



Relations de travail des ouvrières agricoles en Tunisie : un environnement intégré socialement mais peu propice à une évolution des rapports de pouvoir

Imen Kouki¹, Anissa Hanafi¹, Houda Mazhoud², Zhour Bouzidi³, Fraj Chemak², Nicolas Faysse^{1,4}

¹ Institut National Agronomique de Tunisie ; ² Institut National de la Recherche Agronomique de Tunisie ; ³ Université Moulay Ismaïl, Meknès ;
⁴ UMR G-Eau, CIRAD. Contact : imenkouki59@gmail.com

Résumé

Les ouvrières agricoles sont devenues indispensables au fonctionnement de l'économie agricole en Tunisie. Cependant, les politiques publiques élaborées pour améliorer leurs conditions de travail et de vie n'ont en pratique que peu d'impacts. L'étude porte sur les relations que le travail des ouvrières agricoles les amène à avoir avec différents acteurs tout comme au sein de leur foyer : comment ces relations mettent en évidence certains rapports de pouvoir, et les impacts de ces relations sur le quotidien des ouvrières. Des entretiens ont été menés auprès de 35 ouvrières agricoles du gouvernorat de Béja. Les ouvrières évoluent dans un environnement où elles se trouvent dans une position de subordination dans leurs interactions avec les agriculteurs et les transporteurs. Au niveau familial, leur travail est accepté mais souvent ne se traduit pas pour autant par une autonomisation dans les prises de décision notamment quant à l'usage de leurs ressources ou aux choix de vie. L'environnement de travail des ouvrières agricoles est socialement connecté à leurs communautés d'origine : souvent les ouvrières travaillant ensemble se voient hors du travail et les transporteurs ont eux aussi des liens sociaux avec ces communautés. Cependant, malgré cette connexion, cet environnement est peu propice à une reconfiguration des relations de pouvoir, qui serait initiée par les femmes elles-mêmes, vers des relations plus équitables. Pour être effectives, les politiques publiques visant à améliorer les conditions de travail des ouvrières agricoles devront concevoir des dispositifs d'intervention centrés sur la transformation des relations entre les ouvrières d'une part, et les transporteurs et les agriculteurs d'autre part.

Mots clés : Béja, ouvrières agricoles, relations de travail, relations de pouvoir, Tunisie.

Introduction

En Tunisie comme dans les autres pays du Maghreb, les ouvrières agricoles jouent un rôle essentiel dans le fonctionnement du secteur agricole. L'étude d'Onagri (2016) a estimé qu'elles représentent 58% de la main d'œuvre rurale en Tunisie.

Toutefois, elles sont restées pendant longtemps invisibles des politiques de développement en Tunisie (Jrad et al., 2014). Ces dernières années, la question des ouvrières agricoles a commencé à susciter un intérêt institutionnel et médiatique dans le débat public en Tunisie¹. Plusieurs lois ont été passées pour améliorer les conditions de travail des ouvrières agricoles, notamment la loi n° 51 de 2019 sur le transport agricole. Cependant, ces lois n'ont eu que peu d'impacts en pratique (FAO, 2022 ; Houloul, 2023).

Une raison de la faiblesse de ces impacts est le manque de relation entre organismes publics et ouvrières agricoles. Différents dispositifs et organismes publics s'intéressent officiellement aux conditions de travail et à la protection sociale des ouvrières agricoles en Tunisie. Cependant, ces dispositifs et organismes peinent à intervenir, du fait de ressources limitées et dans un contexte où l'emploi agricole féminin reste très largement informel (COSPE, 2021 ; Gaied, 2023).

Une autre raison est que les ouvrières agricoles restent en général hors du champ d'action de nombreuses institutions de développement rural (Bellal, 2013). Dans le Maghreb, les ministères de l'agriculture considèrent les

agriculteurs comme leurs interlocuteurs principaux et souvent ne considèrent pas la question des ouvrières agricoles comme faisant partie de leur champ d'intervention (Arab et Azaitraoui, 2024). En Tunisie plus spécifiquement, depuis les années 2010, l'intérêt porté par les acteurs publics et les acteurs internationaux de développement aux enjeux de genre dans le monde rural tunisien s'est surtout concentré sur les activités génératrices de revenu, en particulier dans le cadre de Groupements de Développement Agricole – GDA – (Hanafi et al., 2024). Cependant, ces activités, menées dans le cadre de l'entrepreneuriat individuel ou collectif, ne concernent pas directement les ouvrières agricoles.

En 2017, il y avait environ 91000 ouvrières agricoles, dont 6000 permanentes et 85000 non-permanentes en Tunisie (Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche, 2018 ; FAO, 2022). A titre de comparaison, en 2024, environ 5000 femmes étaient membres de GDA (Hanafi et al., 2024). Certaines d'entre elles exercent comme ouvrières agricoles car les revenus issus des activités menées au sein des GDA sont souvent limités pour subvenir à leurs besoins (Mogaadi, 2024). Reste que le nombre des ouvrières agricoles dépasse largement le nombre de femmes impliquées dans des GDA : l'amélioration des conditions de vie des ouvrières agricoles ne peut pas passer par une focalisation sur le seul développement d'activités génératrices de revenu (Arab et Azaitraoui, 2024).

En 2024, le décret-loi 2024-4 du 22 octobre (République de Tunisie, 2024) a prévu des mesures pour l'intégration des ouvrières agricoles dans les dispositifs de protection sociale (prise en charge des maladies, gestion des

¹ En mai 2025, des manifestations d'ouvrières agricoles ont eu lieu à Tunis, pour réclamer une amélioration de leurs conditions de travail (Business News, 2025).

accidents de travail, pension de vieillesse, etc.) et pour améliorer les possibilités de ces ouvrières à développer un projet économique individuel. Cependant, ce décret-loi ne traite pas des relations entre agriculteurs et ouvrières (montant des rémunérations, conditions de travail dans les exploitations, etc.).

Trois principales études ont caractérisé les conditions de travail des ouvrières agricoles en Tunisie (Bouzidi et al., 2011 ; Jrad et al., 2014 ; Cospe, 2024). Ces études soulignent les nombreuses difficultés auxquelles font face ces ouvrières : les conditions de travail difficiles sur l'exploitation, les difficultés liées au transport, la faiblesse des rémunérations, etc.

Les trois études analysent certaines des interactions entre les ouvrières et d'autres acteurs de leur environnement de travail et familial. Toutefois elles ne dressent pas une analyse globale de ces interactions, de comment ces relations mettent en évidence des rapports de pouvoir, et l'impact de ces interactions sur les conditions de travail et de vie des ouvrières. Par ailleurs, ces études n'ont que marginalement étudié dans quelle mesure il existe : 1) des liens sociaux entre acteurs des univers professionnel et personnel des ouvrières (par exemple, entre d'un côté les intermédiaires et les agriculteurs, et de l'autre les personnes de la famille des ouvrières ou leurs voisins), et 2) les effets possibles de ces liens sur de possibles dynamiques d'*empowerment* des ouvrières.

Le présent article analyse la manière dont les ouvrières perçoivent leurs relations avec les acteurs de leur environnement de travail et familial, et les impacts que ces relations ont, selon elles, sur leur quotidien. L'analyse attribue une importance particulière au possible encheêtrement entre relations de travail et relations sociales.

L'étude a été menée dans le gouvernorat de Béja. Selon les estimations du Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche (2018), il s'agit du gouvernorat qui compte le plus grand nombre d'ouvrières agricoles dans le nord de la Tunisie (plus précisément au niveau des régions Nord-Ouest et Nord-Est). Ce gouvernorat, se caractérise par une agriculture intensive, marquée par une diversité des cultures et de nombreuses zones irriguées, notamment pour le maraichage, la céréaliculture irriguée et l'arboriculture (Office de Développement du Nord-Ouest, 2022). De ce fait les exploitations agricoles embauchent des ouvrières et des ouvriers tout au long de l'année.

Les relations de travail des ouvrières agricoles : le cas du Maroc

Au Maghreb, la plupart des études analysant les relations de travail des ouvrières agricoles ont été menées au Maroc où différentes configurations pour l'emploi des ouvrières agricoles existent. Nous présentons ces études, du fait d'une certaine similarité – évidemment toujours relative- entre le fonctionnement du monde agricole au Maroc et en Tunisie. En simplifiant une réalité nécessairement complexe, il est possible de distinguer deux configurations types d'organisation du travail féminin dans le secteur agricole.

