



S'adapter dans un univers hiérarchisé : expériences d'ouvrières dans des exploitations agricoles capitalistes du Saïss au Maroc

Sara Azim¹, Zhou Bouzidi¹, Nicolas Faysse^{2,3}

¹ Université Moulay Ismail, Meknès ; ² UMR G-Eau, Cirad, Montpellier ; ³ Institut National Agronomique de Tunis, Tunis.

Contact : sarazim97@gmail.com

Résumé

Au cours des vingt dernières années, les exploitations capitalistes se sont développées au Maroc. Ce développement s'est accompagné par un essor du salariat agricole et une féminisation importante de la main d'œuvre. Dans les exploitations capitalistes, l'organisation du travail et les rapports entre les acteurs sont différents de ceux des autres types d'exploitations agricoles familiales. Cet article analyse les différentes formes d'emploi féminin au sein de deux exploitations capitalistes du Saïss et les stratégies déployées par les ouvrières agricoles pour subsister et se créer des marges de manœuvre au niveau de l'organisation du travail au sein de ces exploitations. Nous avons conduit 35 entretiens avec des ouvrières agricoles, des gérants d'exploitations et des contremaitres. Nos enquêtes ont montré que le travail au sein des exploitations capitalistes est très hiérarchisé, en termes de canaux de communication et de coordination. De plus, une catégorisation des ouvrières apparaît entre ouvrières permanentes, saisonnières renouvelées et saisonnières non renouvelées. Chaque catégorie a des conditions de travail, des motivations et des stratégies différentes. Cette hiérarchisation de l'emploi agricole au sein des exploitations capitalistes maintient l'aspiration des ouvrières à une amélioration des conditions de travail, en termes de stabilité et de régularité de l'emploi. Cependant, elle accroît la compétition, le contrôle et les conflits entre les ouvrières sans leur permettre réellement de sortir de la précarité.

Mots clés : exploitations capitalistes, ouvrières agricoles, stratégies, univers hiérarchisé, Saïss, Maroc

Introduction

Depuis une vingtaine d'années, les exploitations capitalistes se sont développées au Maroc. Il est difficile d'avoir une vision sur l'ensemble du pays, du fait de l'absence d'un recensement agricole récent. Cependant, dans de nombreuses régions, cet essor a été documenté (Elder, 2022 ; Kchikech et al., 2024).

Ce développement a été accompagné par des politiques agricoles telles que le Plan Maroc Vert promulgué en 2008 et la stratégie Génération Green initiée en 2020 (Kuper et al., 2023). En effet, le Maroc cherche à promouvoir des modèles de production agro-industrielle, pour augmenter sa capacité d'exportation et conquérir de nouveaux marchés internes et externes. Le Haut-commissariat au Plan considère que la promotion de l'industrie agro-alimentaire est une vocation du pays, du fait qu'il s'agit d'un secteur qui ne génère pas moins de 30 milliards de dirhams en valeur ajoutée, soit 26 % du PIB industriel (Ouazzani et Raqui, 2023). L'Etat a accompagné l'essor des exploitations capitalistes grâce à de nombreuses subventions à l'investissement et à la mise en location des terres du domaine de l'Etat, dans le cadre de partenariats public-privé.

Au-delà de l'opposition classique entre agriculture paysanne et agriculture capitaliste, il existe une diversité de forme d'exploitations agricoles capitalistes. Trois critères peuvent être retenus : « i) l'appropriation privée des moyens de production par une personne souvent morale ; ii) un rapport salarial entre le détenteur des moyens de production et les travailleurs, quel que soit leur niveau de qualification ; et iii) la recherche d'un certain

niveau de rémunération du capital investi via le taux de profit » (Bélières et al., 2014).

Les exploitations capitalistes au Maroc produisent des cultures à haute valeur ajoutée particulièrement exigeantes en main d'œuvre. La demande de travailleurs agricoles s'est fortement accrue pour assurer la multiplicité des tâches agricoles (Nieto, 2012). Ces entreprises expriment le besoin d'une main-d'œuvre qualifiée, spécialisée et flexible pour garantir la rentabilité des investissements (Hellio, 2008 ; Bossenbroek, 2019).

La féminisation de cette main d'œuvre ces dernières années est particulièrement importante (Bouzidi et al., 2011). Ces ouvrières sont ainsi devenues essentielles pour les systèmes de production et les approvisionnements alimentaires (Bouzidi et Arab ; 2020). L'activité des ouvrières agricoles peut permettre des changements socioéconomiques importants dans le monde rural (Bossenbroek, 2019 ; Bouzidi et Faysse, 2024).

