergue afin de nous dissocier des discours de victimisation et de vulnérabilité concernant les ouvrières agricoles, des discours qui sont souvent attachés aux femmes de manière générale. L'asymétrie entre femmes ouvrière et vulnérabilité est, non seulement, véhiculée par les discours médiatiques et politiques, mais également -malheureusement- dans les débats associatifs et civiques. Cette catégorisation non seulement renforce cette vulnérabilité pour devenir un trait inhérent aux femmes, mais également omet le potentiel de(s) résistance(s) des femmes.

Cela dit, notre analyse ne néglige pas les difficultés quotidiennes auxquelles font face ces ouvrières. Au contraire, le marché du travail, en agriculture notamment, est un terrain fertile pour les différentes formes de violations des droits, de précarisation et d'exploitation. En effet, la précarisation des conditions du travail agricole est inhérente au système de production agricole, favorisant une production à large échelle en détriment des ouvrières et ouvriers et de leurs droits. Or, tout effort de modernisation des domaines de production économique, devra prendre compte des besoins et conditions de ses réelles actrices. Ainsi, des efforts importants sont requis afin d'améliorer les conditions de la femme ouvrière en général, agricole en particulier, non seulement pour préserver leur dignité, mais également pour répondre aux promesses et engagements de l'État en termes de préservation des droits de l'homme et la construction de l'État de droit.

## Références

Abu-Lughod L, 1990. The romance of resistance: Tracing transformations of power through Bedouin women. *American ethnologist* 17(1) : 41-55.

APEFEL (Association des Producteurs et Exportateurs des Fruits et Légumes), 2013. *Bilan des exportations des produits maraichers compagnes 2012-2013. Bilan des exportations.*

Avallone G, 2016. The land of informal intermediation: the social regulation of migrant agricultural labour in the Piana del Sele, Italy. In Corrado A, de Castro C, Perrotta D (eds). *Migration and Agriculture. Mobility and change in the Mediterranean area.* Routledge, pp. 241-254.

- Bayat A, 1997. [Un-Civil Society: The Politics of the 'Informal People'](#). *Third World Quarterly* 18(1): 53-72.
- Bayat A, 2000. [From Dangerous Classes' to Quiet Rebels' Politics of the Urban Subaltern in the Global South](#). *International Sociology* 15(3) : 533-557.
- Bensalk S, 2013. [Les modes d'organisation de la production des firmes étrangères et leurs impacts sur les économies agricoles locales : le cas du secteur maraîcher au Maroc](#). Thèse de doctorat, Université de Toulouse.
- Bouchelkha M, 2018. [Mondialisation, migration et tentatives d'organisation des ouvriers agricoles au Maroc : le cas de la région de Souss Massa](#). In : *Actes du séminaire sur Migrations et agriculture en Méditerranée (et au-delà). Travailler, produire et vivre dans un système agroalimentaire globalisé*, 15 au 18 mars, Marseille.
- Bouzidi Z, El Nour S, Moumen W, 2011. [Le travail des femmes dans le secteur agricole : Entre précarité et empowerment. Cas de trois régions en Egypte, au Maroc et en Tunisie](#). Rapport pour le Population Council.
- Chattou Z, 2019. [La gestion « caporaliste » du travail salarié agricole dans l'agriculture capitaliste au Maroc](#). *Alternatives Rurales*, 7.
- Contu A, 2008. [Decaf resistance: On misbehavior, cynicism and desire in liberal workplaces](#). *Management Communications Quarterly* 21 : 364–379.
- Coordination Européenne Via Campesina, 2022. [Solidarité de ECVC avec les travailleuses agricoles au Maroc suite au décès d'une travailleuse lors d'un sit-in devant l'entreprise](#). Communiqué publié le 22 janvier.
- Filhol R, 2017. [Du «caporale» au «caponero». L'intermédiation de main-d'œuvre agricole migrante en Italie du Sud](#). *Mélanges de l'École française de Rome-Italie et Méditerranée modernes et contemporaines* 129(1) : 41-56.
- Gertel J, Sippel SR, 2014. Seasonality and temporality in intensive agriculture. In Gertel J, Sippel SR (Ed), *Seasonal Workers in Mediterranean Agriculture*. Routledge, pp. 3-22.
- Johansson A, Vinthagen S, 2016. [Dimensions of everyday resistance: An analytical framework](#). *Critical Sociology* 42(3): 417-435.
- Kabeer N, 2000. [Paid work, women's empowerment, and gender justice: critical pathways of social change](#). Pathways Policy Paper, Institute of Development Studies.
- Kerkvliet, 2009. [Everyday politics in peasant societies \(and ours\)](#). *The Journal of Peasant Studies* 36(1): 227-243.
- La Via Campesina, 2017. [« Maroc : des ouvrières agricoles s'organisent contre l'esclavage »](#). Communiqué du 20 décembre.
- La Via Campesina, 2019. [« Mobilisation des ouvrières agricoles des Arômes du Maroc »](#). Communiqué du 9 décembre.
- Lazzeri C, 2021. [Domination, rationalité et résistance : « l'infra politique » des groupes subalternes de James C. Scott](#). *Sociologie* 12 : 389-398.
- Leclair M, 2016. [Ruser au quotidien. À propos de L'invention du quotidien de Michel de Certeau](#). *Le libellio d'AEGIS*, 12(2) : 13-18.
- Lilja M, Vinthagen S, 2018. [Dispersed resistance: unpacking the spectrum and properties of glaring and everyday resistance](#). *Journal of Political Power* 11(2): 211-229.