Dans la première configuration type, les ouvrières sont embauchées à la journée. C'est le cas notamment de celles qui vivent dans des villes secondaires ou en périphérie de villes plus importantes (Bouzidi et Faysse, 2024). Tôt le matin, des intermédiaires ou des agriculteurs viennent embaucher les ouvrières à la journée dans des endroits spécifiques appelés

mouquef (Lebdaoui, 2024). Les ouvrières embauchées ensemble ne connaissent pas nécessairement préalablement l'intermédiaire ni l'agriculteur avec qui elles vont travailler et ne se connaissent pas toujours entre elles (Bouzidi et Abdellaoui, 2021). Il en résulte ainsi, pour les ouvrières, une déconnexion entre les relations sociales lors du travail (c'est-à-dire lors du transport et du travail dans l'exploitation) et les relations sociales dans leur communauté de vie hors moments de travail.

Le travail d'ouvrières agricoles, et en particulier le fait de venir travailler au *mouquef* avec des personnes non connues, est souvent perçu négativement sur le plan social. Dans ce contexte, les ouvrières cherchent une forme d'anonymat, notamment en se couvrant le visage (Bouzidi et al., 2011 ; Bossenbroek, 2019 ; Bouzidi et Abdellaoui, 2019). Cela dit, cet espace d'anonymat peut être aussi perçu par les ouvrières comme un espace de liberté, car en dehors du contrôle social de leur communauté de vie. Ceci est particulièrement valorisé par les femmes dont la situation personnelle (telle que les mères célibataires) fait l'objet de jugements sociaux négatifs (Bouzidi et Faysse, 2024).

Dans la seconde configuration type constatée au Maroc, les ouvrières agricoles travaillent dans les exploitations avoisinantes de leur douar (Bouzidi et al., 2011 ; Azim et al., 2025). Les relations de travail sont alors beaucoup plus stables. Certaines ouvrières bénéficient d'un emploi permanent à l'année, d'autres sont saisonnières mais ont des contrats qui sont reconduits annuellement. Dans ce cas de figure, les ouvrières travaillant dans la même exploitation se connaissent, entretiennent des relations sociales hors du cadre professionnel et travaillent souvent à visage découvert (Bouzidi et al., 2011).

Méthodologie

Nous avons analysé les interactions entre les ouvrières et les autres acteurs de leur environnement de travail et familial. Nous avons étudié comment les ouvrières vivaient ces interactions, comment ces interactions permettent de mettre en évidence certains rapports de pouvoir, et selon les ouvrières, quel était l'impact de ces interactions.

Le pouvoir est ici entendu au sens de Dhal (1957) et de Crozier et Friedberg (1977), c'est-à-dire la capacité d'une personne à obtenir dans sa négociation avec une autre personne des termes de l'échange qui lui soient favorables. La façon dont les ouvrières réussissent à gérer ces interactions – et donc les rapports de pouvoir – est une expression de leur agencéité (traduction de l'anglais *agency*), c'est-à-dire la capacité des individus de disposer de marges de manœuvre, d'influencer les autres acteurs et d'agir, dans le sens qu'ils pourraient « à n'importe quel moment d'une séquence donnée, avoir agi différemment » (Giddens, 1984).

Pour identifier d'éventuels rapports de pouvoir, nous avons ainsi étudié les interactions entre les ouvrières et les autres acteurs, et dans quelle mesure ces interactions aboutissaient à un résultat favorable aux ouvrières.

Pour mener cette analyse, nous avons considéré les dimensions suivantes.

1. Les relations des ouvrières avec les *intermédiaires*, qui les connectent avec des agriculteurs à la recherche de main d'œuvre. Ces intermédiaires prennent en charge aussi en général l'organisation du transport.
2. Les relations avec les *agriculteurs* qui incluent l'organisation des tâches agricoles, les conditions de travail dans l'exploitation, la

rémunération, ainsi que les relations sociales entre agriculteurs et ouvrières.

3. Nous avons demandé aux ouvrières leurs éventuelles relations avec *l'inspection du travail* ou d'autres organismes publics ayant pour mission le contrôle règlementaire.
4. Nous avons recueilli les témoignages des ouvrières sur les relations qu'elles entretiennent *entre elles* sur les exploitations.
5. Enfin, nous avons demandé aux ouvrières la perception de leur travail *au sein de leur foyer* et leur autonomie dans la prise de décision concernant l'utilisation des revenus issus de leur travail agricole.

Des entretiens ont été menés auprès de 35 ouvrières agricoles du gouvernorat de Béja entre avril et mai 2024. L'échantillonnage a été effectué de façon à obtenir une diversité de situations en termes d'âge et de statut matrimonial. L'objectif n'était pas une représentativité statistique, et ce d'autant plus qu'il y a très peu de données sur la population générale des ouvrières agricoles à Béja. L'objectif était plutôt de comprendre la diversité des situations et des relations entre les ouvrières et les autres personnes avec qui elles interagissent, et l'impact de ces relations sur leur travail au quotidien.

Des entretiens préliminaires avec des membres du Commissariat Régional de Développement Agricole (CRDA) de Béja nous ont permis de pré-identifier deux facteurs structurant la diversité de situations en termes d'environnement de travail des ouvrières agricoles à Béja. D'abord, les membres du CRDA nous ont indiqué que le travail des ouvrières était bien accepté par les familles dans le sud du gouvernorat. En revanche, dans le nord du gouvernorat, les normes sociales privilégient la présence des femmes au sein de la sphère domestique. Par ailleurs, les tailles des exploitations agricoles varient en fonction des zones. Dans la délégation de

Nefza au nord, les agriculteurs ont de plus petites exploitations, tandis que dans les autres délégations, les exploitations sont de plus grande taille.

Il a donc été choisi de travailler dans quatre délégations, deux au sud et deux au nord (Figure 1).

Nous avons sélectionné cinq villages dans ces quatre délégations en concertation avec le CRDA de Béja. Ces villages ont été choisis en raison du nombre relativement important d'ouvrières comparativement aux autres villages dans la même délégation. Dans ces villages, le contact avec les ouvrières a été établi par divers moyens : rencontres dans les douars, contacts faits grâce à des présidentes de GDA féminins, ou grâce à l'appui du CRDA de Béja.

Nous n'avons pas conduit d'entretiens auprès des autres acteurs (les agriculteurs, les intermédiaires, etc.). C'est pourquoi l'analyse met l'accent principalement sur le vécu des ouvrières en ce qui concerne leurs relations avec les agriculteurs et les intermédiaires.