Différentes études ont cependant mis en évidence que les ouvrières agricoles au Maroc, vivent souvent dans la marginalité et la précarité. Pour la plupart, le travail passe au quotidien par le Moquef¹ et les conditions de travail sont très précaires. La précarité représente une situation d'emploi caractérisée par une instabilité et des conditions de travail défavorables. Elle engendre une incertitude liée à l'impossibilité de prévoir l'avenir, renforcée par un sentiment de non-reconnaissance (Bresson, 2007 ; Igamane et Bousbaa, 2018).

Les ouvrières sont aussi peu visibles dans le débat et des politiques publiques (Arab et Azaitraoui, 2024). Elles deviennent, parfois et ponctuellement, visibles dans l'espace public.

¹ Un espace de rassemblement des ouvriers/es agricoles, où les agriculteurs, les intermédiaires et

les contremaitres recrutent, tous les matins la main d'œuvre pour la journée.

Ce fut le cas pendant la crise sanitaire liée à la propagation de Coronavirus parmi les ouvrières agricoles (Bouzidi et Abdellaoui, 2021) ou encore de façon éphémère pendant les innombrables accidents de travail dont les ouvrières agricoles sont les premières victimes (Via Campesina, 2018).

Les études sur les conditions de travail des ouvrières agricoles ont peu porté sur leurs conditions de travail spécifiquement au sein des exploitations capitalistes. Dans le secteur d'agro-export, notamment des fruits rouges, les études existantes montrent que les femmes sont souvent recrutées pour leur endurance, leur grande capacité de travail, leur faible degré de mobilisation collective et leur « docilité » (Hellio, 2008 ; Nieto, 2012 ; Arab, 2018). De tels critères sont utilisés, par exemple, dans le choix d'ouvrières candidates pour travailler de manière saisonnière dans les exploitations de production de fraise en Espagne (Nieto, 2009 ; Arab, 2018). Celles-ci doivent avoir des enfants à leur charge pour garantir leur retour du pays à la fin du contrat du travail saisonnier (Hellio et Nieto, 2025).

En revanche, la féminisation du travail agricole associée au développement de l'agriculture capitaliste, bien qu'elle ait contribué à la croissance de l'emploi des femmes, ne permet pas pour autant une amélioration des conditions de travail. Les ouvrières agricoles travaillent souvent dans des conditions précaires et sont exposées à diverses formes de violence verbale et physique et à différents risques (Arab, 2018 ; Salhi, 2024 ; Bouzidi et Faysse, 2024). Les premiers clusters de contamination de COVID 19 au Maroc se sont propagés dans des unités de production et de conditionnement de fruits rouges dans la zone côtière du Gharb en 2020 (Bouzidi et Abdellaoui, 2021).

Yousfi (2024) montre que les femmes ouvrières dans les exploitations capitalistes au sud du Maroc évoluent dans un monde professionnel

très hiérarchisé, où elles essaient de s'imposer et de surmonter plusieurs défis et contraintes, de différentes manières et avec différentes stratégies, pour négocier leur devenir d'ouvrière agricole dans une quête d'autonomie et de visibilité. Loin de les représenter comme victimes de processus politiques, économiques et sociaux, Salhi (2024) met en lumière les formes de résistances au quotidien subtiles déployées par les ouvrières pour contourner les rapports de pouvoir asymétriques qui structurent l'emploi agricole.

En décryptant les différentes configurations du travail au sein de deux exploitations capitalistes dans la plaine du Saïss au Maroc, le présent article cherche à mettre en lumière la diversité des formes d'emploi féminin au sein de ces exploitations et les stratégies déployées par chaque catégorie d'ouvrière pour subsister, évoluer et se créer des marges de manœuvre.

Nous montrerons que les travailleuses dans les exploitations capitalistes sont loin de constituer une catégorie homogène qu'on oppose souvent (en termes de droits et de conditions de travail) à celle qui passe par des circuits de travail plus informels. Il existe une forte hiérarchie entre catégories d'ouvrières agricoles travaillant dans ces exploitations. Cette hiérarchisation est mobilisée et renforcée par les propriétaires dans le but de contrôler les rapports d'emploi et ainsi de maximiser la rentabilité de leur activité économique. Cependant, *in fine*, les formes d'emploi dans ces exploitations limitent fortement la capacité des ouvrières de sortir de leurs situations de précarité (Morice, 2004 ; Gadea et al., 2015).