- Malki M, Bouchaou L, Hirich A, Brahim YA, Choukr-Allah R, 2017. [Impact of agricultural practices on groundwater quality in intensive irrigated area of Chtouka-Massa, Morocco.](#) *Science of the Total Environment* 574: 760-770.
- Mernissi F, 1982. Women and the Impact of Capitalist Development in Morocco: Part I. *Feminist Issues* 2: 69 – 104.
- Molinero-Gerbeau N, Avallone G, 2018. [Migration and labour force needs in contemporary agriculture: what drives states to implement temporary programs? A comparison among the cases of Huelva, Lleida \(Spain\) and Piana del Sele \(Italy\).](#) *Quality of life /Calitatea vietii* 1:3-22.
- Moreno Nieto JM, 2014. Labour and gender relations in Moroccan strawberry culture. In Gertel J, Suppel SR (Ed), *Seasonal Workers in Mediterranean Agriculture*. Routledge, pp. 217-228).
- ORMVAM (Office Régional de la Mise en Valeur de Moulouya), 2016. *Monographie de l'Ormvam*.
- Proulx S, 1994. [Une lecture de l'œuvre de Michel de Certeau : l'invention du quotidien, paradigme de l'activité des usagers.](#) *Communication. Information Médias Théories* 15(2): 170-197.
- Ramamurthy P, 2000. The cotton commodity chain, women, work and agency in India and Japan: The case for feminist agro-food systems research. *World Development* 28(3) : 551-578.
- Reyssat F, 2015. [Dominations et résistances au travail. Enquête sur l'expérience corporelle des ouvrières et ouvriers du nettoyage.](#) Thèse de doctorat, Université Paris Diderot Paris 7.
- Salhi S, 2016a. Le travail (in)visible des ouvrières agricoles : une question de développement ? In Moujaddidi N (Eds.) *Genre et développement*. FSJESS and Fondation Hanns Seidel, pp. 477-448.
- Salhi S, 2016b. [Migrations féminines du travail agricole : une voie pour sortir de la pauvreté ?](#) *Revue Des Études Multidisciplinaires En Sciences Économiques Et Sociale* 1(2) : 1-14.
- Scott JC, 1985. *Weapons of the weak: everyday forms of peasant resistance*. Yale University Press.
- Scott JC, 1989. [Everyday forms of resistance.](#) *The Copenhagen Journal of Asian Studies* 4(1): 33.
- Scott JC, 1990. *Domination and the arts of resistance: Hidden transcripts*. Yale University Press.
- Standing G, 1999. [Global feminization through flexible labor: A theme revisited.](#) *World Development* 27(3): 583-602.
- Venkatesh V, Esnard T, Bogoeski V, Ferrando T, 2023. [Migrant farmworkers: Resisting and organising before, during and after COVID-19.](#) *Journal of Agrarian Change* 23(3) : 568-578.
- Ybema S, Horvers M, 2017. [Resistance through compliance: The strategic and subversive potential of frontstage and backstage resistance.](#) *Organization studies* 38(9): 1233-1251.
- Youssfi F, 2023. *Al-'Ucha: A Women Farmworkers' Strategy for Gendering Workers' Rights in Southern Morocco.* *Journal of Middle East Women's Studies* 19 (1): 112–121.