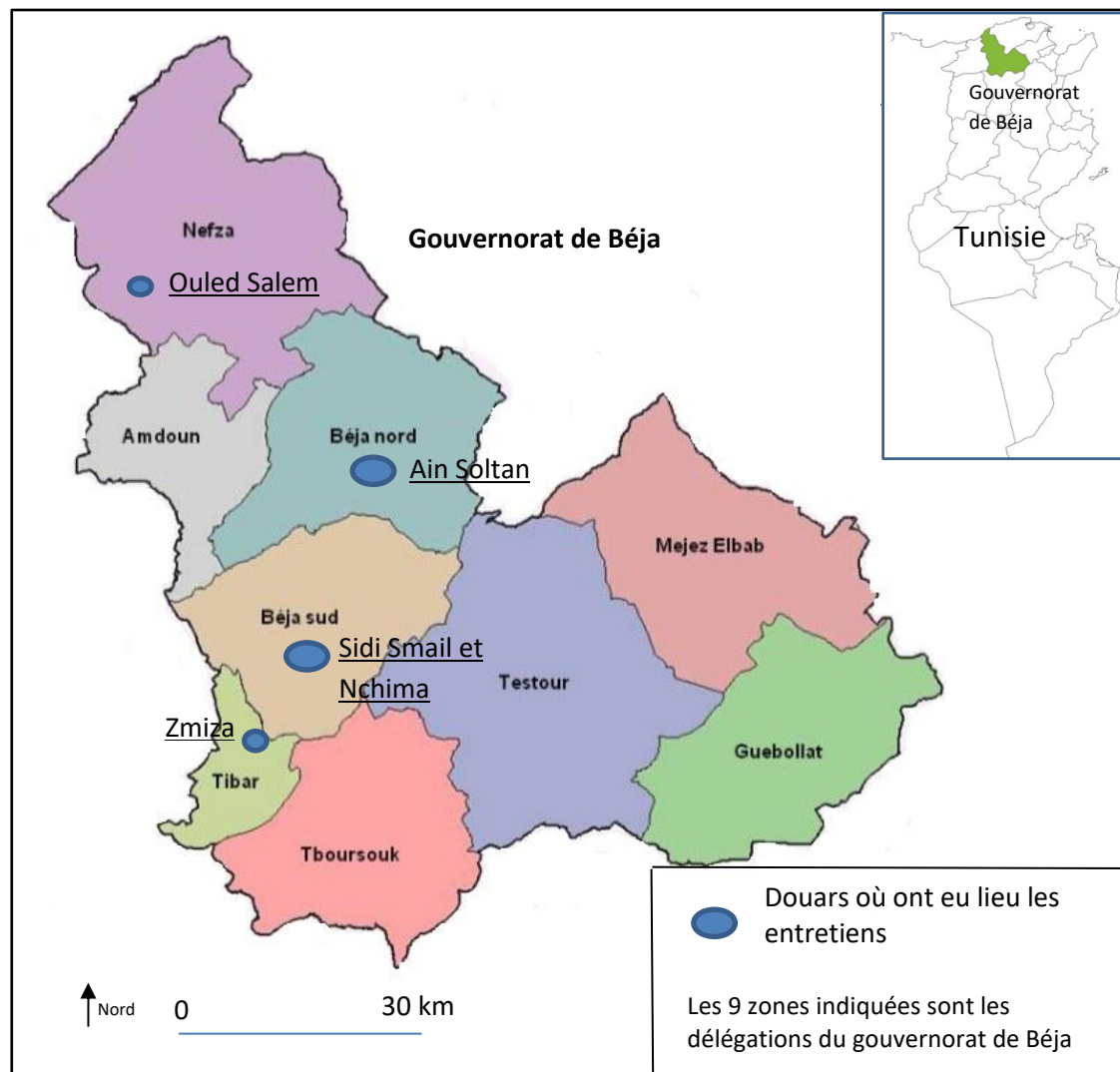


Figure 1. Zones d'étude dans le gouvernorat de Béja (carte élaborée à partir de Ministère de l'Équipement de l'Habitat et de l'Aménagement du Territoire, 2016)

Résultats

L'analyse des relations entre ouvrières et les acteurs de leur environnement de travail et familial présentée ci-dessous est structurée dans l'ensemble selon les acteurs considérés. Pour les thématiques de l'accès au travail dans les exploitations agricoles et la question du harcèlement sexuel, une analyse transversale a été préférée.

Nous n'avons pas développé de section spécifique en ce qui concerne les relations entre ouvrières agricoles et organismes publics car la totalité des ouvrières interrogées ont déclaré n'avoir jamais reçu la visite d'organismes chargés du contrôle des conditions de travail. Elles ont déclaré n'avoir pas non plus de lien avec des organismes publics formellement en charge des dispositifs de protection sociale des salariés agricoles.

Accès à un travail dans les exploitations agricoles

Sur les 35 ouvrières interrogées, 30 déclarent travailler durant toute l'année. Les cinq restantes travaillent de manière saisonnière en raison des engagements familiaux ou de leurs études.

Dix-huit de ces ouvrières déclarent avoir accédé à un emploi agricole par l'intermédiaire de transporteurs. Souvent, ces derniers résident dans les mêmes villages que les ouvrières. Ils sont connus des ouvrières et de leurs maris et entretiennent occasionnellement avec ces derniers des relations de voisinage dépassant le strict cadre du travail agricole. Une ouvrière a témoigné : « *Voilà comment cela se passe. L'agriculteur contacte*

l'intermédiaire et demande un certain nombre d'ouvrières agricoles. Ensuite, l'intermédiaire nous appelle et nous propose le travail. L'intermédiaire joue un rôle crucial, car il nous fournit du travail tout au long de la saison agricole. Il a de nombreuses relations avec les agriculteurs, ce qui facilite énormément notre accès à l'emploi ».

Pour 12 des ouvrières enquêtées, l'accès à l'emploi agricole a eu lieu grâce à un contact direct avec les agriculteurs. Ce mode de recrutement favorise une relation de travail plus durable entre ces ouvrières— en général embauchées pour plusieurs semaines ou plusieurs mois par an - et le même agriculteur pendant plusieurs années. Cette stabilité peut être assimilée à une sécurité d'emploi, même si ce dernier est souvent saisonnier. En retour, les exploitants agricoles bénéficient de la disponibilité et de l'expérience des ouvrières. Enfin, cinq ouvrières ont trouvé un emploi grâce à leurs réseaux de proximité, relations de voisinage, d'amitié ou bien de parenté.

Une ouvrière âgée de 50 ans nous a raconté : « *J'ai commencé à travailler à l'âge de 11 ans (...). Notre situation familiale est très difficile, c'est pourquoi mes parents ont accepté que je travaille. Ils n'hésitaient pas à négocier avec les chefs d'exploitation pour qu'ils acceptent leur fille dans leurs fermes, bien que cela soit officiellement interdit aux mineurs ».*

Relations avec les intermédiaires

Le *gachchar*² joue un double rôle : celui d'intermédiaire entre agriculteurs et ouvriers ou ouvrières, et celui de transporteur. Il assure le déplacement des ouvrières agricoles depuis leur domicile jusqu'aux exploitations.

² Terme qui signifie un intermédiaire informel dans le dialecte tunisien.

Parfois, les intermédiaires ne trouvent des opportunités de travail pour les ouvrières que dans des exploitations éloignées de leur village. C'est notamment le cas durant la période hivernale. La Figure 2 présente les principales zones de travail des ouvrières agricoles de la délégation de Nefza. Ces ouvrières peuvent avoir à parcourir jusqu'à 70 km dans chaque sens tous les jours.

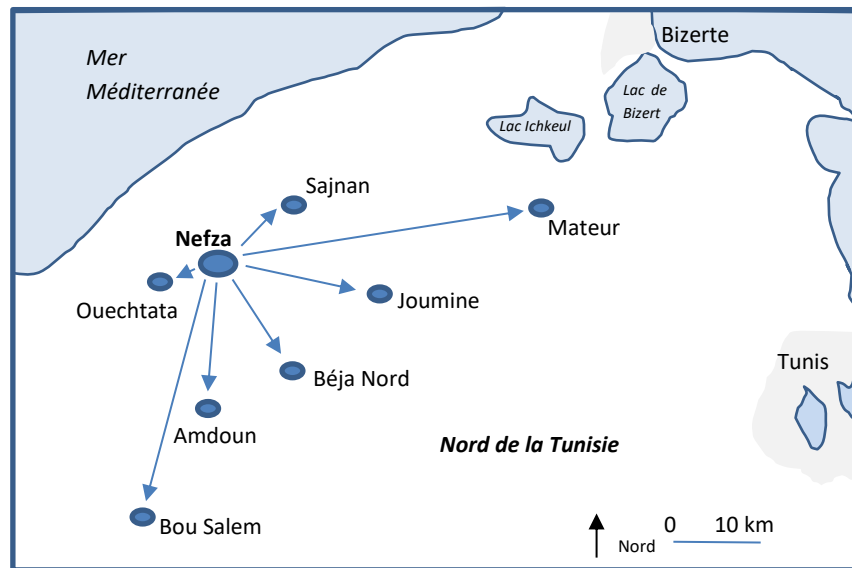


Figure 2. Déplacements des ouvrières agricoles de la délégation de Nefza durant l'année (élaboration par les auteurs)

Une ouvrière (60 ans) de Nefza a déclaré : « Pendant l'hiver, nous devons nous déplacer vers des endroits éloignés, souvent dans des conditions pénibles. Nous passons plus d'une heure et demie dans la voiture à l'aller et

autant au retour. Nous devons nous réveiller très tôt, à 2h du matin, pour nous préparer et atteindre l'exploitation agricole à 6h ».

Généralement, le transport se fait dans un pick-up non adapté au transport de personnes. Les ouvrières agricoles rapportent divers problèmes liés aux conditions précaires de transport. Une ouvrière a témoigné : « En hiver, malgré le froid et parfois la pluie, nous nous rendons au travail dans des voitures qui accueillent entre 20 et 27 ouvrières. Nous restons debout tout au long du trajet car le transporteur cherche à transporter un maximum d'ouvrières ».