Zone d'étude

Notre terrain d'enquête concerne deux exploitations capitalistes situées dans la plaine

du Saiss. La première exploitation « A » se situe sur la commune de Ras Jerry dans le cercle d'Agourai. La deuxième exploitation « L » se situe dans la commune Laqsir dans le cercle de Ain Taoujdate (Figure 1).

Dès la fin des années 1980, la plaine du Saiss a fait l'objet d'une intensification agricole importante permise notamment par l'accès aux eaux souterraines et l'adoption des motopompes (El Amrani, 2001 ; MADRPM, 2000). L'installation des investisseurs dans la zone a été favorisée par les incitations attribuées dans le cadre du Plan Maroc Vert (2008-2020) puis de la stratégie Génération

Green (2020-2030). Le Plan Maroc a notamment introduit le partenariat public privé permettant la location des terres sur des durées variant entre 17 et 40 ans renouvelables voire sur une durée plus longue dans certains cas (Ameur et al., 2018). La plaine du Saiss, à l'instar d'autres régions agricoles, devient donc particulièrement attractive pour l'installation des exploitations capitalistes, modernes et productrices de cultures à haute valeur ajoutée et fortement demandeuses en main d'œuvre agricole.

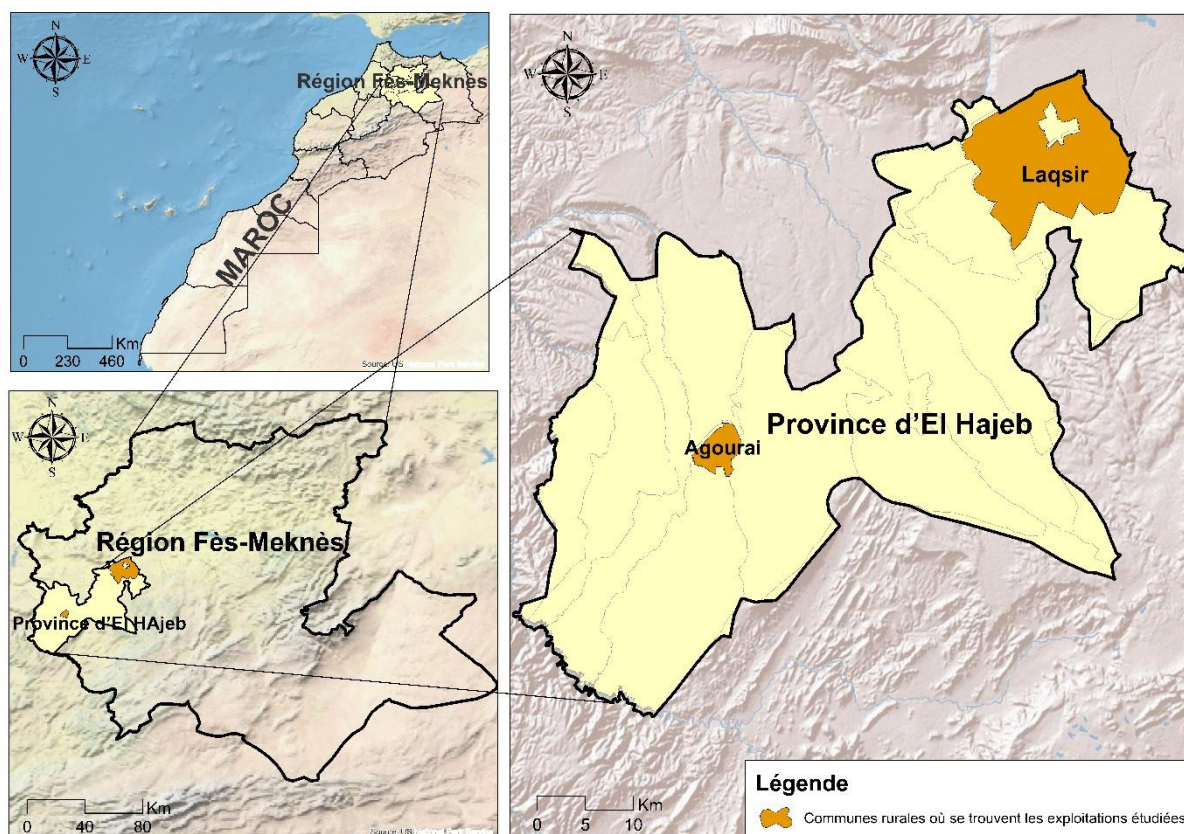


Figure 1. Localisation des deux communes rurales où sont situées les deux exploitations étudiées (Source : Carte élaborée par les auteurs)

Dans la plaine du Saïss, le marché du travail agricole est organisé soit au niveau de ces exploitations capitalistes, soit au niveau du Moquef, lieu où les intermédiaires, les propriétaires et les caporales/aux² proposent des journées de travail (Bossenbroek, 2019 ; Bouzidi et Abdellaoui, 2021).

Exploitation A

Les deux exploitations étudiées mobilisent une main d'œuvre pour l'essentiel en provenance des villages avoisinants. L'exploitation A fait partie du domaine privé de l'Etat et a été louée à une entreprise marocaine depuis 2006, elle n'appartient donc pas à une personne physique. Cette concession foncière s'inscrit dans le cadre des partenariats public-privé.

L'exploitation s'étend sur une superficie de 350 hectares dont 300 ha irrigués et utilise un système de production qui combine des cultures sous serre et de plein champ. Ces cultures comprennent principalement la viticulture, l'olivier, la tomate, le figuier et les céréales. L'exploitation emploie 22 ouvriers-es permanents-es dont 6 femmes et d'autres employés (chauffeurs, techniciens, comptable et agents de sécurité). De plus, l'exploitation emploie des ouvrières saisonnières qui ne sont présentes sur l'exploitation qu'en période de récolte intensive. Ces ouvrières non permanentes représentent une moyenne de 120 ouvrières recrutées dans l'année.

Dans cette exploitation, il y a deux catégories d'ouvrières saisonnières : d'une part, celles qui ne sont pas renouvelées chaque année et peuvent provenir d'autres régions du pays, et d'autre part, celles qui viennent des villages avoisinants et qui sont régulièrement recrutées

chaque année. Ces dernières bénéficient également d'une inscription à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS). Pourtant, puisque ce travail est limité aux périodes de récoltes, la déclaration des journées à la CNSS est limitée aux journées travaillées. Ceci entraîne une accumulation très lente des droits à la retraite, contrairement aux permanentes qui travaillent toute l'année et qui peuvent cumuler un nombre de journées travaillées qui leur permettent de bénéficier d'une retraite plus élevée que celle des saisonnières.

Exploitation L

L'exploitation L est une propriété privée qui appartient à un investisseur privé. Elle s'étend sur une superficie de 86 hectares d'arboriculture entièrement irriguée (pêcher, nectarine, abricotier, poirier, pommier, olivier et kaki). Les ressources humaines incluent quatre ouvrières agricoles permanentes, un gérant, un comptable, un responsable de l'unité frigorifique, deux gardiens, un caporal, trois chauffeurs et une trentaine d'ouvrières saisonnières et occasionnelles. Ces saisonnières, contrairement à celles travaillant dans l'exploitation A, ne bénéficient pas de déclaration à la CNSS sur les journées travaillées, ni de retraite.

Méthode

Ce travail s'appuie sur les résultats d'une étude effectuée au cours du premier semestre de l'année de 2021. Contrairement au Moquef, qui est un espace ouvert où l'on peut rencontrer sans difficulté les ouvrières

² Un ou une caporal(e) est contremaitre ou chef d'équipe. Le caporal ou *kabran* en arabe dialectal, désigne un statut professionnel au-dessus de l'ouvrier dans le secteur agricole. Son travail consiste essentiellement à recruter la main d'œuvre

et à organiser les tâches agricoles. Il ou elle est en pratique l'intermédiaire entre le gérant de l'exploitation et les ouvriers et ouvrières (Chattou, 2019).

regroupées dans des espaces ouverts, l'accès aux exploitations capitalistes est plus compliqué. Il s'agit d'espaces fermés, contrôlés et dont l'accès est « verrouillé » à toute personne étrangère. Nous avons eu recours à nos réseaux de connaissances pour avoir accès à ces exploitations à l'aide des personnes qui avait un contact direct avec le gérant (dans le cas de l'exploitation A), ou avec le chef d'ouvriers (pour l'exploitation L).

Si ces contacts ont permis de « déverrouiller » l'accès à ces exploitations, la réalisation d'enquêtes avec les ouvrières n'a pas été simple à organiser. Il nous a fallu d'abord expliquer clairement aux responsables, notamment aux gérants de chaque exploitation, les objectifs de l'enquête et le statut d'étudiante de l'auteure principale de ce travail. Nous avons précisé qu'il ne s'agissait pas d'une intervention syndicale, ni d'une démarche de fonctionnaire d'Etat, mais plutôt d'un travail scientifique ayant pour objectif d'analyser les expériences des ouvrières agricoles.