Des ouvrières rapportent que parfois, en hiver, le transporteur retire la bâche qui couvre l'arrière du pick-up pour les empêcher de s'asseoir car le sol est humide, les obligeant ainsi à rester debout tout au long du trajet. Ceci permet au transporteur d'augmenter le nombre des ouvrières transportées au détriment de leur confort et de leur sécurité. Si une ouvrière se plaint, le transporteur lui répond : « Si tu veux travailler, monte. Sinon, reste à la maison ».



Photo 1. Des ouvrières agricoles transportées dans un pick-up (© Kouki, 2024)

En outre, certaines ouvrières considèrent que le transporteur impose des frais de déplacement exagérément élevés. Une ouvrière donne l'exemple d'un transporteur qui prélève une commission de 4 DT³ par jour et pour une distance de seulement 3 kilomètres. Bien que cette distance puisse

³ Au printemps 2024, 1 euro = 3,3 DT environ.

paraître courte, les ouvrières sont obligées d'utiliser le véhicule du transporteur car il joue également le rôle d'intermédiaire avec l'agriculteur et conditionne ainsi leur accès au travail. Cette situation illustre le rapport de force asymétrique, renforcé par l'informalité du recrutement.

Six ouvrières sur les 35 interrogées ont rapporté avoir été victimes d'accidents de transport. Par exemple, une ouvrière raconte qu'une voiture transportant 20 ouvrières et 4 ouvriers a glissé dans un fossé en raison des conditions météorologiques hivernales difficiles entraînant des blessures sérieuses à trois ouvrières qui ont souffert de fractures aux mains. Ces récits dénotent des risques élevés des modes de transport précaires et surchargés auxquels sont exposées les ouvrières agricoles.

Une autre ouvrière, victime d'un accident, a témoigné : *« après l'accident, nous avons repris le travail, comme si de rien n'était. Nous ne pensons qu'à gagner de l'argent pour vivre et améliorer nos conditions de vie. Personne ne se soucie de savoir si nous sommes encore en vie ou mortes. C'est une forme d'irresponsabilité, autant de la part des transporteurs que des institutions concernées ».*

Certaines ouvrières rapportent que lorsqu'elles subissent des accidents de transport ou des blessures, les intermédiaires les incitent fortement à garder le silence pour éviter les poursuites. Dans certains cas, ces intermédiaires prennent en charge de manière informelle les frais des soins, mais dans d'autres cas, ils refusent de le faire.

Vingt-sept ouvrières ont mentionné que la question des contrôles policiers constituait une difficulté dans le quotidien de leur relation avec les

transporteurs. En effet, elles ont mentionné que les transporteurs ne possèdent pas de documents légaux autorisant le transport d'ouvrières.

Face au risque de contrôle policier, les femmes enquêtées ont rapporté que les transporteurs adoptent l'une des quatre stratégies suivantes : 1) ils obligent les ouvrières à poursuivre le reste du trajet à pied en cas de contrôle; 2) ils versent des bakchichs aux policiers pour éviter l'amende ; 3) ils paient l'amende ; ou 4) lorsqu'ils apprennent qu'il y a un contrôle policier à un certain endroit, ils attendent dans un village avoisinant que ce contrôle policier soit levé, et si in fine le contrôle policier se prolonge, ils demandent aux femmes de continuer le reste du trajet à pied. Une ouvrière nous a confié ainsi : « *lors des contrôles policiers, les transporteurs nous obligent à descendre, nous laissant parfois marcher pendant plus d'une heure sous un soleil brûlant* ».

Relations avec les agriculteurs

Organisation des tâches et conditions de travail dans l'exploitation

A l'échelle de l'exploitation, les tâches varient en fonction des cultures et des saisons. En période hivernale, les ouvrières se mobilisent principalement pour la récolte des olives, des pommes de terre, des pois et des oignons. Au printemps, elles travaillent dans des champs où une plus grande diversité de cultures est cultivée (tomates, piments, fraises, gombos, etc.).

Les ouvrières estiment que c'est avant tout du fait de leur manque de qualification qu'elles ne peuvent pas accéder aux tâches les moins pénibles et plus mécanisées, telles que le labour et l'irrigation des cultures, qui sont généralement confiées aux hommes. Elles s'occupent des tâches manuelles, telles que le semis, le sarclage, le binage, la fertilisation et la

récolte de différentes cultures. La supervision du travail des ouvrières est faite soit directement par l'agriculteur, soit par un contremaître.

Toutes les ouvrières agricoles interrogées déclarent que les conditions de travail sont très pénibles tout au long de l'année. Par exemple, pendant la période hivernale, presque toutes les ouvrières enquêtées travaillent à la récolte des olives. La répartition des tâches se fait en fonction de l'âge (sans différence de salaire) : les plus jeunes ouvrières montent dans les arbres pour cueillir les olives, tandis que les plus âgées ramassent les olives tombées au sol.

Une ouvrière agricole âgée de 67 ans a déclaré : « *Les conditions de travail pendant l'hiver sont plus difficiles que pendant les autres saisons. Chaque ouvrière doit remplir un sac de plus de 80 kg d'olives, ce qui n'est pas facile à réaliser. Tous nos vêtements sont mouillés et il n'est pas facile de ramasser les olives par terre avec nos mains froides* ».

Les ouvrières travaillent avec des serfouettes lourdes. Elles passent la journée courbées pour arracher les mauvaises herbes à mains nues, sans gants de protection. Pour se protéger, elles portent habituellement un voile opaque et épais qui couvre leur visage, surmonté d'une casquette, ne laissant apercevoir que leurs yeux.

Vingt-quatre des ouvrières enquêtées ont déclaré souffrir de maux dorsaux dû aux longues heures passées dans des postures courbées, ainsi que des maladies nasales, oculaires et d'allergies provoquées par les pesticides et l'odeur des cultures de tomates en été.



Photo 2. Ouvrières agricoles dans la délégation de Tibar (© Kouki, 2024)

Rémunération

La totalité des ouvrières agricoles interrogées travaillent sans contrat. La rémunération est définie avant tout par zone. Vingt ouvrières des délégations de Béja Sud et Tibar mentionnent que le paiement s'effectue tous les 11 jours, soit directement par l'agriculteur, soit indirectement par l'intermédiaire. Une ouvrière de cette région a déclaré : « *La rémunération est effectuée pour chaque période de 11 jours travaillée. Cependant, l'agriculteur ne verse que la rémunération correspondant à 10 jours de travail. Il retient le reste [une journée de travail] pour que l'ouvrière continue de travailler avec lui plutôt que de chercher un emploi chez un autre agriculteur.* ». L'agriculteur paiera la journée manquante en même temps que les 10 premiers jours de la séquence suivante de 11 jours. Ce n'est qu'en fin de saison agricole que l'agriculteur paiera toutes les

journées travaillées (la journée restant de la séquence précédente et les 11 jours de la dernière section). Dans la délégation de Béja Nord, 12 ouvrières ont mentionné que la rémunération est hebdomadaire. Enfin, les ouvrières agricoles de Nefza ont indiqué qu'elles sont payées à la journée.

Ces différences dans les modes de rémunération s'expliquent par les structures des exploitations. Dans la délégation de Nezfza, les agriculteurs ont de petites exploitations et ont souvent besoin seulement de quelques jours de travail. En revanche, dans la délégation de Béja Sud, les agriculteurs ont de grandes exploitations et recrutent sur des périodes d'au moins une semaine.

Les rémunérations des ouvrières agricoles sont nettement inférieures à ceux des hommes, qui varient entre 20 et 30 DT par jour. Cette différence est justifiée par les agriculteurs par le fait que les hommes sont souvent chargés des tâches mécanisées, telles que le labour, l'irrigation et le transport des produits agricoles.

Vingt-trois des ouvrières interrogées étaient payées 13 DT par jour en avril 2024, et pour certaines d'entre elles, elles devaient soustraire les frais de transport, conduisant à un salaire net de 10 DT par jour. D'autres gagnaient un peu plus durant cette période (Figure 3). La majorité des ouvrières touchent un salaire inférieur au Salaire Minimum Agricole Garanti officiel (17,6 DT par jour en 2024).

Toutes les ouvrières enquêtées qui touchaient 20 dinars par jour en avril 2024 sont originaires de la délégation de Béja Nord. En effet, d'une part, les agriculteurs de cette délégation disposent généralement de grandes exploitations, principalement dédiées à des cultures comme le tournesol et les fèves, ce qui leur confère des moyens financiers et matériels relativement importants. D'autre part, de nombreuses femmes de cette

zone expriment un refus de travailler car, comparativement aux autres zones étudiées, le travail comme ouvrières est moins accepté socialement. Les agriculteurs trouvent ainsi plus difficilement de la main d'œuvre féminine que dans les autres zones d'étude. Dans les autres régions, la rémunération varie principalement entre 10 et 15 dinars, paiement au transport pris en compte.

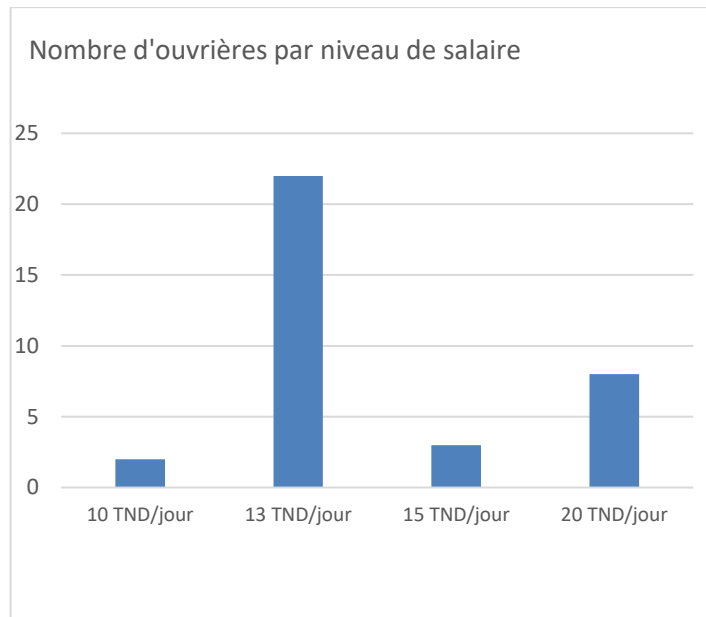


Figure 3. Rémunération journalière nette des ouvrières agricoles enquêtées en avril 2024 (élaboration par les auteurs)

Le manque d'alternatives conduit les ouvrières agricoles à accepter ces salaires très bas. Une ouvrière a témoigné : « *Ma situation actuelle est particulièrement difficile. Depuis le décès de mon conjoint, je suis*

confrontée à la pauvreté. L'aide sociale de l'Etat, dont je bénéficie, est insuffisante pour couvrir mes besoins et les besoins de mes enfants. Je ne dispose d'aucune autre source de revenu. Sans ce travail, je ne peux pas survivre. Je suis prête à travailler même pour 10 dinars par jour ».

En été, la récolte de certaines cultures maraîchères (tomate, petits pois, oignon) est payée à la tâche. Ainsi, pour la tomate, la rémunération est basée sur le nombre de caisses récoltées : un nombre seuil est exigé pour obtenir le salaire journalier et une prime est accordée si des plateaux supplémentaires sont récoltés. Ce travail à la tâche est aussi pratiqué pour la récolte d'olives dans certaines exploitations en hiver.

Dix des femmes ouvrières interviewées font appel à leurs enfants, surtout pendant les vacances d'été, pour que ces derniers les aident à atteindre le quota minimal de plateaux récoltés requis, voire en récolter plus.

Parfois, les ouvrières prennent collectivement l'initiative de demander aux agriculteurs d'augmenter leur rémunération. Cependant, selon les ouvrières interrogées, la majorité des agriculteurs refusent. Elles expliquent que si un agriculteur accepte d'ajouter un dinar ou plus à la rémunération, il risque d'entrer en conflit avec les autres agriculteurs qui ne veulent pas augmenter la rémunération mais qui pourraient être forcés de le faire pour continuer à recevoir suffisamment de main d'œuvre.

Toutes les ouvrières interrogées ont considéré que leur rémunération était insuffisante. Une ouvrière (60 ans) a mentionné : « *Nous, les femmes, n'avons pas la totalité de nos droits ; nous travaillons malgré les exigences avec une rémunération insuffisante qui ne couvre parfois pas nos besoins de base* ».

Relations sociales avec les agriculteurs

Les ouvrières interrogées ont indiqué que leurs relations avec les agriculteurs étaient souvent marquées par des tensions. Vingt-trois ouvrières ont déclaré travailler pour des agriculteurs qui imposent des exigences strictes en termes de conditions de travail. Ces agriculteurs cherchent à limiter au maximum les pauses durant la journée de travail. Chez ces agriculteurs, les ouvrières travaillent souvent pendant 7 heures par jour, mais avec des pauses représentant au total moins de 30 minutes. Les ouvrières estiment que ces agriculteurs exercent une pression sur elles, allant jusqu'à proférer des remarques humiliantes en leur demandant parfois de quitter le champ, si une tâche n'est pas effectuée à leur satisfaction. Malgré les efforts fournis par les ouvrières, ces agriculteurs considèrent souvent que leur « rendement » n'est pas suffisant.

Une ouvrière âgée de 60 ans a témoigné : « *Dans le domaine agricole, 90% des ouvrières agricoles sont exploitées par les agriculteurs. Malgré les efforts que nous faisons, les agriculteurs ne nous remercient jamais. J'ai travaillé chez beaucoup d'agriculteurs qui ne pensent qu'au rendement. Si une ouvrière ne travaille pas bien, elle est humiliée. Je me souviens même d'une fois où un agriculteur a battu une ouvrière lorsqu'elle n'a pas fait correctement le travail demandé, et lui a dit des paroles humiliantes* ».

En revanche, le reste des ouvrières (12 personnes) déclarent travailler généralement chez des agriculteurs qui sont soucieux d'une bonne relation avec les ouvrières. Ils leurs apportent parfois des biscuits, des boissons et du thé.

Harcèlement sexuel

Même si les relations entre ouvrières et agriculteurs sont souvent marquées par des tensions et par une violence verbale de la part de ces derniers, quasiment toutes les ouvrières interviewées (34 ouvrières) déclarent n'avoir jamais subi d'harcèlement sexuel. Les ouvrières ont expliqué que la raison principale est que les ouvrières travaillent avec des agriculteurs et des contremaitres qu'elles connaissent bien – elles ne travailleraient pas avec des agriculteurs et des contremaitres de mauvaise réputation.

Les relations de travail sont insérées dans des relations sociales, où le respect et la réputation jouent un rôle important. Une ouvrière âgée de 28 ans a déclaré : « *Bien que je n'aie jamais été harcelée, il arrive parfois que quelques agriculteurs me demandent mon numéro. Je refuse car il y a le respect mutuel avec eux et je ne veux pas être la cible de commérages* ».

Une seule ouvrière, mariée et âgée de 28 ans a indiqué qu'elle avait été parfois confrontée à des situations de harcèlement sexuel verbal lorsqu'elle travaillait avec des ouvriers agricoles dans les champs. Elle a déclaré : « *Quand j'étais adolescente, je me maquillais tous les jours et j'ai continué à le faire quand j'ai commencé à travailler. J'ai rencontré beaucoup de problèmes à ce sujet. Beaucoup d'ouvrières se moquaient de moi parce que je travaillais en étant maquillée. J'entendais souvent des commérages disant que je le faisais pour attirer les hommes. Pourtant, c'est simplement une habitude pour moi. J'aime me voir belle. Je ne mets pas de maquillage pour les hommes, je le fais pour moi. C'est une partie de ma personnalité. La mentalité ici à Béja n'est pas la même qu'à Sousse [d'où je viens]* ».

Les ouvrières ont affirmé aussi ne pas subir d'harcèlement sexuel de la part des transporteurs. En effet, la majorité d'entre elles sont transportées par le même intermédiaire tout au long de l'année. Les ouvrières ont expliqué que cet intermédiaire entretient des relations respectueuses avec les conjoints et les familles des ouvrières et fréquente souvent les mêmes lieux sociaux, comme les cafés.