Il nous a fallu ensuite déconstruire la méfiance qu'éprouvaient les ouvrières à notre égard et vis-à-vis de notre présence sur l'exploitation. Au début de l'enquête, les ouvrières s'exprimaient avec réserve et présentaient de façon positive les conditions de travail et les rapports de travail au sein de l'exploitation. Nous nous sommes rendue compte que celles-ci avaient peur que nous transmettions les informations collectées aux gérants et aux propriétaires. Certaines ouvrières ont par la suite vu en nous une actrice associative ou syndicale. Celles-ci avaient tendance à se victimiser pour justifier leur demande d'appui.

Néanmoins, au fur et à mesure de nos passages répétitifs et de notre participation bénévole à quelques tâches de désherbage ou de bouturage, la proximité s'est créée avec les ouvrières. Celles-ci ont compris que nous étions simplement une étudiante et leur parole

s'est libérée au fur et à mesure que la confiance s'est instaurée. A maintes reprises, elles nous ont invitée pour prendre un repas chez elles dans leurs villages. Ces moments d'échange et de partage informels avec les ouvrières ont été intéressants pour capter leurs interactions et les modes d'organisation et de division du travail.

Nous avons au total mené 35 entretiens semi-directifs, auprès de plusieurs catégories d'acteurs impliqués dans le circuit de travail agricole (gérants, chefs d'ouvrières et ouvrières). Au total, 25 entretiens ont été menés dans l'exploitation A et 10 dans l'exploitation L (Tableau 1). Sur les 30 ouvrières enquêtées, la moyenne d'âge est de 41 ans dont 16 mariées, 4 célibataires, 4 veuves, 6 divorcées. Seulement 4 femmes ont un niveau d'instruction primaire ou collège tandis que les autres (au nombre de 26) sont illettrées.

Pour la collecte des données, nous avons opté pour une démarche qualitative qui s'appuie sur deux guides d'entretiens pour chaque catégorie d'enquêtés ; ouvrières d'une part, et d'autre part gérants et contremaîtres. S'agissant des ouvrières, l'échantillonnage été réalisé de manière aléatoire en tenant compte de leur statut au sein de l'exploitation (permanentes, saisonnières renouvelées et saisonnières non renouvelées). Les thématiques ont porté sur le statut occupé dans l'exploitation, les modalités d'insertion et les interactions avec les autres acteurs présents dans l'espace de travail. Pour les deux autres catégories d'enquêtés, les entretiens ont abordé principalement, les modalités de recrutement des ouvrières, les critères de choix des ouvrières, les formes de gestion et de distribution des tâches entre les ouvrières, ainsi que les relations avec les ouvrières.

Les entretiens ont été enregistrés, avec l'accord des personnes enquêtées. Nous avons également pris des photos du lieu de travail et les ouvrières en pleine activité, tout en

respectant leur anonymat et en évitant de capturer leurs visages. Les entretiens réalisés

ont été retranscrits intégralement pour effectuer une analyse de contenu.

Tableau 1. Entretiens effectués dans les exploitations A et L

	Ouvrières saisonnnières renouvelées	non saisonnnières renouvelées	Ouvrières permanentes	Chefs d'ouvrières	Gérants
Exploitation A	6	11	6	1	1
Exploitation L	4		4	1	1

Résultats

Une rencontre entre intérêts des ouvrières et des gérants

Pour les ouvrières : une alternative au Moquef

Les ouvrières enquêtées préfèrent travailler dans les grandes exploitations plutôt que d'aller au Moquef. En effet, elles considèrent que le Moquef est un endroit stigmatisé qui expose les femmes au risque de violence et d'agression. De plus, elles considèrent le Moquef comme une « vitrine » où les femmes qui y sont exposées doivent connaître les employeurs pour garantir une journée de travail. D'après ces ouvrières, l'accès au Moquef requiert une acceptation des conditions pénibles, risquées et incertaines auxquelles elles ne se sentent pas prédisposées.

De ce fait, malgré les conditions et les problèmes qu'elles rencontrent au sein des exploitations A et L, ces femmes préfèrent y rester plutôt que de chercher du travail au Moquef. De plus, elles viennent travailler dans

les exploitations A et L en groupe avec des gens qu'elles connaissent (avec leurs voisines ou avec des membres de leurs familles), chose que l'organisation du travail au Moquef ne garantit pas systématiquement.