Les ouvrières interrogées ont ainsi souligné l'intégration des agriculteurs et transporteurs dans des réseaux sociaux plus larges pour expliquer le faible taux de harcèlement sexuel. Cependant, à rebours, il n'est pas possible d'exclure une autre explication au fait que les femmes ne mentionnent pas de situation de harcèlement sexuel : dans une situation où les agriculteurs et les transporteurs sont connus au sein d'un cercle social commun avec les maris des ouvrières, il peut être difficile pour les ouvrières de dénoncer une de ces personnes. De plus, les femmes peuvent avoir peur de s'exprimer, d'être jugées et de perdre leur travail (Bouzidi et Faysse, 2024). De ce fait, les ouvrières peuvent ne pas oser dénoncer des situations de harcèlement et préférer rester silencieuses.

Enfin, nous avons mené un seul entretien avec chaque ouvrière. Possiblement, la réalisation de plusieurs entretiens avec les mêmes ouvrières agricoles permettrait de tisser des liens de confiance, de telle sorte que certaines femmes acceptent ensuite d'évoquer des difficultés personnelles liées au harcèlement.

Relations entre ouvrières

Une convivialité sur les lieux de travail

Plus de 26 ouvrières ont indiqué que, sur le lieu de travail, les ouvrières discutent, partagent leurs réflexions sur la vie et notamment les défis

familiaux, et trouvent du réconfort dans la camaraderie. Elles partagent des moments de convivialité, comme le repas pris en commun durant la pause matinale. Ces moments deviennent des occasions précieuses pour renforcer les liens communautaires et cultiver une solidarité qui va au-delà des douars où elles résident.

Le témoignage d'une ouvrière (55 ans) met en lumière l'importance des liens sociaux et de la solidarité au sein du groupe de travail : *« J'ai travaillé avec les mêmes ouvrières pendant plus de sept ans, nous avons toujours œuvré ensemble dans une ambiance de respect et de fraternité. Pendant le travail, nous parlons et discutons pour rendre le temps de travail plus agréable en partageant nos expériences et souvenirs. Le travail est pour moi une échappatoire à mes problèmes et à la routine quotidienne. C'est une façon de fuir la réalité pénible. Si une ouvrière a besoin d'argent, nous l'aidons à payer certaines charges. Si un conflit survient, nous le résolvons immédiatement. Nous sommes comme une famille, travaillant dans une ambiance de solidarité, de confiance et de cohésion »*.

Le travail dans les champs offre aussi l'opportunité aux ouvrières de rencontrer d'autres issues de différentes zones géographiques de la région. *« Je travaille avec mes voisines et d'autres ouvrières de différentes zones, nous sommes comme des sœurs. Nous travaillons ensemble, partageons nos expériences, chantons et travaillons en même temps. Je me sens à l'aise avec elles. Le temps de travail se passe très bien, nous ne ressentons pas d'ennui »* (ouvrière, 45 ans).

Parfois, des tensions autour de l'organisation du travail

Quatorze ouvrières enquêtées ont mentionné qu'il existe parfois des tensions entre ouvrières. Cela concerne notamment la distribution des tâches dans les exploitations agricoles. Ainsi, lors de la récolte des olives,

une organisation collective s'impose entre les ouvrières. Elles doivent s'accorder entre elles sur la répartition des tâches notamment entre le ramassage par terre et la cueillette en hauteur, ce qui est bien plus fatigant. Aussi, lors du transport, certaines femmes veulent s'asseoir sur une chaise, ce qui oblige d'autres à rester debout. Parfois, dans un groupe d'ouvrières provenant du même village, certaines sont d'accord pour suivre la proposition du transporteur pour aller travailler chez un agriculteur, tandis que d'autres femmes, étant en conflit avec cet agriculteur, refusent.

Dans certains cas, les ouvrières ne parviennent pas à exercer de pression sur les agriculteurs en raison de difficulté d'organiser l'action collective. Une ouvrière a partagé son expérience : *« Nous ne sommes pas capables d'arrêter de travailler ni de faire grève, car nous avons besoin d'argent. Parfois, nous décidons de faire grève et de ne pas travailler pendant quelques jours pour que l'agriculteur augmente notre rémunération. Mais le lendemain, nous découvrons que certaines ouvrières sont allées travailler sans suivre cette décision collective. Il n'y a parfois pas de cohésion ni de confiance entre nous, car chacune est obligée de travailler pour vivre ».*

Relations avec la famille

Acceptation du travail d'ouvrière agricole

Vingt-neuf des 35 ouvrières interrogées ont déclaré que leurs conjoints et membres de leur famille ont accepté dès le départ qu'elles travaillent dans le secteur agricole. Cette acceptation peut être motivée par la reconnaissance du travail des ouvrières comme un apport essentiel à l'économie familiale. Cependant, les six autres ouvrières ont indiqué qu'à l'origine, leurs maris refusaient cette activité en raison de certaines stigmatisations sociales associées au travail agricole féminin. Les raisons de

ce refus étaient la préoccupation concernant la sécurité, les conditions pénibles de travail, ainsi que la perception que les femmes devraient rester à la maison plutôt que de travailler en dehors de la sphère domestique. Certaines ouvrières interrogées ont mentionné que leurs maris continuaient à avoir une opinion négative de leur travail dans le secteur agricole.

Les familles de la délégation de Nefza interdisent souvent aux jeunes filles de travailler dans les champs. Une ouvrière a témoigné : *« Ici, à Nefza, la mentalité diffère de celle des autres régions. La zone est plus conservatrice : la plupart des familles préfèrent que leurs jeunes filles travaillent dans des usines, perçues comme offrant plus de prestige, une meilleure rémunération et une sécurité sociale, contrairement au secteur agricole qui manque de garanties. Nos filles sont diplômées et, si elles ne trouvent pas un emploi adéquat, il est préférable pour elles de rester à la maison plutôt que de travailler dans les champs ».*

Autonomie dans l'utilisation du revenu

Les 19 ouvrières agricoles mariées interrogées utilisent leur revenu pour assumer une part significative des charges familiales, en contribuant aux dépenses ménagères, au remboursement des crédits et aux frais de scolarisation de leurs enfants. Elles partagent ainsi les responsabilités financières avec leur mari, couvrant environ 50% des dépenses familiales, selon les dires d'un tiers des ouvrières concernées.

Par ailleurs, les femmes célibataires et les divorcées vivent chez leurs parents, et les veuves vivent dans la maison de leurs enfants mariés. Les femmes célibataires ont plus de liberté pour utiliser leur rémunération pour leurs besoins personnels, tels que l'achat de vêtements, de bijoux, ou l'épargne.

Douze ouvrières sur les 35 personnes interrogées ont affirmé être autonomes dans le choix de l'usage de l'argent gagné, et ceci peut être le cas quel que soit leur statut matrimonial (Tableau 1). Les autres ouvrières ne s'estiment pas autonomes. L'utilisation du revenu est alors avant tout la décision du chef de famille (époux pour les femmes mariées, père pour les femmes divorcées ou célibataires, fils pour les femmes veuves).

Tableau 1. Autonomie des ouvrières enquêtées dans l'utilisation du revenu (source : élaboration propre)

Statut matrimonial	Moyennement		
	Non autonome	autonome	Autonome
Célibataire	1	1	2
Mariée	10	2	7
Divorcée	1	0	1
Veuve	8	0	2
Total	20	3	12

Parfois, le travail agricole permet aux ouvrières et aux jeunes filles de gagner un revenu alors qu'auparavant elles travaillaient dans les champs de leur conjoint ou de leur père sans recevoir de rémunération personnelle. « J'ai travaillé dès mon adolescence avec mon père, qui est un petit agriculteur. Je travaillais sans cesse et à chaque saison. Je faisais des tâches pénibles mais je n'étais pas payée pour ces tâches. J'ai commencé alors à travailler pour d'autres agriculteurs, malgré l'opposition de mon père, afin de pouvoir être payée pour mon travail » (ouvrière, 43 ans).

Malgré ces différents niveaux d'autonomie, les ouvrières soulignent que le travail redéfinit les rôles traditionnels de genre, leur conférant davantage d'influence au sein du foyer et une plus grande participation aux décisions familiales. Une ouvrière a affirmé : « Grâce à mon travail, je me sens un peu plus autonome. Quand j'ai de l'argent, je peux payer les charges ménagères, contribuer aux dépenses de la maison et aider mon mari pour la nourriture et l'école des enfants. Cet emploi me donne un certain équilibre, parce que je ne dépends pas totalement de mon mari. Le travail me donne plus de poids dans la famille, on participe davantage aux décisions. D'ailleurs, je remarque que d'autres femmes aussi, quand elles travaillent, elles ressentent une forme de liberté. Quand on gagne notre propre argent, on peut le gérer comme on veut, et ça, c'est très important pour nous. »

Cependant, 11 ouvrières ont signalé qu'il leur est difficile d'équilibrer entre le travail agricole et les responsabilités familiales. Ceci génère des tensions avec leurs maris. Une ouvrière de 45 ans a expliqué : « Parfois, mon mari accepte que je travaille, et parfois non. Cela dépend surtout des périodes où nous avons beaucoup d'animaux à la maison, car ils demandent du temps et de l'attention. Quand on travaille aux champs, ce n'est pas toujours facile de tout concilier. Il faut se lever tôt, rentrer tard, et en plus, assurer les tâches ménagères. Parfois, je rentre exténuée, et il y a des tensions avec mon mari, surtout quand certaines choses à la maison ne sont pas faites comme il faut. C'est comme si, malgré tout l'effort que je fais à l'extérieur, mon travail à la maison devait rester invisible mais indispensable. On a l'impression de devoir être partout à la fois, sans que ce soit toujours reconnu. »

Discussion

Des interactions fondées sur de forts rapports de pouvoir

Les conditions de travail et les difficultés mentionnées par les ouvrières interrogées sont dans l'ensemble communes à celles mentionnées par les ouvrières dans l'étude de COSPE (2024), notamment en ce qui concerne l'absence de contrat, le rôle des intermédiaires, les temps de travail et la rémunération, et les conditions de transport. Dans l'étude de Jrad et al. (2013), 25% des ouvrières avaient des contrats temporaires ou permanents, probablement car cette étude a inclus des ouvrières travaillant dans des sociétés agricoles.

L'analyse présentée ci-dessus permet de mettre en évidence que de nombreuses difficultés vécues par les ouvrières au quotidien sont le produit de rapports de pouvoir marqués entre les ouvrières et les autres acteurs. Les ouvrières n'ont que très rarement « gain de cause » lors d'interactions avec les agriculteurs ou les intermédiaires. Le Tableau 2 synthétise ces interactions que les ouvrières n'ont en général pas les moyens de gagner.

Les ouvrières ont souligné l'importance du dialogue entre elles, mais les conditions de travail et de vie ne leur permettent pas d'initier une action collective susceptible de faire évoluer leurs relations avec les intermédiaires et les agriculteurs.

Tableau 2. Des interactions au quotidien dans lesquelles les ouvrières doivent subir les choix des autres acteurs

Avec les intermédiaires	Avec les agriculteurs
Nombre d'ouvrières transportées dans les véhicules et conditions de transport	Répartition des tâches
Risque d'accident et gestion suite à un accident	Conditions de travail
Frais de transport	Montant des rémunérations
Gestion pour prévenir ou bien gérer des contrôles policiers	Date du jour de paie

Les ouvrières agricoles en Tunisie mobilisent certainement des stratégies de résistance au quotidien (Salhi, 2024), non étudiées ici. Cependant, l'image globale est bien celle d'une asymétrie dans les relations de travail, asymétrie qui se voit aussi dans la faible amélioration des conditions de travail sur le long terme.

Ainsi, les résultats de la présente étude peuvent être comparés à ceux de Jrad et al. (2014) qui ont mené une enquête en 2013 dans différents gouvernorats du Nord de la Tunisie. Jrad et al (2014) mentionne que 90% des ouvrières gagnaient entre 10 et 15 dinars par jour en 2013. Compte tenu de l'inflation entre 2013 et 2023, ces rémunérations équivaldraient à 19 DT et 28 DT en 2024, soit des sommes bien supérieures à celles mesurées dans la présente enquête (valeurs qui sont du même ordre de grandeur que celles mesurées par COSPE, 2024). Si de nombreux autres facteurs peuvent contribuer à expliquer que les rémunérations des

ouvrières agricoles ne suivent pas l'inflation, cette différence témoigne de toute façon de la faiblesse de la position de ces dernières dans leur interaction avec les agriculteurs.

Une activité enchâssée dans des relations sociales au niveau de la communauté

La situation à Béja est semblable à la seconde configuration type identifiée au Maroc (voir ci-dessus la section sur les relations de travail des ouvrières au Maghreb). Les relations sociales relatives au travail des ouvrières agricoles sont en grande partie enchâssées dans les relations sociales des villages de résidence des ouvrières : les transporteurs et parfois aussi les agriculteurs connaissent les familles des ouvrières, et réciproquement.

Un premier constat est que ce lien entre environnement social des ouvrières et environnement de travail ne conduit pas à une amélioration des relations de travail des ouvrières. Les intermédiaires transportent les ouvrières dans des conditions dangereuses – ce qui est connu de tous- mais cela ne les empêche pas d'avoir des relations sociales avec les autres membres des communautés d'origine des ouvrières.

Un second constat est que ce lien entre monde du travail et monde social fait que ce travail est socialement accepté, même s'il existe des nuances entre les délégations du gouvernorat de Béja. Cependant, cette connexion entre relations de travail et relations dans la communauté de vie fait que des formes de « contrôle social » peuvent aussi s'exercer dans le monde du travail. C'est le sens du témoignage de la jeune ouvrière originaire de Sousse présenté ci-dessus, qui ne se sentait pas libre de se maquiller comme elle avait l'habitude de le faire par le passé.

Le monde du travail peut ne pas représenter alors un espace de liberté, dans le sens d'être déconnecté des relations sociales du douar de résidence, et qui est valorisé comme tel par certaines ouvrières travaillant au *mouquef* au Maroc. De même, la majorité des ouvrières estiment ne pas être autonomes dans l'utilisation de l'argent gagné : sur ce point aussi, le travail agricole est socialement accepté mais n'est que marginalement une source de changement pour les ouvrières agricoles.

Au cœur d'un processus de changement : une amélioration des relations de travail

Les résultats de cette étude soulignent que l'amélioration des conditions de travail nécessite de changer le rapport de pouvoir entre ouvrières d'une part et agriculteurs et intermédiaires d'autre part. Ainsi, un arrêté gouvernemental de 2020 a fixé des critères pour obtenir une autorisation de transport agricole (Houloul, 2023). Cependant, en l'absence d'un rééquilibrage des rapports de pouvoir entre ouvrières et transporteurs, ces derniers tendent lors des contrôles de police, à faire porter sur les ouvrières une partie importante de la gestion des difficultés induites par cette régulation (en les faisant attendre, en les obligeant à marcher à pied sur de longues distances) plutôt que de chercher à régulariser leur situation.

Des mécanismes d'incitation ou de pression suffisamment efficaces devront être mis en place pour faire évoluer ces relations. Cette pression peut être menée d'abord par l'inspection du travail. Dans d'autres pays, la menace d'un contrôle de l'inspection du travail sur les conditions de travail des ouvriers agricoles, menant le cas échéant à une sanction, est suffisamment crédible pour que les agriculteurs respectent le cadre réglementaire (Jouzel et Prete, 2020). Mais il est aussi possible d'envisager d'autres formes d'incitations, notamment des mécanismes qui

connecteraient l'obtention de subventions publiques au respect d'un cahier des charges relatif aux conditions de travail des ouvrières.

L'évolution des rapports entre ouvrières d'une part et agriculteurs pourrait aussi passer par l'action collective entre ouvrières. Une possibilité serait la constitution de GDA féminins qui proposent collectivement aux exploitations une main d'œuvre. En 2024, deux GDA féminins de la région de Tibar ont ainsi obtenu des marchés d'entreprises publiques (les « chantiers ») pour des travaux qui seront menés par des ouvrières agricoles membres de ces GDA. Ce type d'approche où des ouvrières proposent collectivement des services agricoles pourrait être généralisé, à travers des mécanismes incitant les agriculteurs à avoir recours à des collectifs d'ouvrières pour la réalisation de travaux agricoles.

Vers une approche écosystémique de l'appui aux ouvrières agricoles

Les résultats de ce papier révèlent que l'amélioration des conditions de travail des ouvrières agricoles ne peut être envisagée en l'absence d'une reconfiguration des rapports de pouvoir qui structurent leurs relations avec les agriculteurs, les intermédiaires et les transporteurs. Bien que des dispositifs réglementaires existent, leur application reste marginale.

Les propositions formulées plus haut gagneront à être inscrites dans une approche écosystémique. Cette approche s'intéresse aux relations entre l'ensemble des organisations intervenant dans un secteur donné. Cette approche permet de mettre en évidence des propriétés relatives au système formé par ces organisations dans leur ensemble (de Azevedo et al., 2012).

Dans le cas présent, il s'agira de prendre en compte l'ensemble des interdépendances institutionnelles, sociales et économiques qui encadrent le travail agricole au-delà des relations bilatérales. Il s'agit de dépasser le traitement ponctuel et fragmenté des difficultés et des contraintes. L'approche écosystémique dépasse la relation binaire ouvrières-agriculteurs/intermédiaires pour configurer un cadre structuré d'interactions entre divers acteurs (inspection, formation, financements, innovation sociale, collectivités locales ...).

Une approche écosystémique permettrait également d'analyser les leviers de transformation à plusieurs niveaux (micro, méso, macro) afin de déterminer les conditions structurelles et institutionnelles de cette transformation. Cette approche peut produire des dispositifs permettant une gouvernance intégrée du travail agricole, centrée sur les droits, la dignité et l'autonomie des travailleuses, dans une logique territorialisée de développement inclusif.

Conclusion

Les évolutions prévues du dispositif de protection sociale liées au décret-loi d'octobre 2024 devraient permettre à un plus grand nombre d'ouvrières agricoles de bénéficier de la sécurité sociale et de pensions (Ghoubantini, 2024). Ces évolutions bienvenues devraient permettre que les ouvrières bénéficient bien plus facilement des dispositifs publics de protection sociale en Tunisie. Cependant, cette loi ne cherche pas à faire évoluer les rapports de pouvoir entre les ouvrières d'une part, et les agriculteurs et les intermédiaires d'autre part.

Cependant, ces rapports de pouvoir sont à l'origine de nombreuses difficultés que vivent les ouvrières au quotidien. Tant qu'il n'y aura pas d'amélioration de ces rapports, le travail agricole féminin restera une « variable d'ajustement » (Bouzidi et al., 2011) des exploitations agricoles.

Placer l'évolution de ces relations au cœur de la réflexion permet de construire une stratégie du changement qui part de l'amélioration au quotidien des conditions de vie des ouvrières, et non de la définition d'un idéal normatif qui souvent a bien du mal à être ensuite mis en pratique.

Remerciements

L'étude a été réalisée grâce à l'appui du Commissariat Régional de Développement Agricole de Béja.

Références

Arab C, Azaitraoui M, 2024. [Acteurs de développement et ouvrières agricoles au Maroc. Le cas de la région de Béni Mellal – Khénifra.](#) *Alternatives Rurales* hors-série ouvrières agricoles.

Azim S, Bouzidi Z, Faysse N, 2025. [S'adapter dans un univers hiérarchisé : expériences d'ouvrières dans des exploitations agricoles capitalistes du Saïss au Maroc.](#) *Alternatives Rurales* hors-série ouvrières agricoles.

Bellal N, 2013. [Améliorer l'accès au financement pour renforcer l'autonomisation des femmes rurales en Afrique du Nord : bonnes pratiques](#)

[et leçons à tirer » et leçons à tirer. Cas de l'Algérie.](#) Commission Economique pour l'Afrique. Bureau pour l'Afrique du Nord.

Bossenbroek L, 2019. [Les ouvrières agricoles dans le Saïss au Maroc, actrices de changements sociaux.](#) *Alternatives Rurales* 7 : 97-110.

Bouzidi Z, Abdellaoui H, 2021. [C'est la faim qui fait crever, ce n'est pas la maladie ! Travailleuses agricoles entre le marteau de la précarité et l'enclume de la COVID 19 : impacts et stratégies d'adaptation.](#) *Alternatives Rurales* 8.

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.](#) *Gender and Work in the MENA region working paper no. 22.* Le Caire : Population Council.

Bouzidi Z, Faysse N, 2024. [Être ouvrière agricole et maman célibataire au Maroc: Un double combat en marge de la marge.](#) *Alternatives Rurales*, Hors-série ouvrières agricoles.

Business News, 2025. [Les ouvrières agricoles manifestent à l'avenue Habib Bourguiba.](#) *Business News*, site consulté en juin 2025.

COSPE, 2024. [Rapport final de la recherche-action sur les conditions de vie et de travail des femmes travaillant dans l'agriculture et la pêche dans les régions de Jendouba, Kasserine, Mahdia, Sfax et Sidi Bouzid.](#) Rapport du projet FAIRE.

COPSE, 2021. [Agriculture Travail Droits. Analyse de la situation actuelle, des enjeux et recommandations. Cas de la Tunisie et de l'Italie.](#) Rapport du projet FAIRE.

Crozier M, Friedberg E, 1900. Le pouvoir comme fondement de l'action organisée. Tessier R, Tellier Y (Eds.). *Théories de L'Organisation. Personnes*,

Groupes, Systèmes et Environnement, Tome 3. Presses de l'Université du Québec, pp. 133-154.

Dahl RA, 195. [The concept of power](#). *Behavioral science* 2(3): 201-215.

De Azevedo APP, da Silva Bueno, AK, Balloni AJ, de Souza Dias Neto M, Silveira MA, 2012. Organizational ecosystems: interaction and alignment towards innovation. In Mahamane A (Ed.) *The Functioning of Ecosystems*. Book on Demand ed, pp. 39-56.

FAO, 2022. [Évaluation genre des secteurs de l'agriculture et du développement rural - Tunisie](#). *Série des évaluations genre des pays*. Rome.

Gaied S, 2023. [La précarité de l'emploi en Tunisie](#). *Revue Sciences Humaines* 34(2) : 137-153.

Ghoubantini S, 2024. [Nouvelles mesures pour les ouvrières agricoles : qu'est-ce qui change ?](#) *Business News*, date du 5 novembre, consulté en juin 2025.

Giddens A., 1984, *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. Berkeley, University of California Press.

Hanafi A, Mazhoud H, Chemak F, Faysse N Kharroubi F, 2024. [Women's development organisations in rural areas of Tunisia: rethinking support to strengthen their autonomy](#). *Cahiers Agricultures* 33, 36.

Houloul, 2023. [Transport des travailleuses agricoles: Vers la formalisation et l'instauration des droits](#). *Policy Paper*.

Jouzel JN, Prete G, 2020. L'inspection du travail agricole : vie et mort d'une institution d'exception. In Pilmis O, Brunier S (Eds.) *La règle et le rapporteur. Une sociologie de l'inspection*. Presses des Mines, pp.23 – 42.

Jrad M, Chekir H, Triki S, Ismail R, Driss S, et al., 2014. [Rapport, Association Tunisienne des Femmes Démocrates et Observatoire Asma Anni pour l'égalité des chances et la citoyenneté des femmes en Tunisie](#).

Lebdaoui K, 2024. [Précarité des ouvrières agricoles et crise pandémique au Maroc: intersectionnalité des expériences vécues](#). *Revue des Études Multidisciplinaires en Sciences Économiques et Sociales* 9(2).

Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche, 2018. [Répartition de la main d'œuvre agricole salariale en 2017](#). Données obtenues du site Agridata, consulté en décembre 2024.

Ministère de l'Équipement de l'Habitat et de l'Aménagement du Territoire, 2016. [Atlas du Gouvernorat de Béja](#).

Mogaadi S, 2024. *Gouvernance des Groupements de Développement Agricole Féminins et impact socio-économique sur les femmes rurales : Cas de Siliana*. Mémoire de projet de fin d'étude de l'Institut National Agronomique de Tunisie.

Office de Développement du Nord-Ouest, 2022. [Gouvernorat de Béja en chiffre 2022](#).

ONAGRI, 2016. [Référentiel Du Développement Agricole Durable En Tunisie. 'L'aspect genre dans l'agriculture tunisienne'](#).

République de Tunisie, 2024. [Décret-loi n° 2024-4 du 22 octobre 2024, relatif au régime de protection sociale des travailleuses agricoles](#). *Journal Officiel de la République Tunisienne* 129 : 2897 – 2902.