« Je n'aime pas le Moquef, je n'y suis jamais allée. Les femmes qui y vont subissent des mauvais traitements, comme des insultes, des violences ou des harcèlements. Au fil du temps, elles s'y adaptent et se font des contacts auprès des caporaux et des chefs d'exploitations pour persister dans ce monde. Ici ce sont des caporales femmes qui nous contactent par téléphone la veille pour aller travailler en groupe le lendemain dans les exploitations à proximité de notre douar. C'est quand même avantageux pour nous » (Fatima³, 42 ans, veuve).

Chadia, une jeune femme mariée et âgée de 25 ans, confirme : *« Il est inenvisageable pour moi de travailler au Moquef. Mon mari n'acceptera jamais que j'y aille. Ici c'est le caporal qui vient nous chercher directement au douar pour nous emmener jusqu'au lieu de travail. Je pars accompagnée de mes amies ».*

³ Tous les prénoms ont été modifiés.

D'autres ouvrières ont aussi commencé le travail agricole directement dans l'exploitation A ou L. Ceci leur a permis d'acquérir une routine professionnelle. Au Moquef le recrutement de la main d'œuvre est de type journalier alors que celui qui passe par les exploitations étudiées s'inscrit dans la durée même s'il est saisonnier. Les ouvrières travaillant dans les exploitations capitalistes estiment avoir la possibilité de contrôler leur quotidien en se rassurant qu'elles n'auront pas à se confronter à l'aléatoire en cherchant un nouveau et incertain travail chaque jour.

« Ici, les choses sont plus organisées : on se réveille, on prend nos sacs, et on sait où nous allons. Alors qu'au Moquef, chaque jour tu dois chercher une destination, avec l'inquiétude de penser si l'employeur va t'emmener pour travailler, pour faire le ménage, ou s'il va t'agresser. Au moins ici il y a un peu de loi, c'est une société, et nous travaillons toujours, en hiver et en été, sauf si nous sommes malades » (Rabha, ouvrière permanente, 52 ans, mariée).

Place des ouvrières agricoles dans l'organisation du travail selon les gérants

Ahmed, le gérant de l'exploitation L, considère que même si le travail dans l'exploitation est basé sur la force des femmes et des hommes, et que les hommes font le travail qui nécessite plus de force physique, il préfère avoir une main d'œuvre féminine surtout en période de récolte et de travail intensif.

« Pour moi c'est pareil, mais je préfère les femmes, surtout au moment de la récolte ; elles sont très soigneuses dans le traitement des fruits et la même chose pour l'emballage, les femmes sont douces, alors que les hommes sont violents. Et ça c'est dans tous les

domaines, par exemple en ce qui concerne la cueillette des prunes, les hommes arrachent le fruit si fort que ce dernier perd cette couche naturelle, alors que le geste des femmes est plus délicat. Par contre, dans d'autres situations l'homme travaille mieux, et moi je donne à chacun et à chacune selon ce qu'il peut faire et ce qu'il sait faire ».

Les exploitants et les chefs d'ouvriers considèrent que les exigences en termes de dureté, de volume, et de coût du travail sont plus acceptées par les femmes que par les hommes. Un caporal considère que :

« Les femmes ont un caractère moins conflictuel que les hommes dans le travail. Elles sont plus faciles à intimider et puis à gérer, par exemple : quand elles commettent une erreur au travail, tu peux leur crier dessus et puis elles s'appliquent sans aucune contestation. Cependant, les hommes n'acceptent pas de tels traitements. Si cela se produit, ça peut conduire à des disputes violentes. Donc, même si je recrute des hommes et les femmes, je préfère le travail des femmes ».

La main d'œuvre masculine contribue surtout aux tâches qui nécessitent des capacités physiques. Par exemple, dans l'exploitation L, au moment de la récolte, les femmes se chargent de la cueillette de pêches et d'abricots qui sont au pied de l'arbre, alors que les hommes montent sur de petites échelles pour cueillir les fruits qui sont au sommet de l'arbre. Dans l'exploitation A, les ouvriers s'occupent également de la conduite des tracteurs et des chariots, de l'irrigation et du traitement des plantes. D'autres tâches sont attribuées aux femmes comme la cueillette du raisin et la plantation des oliviers.



Photo 1. Préparation des plants d'oliviers au niveau de l'exploitation A

Les facilités de déplacement vers l'exploitation agricole demeurent un facteur important pour les femmes ouvrières permanentes et occasionnelles. La femme caporale se charge d'annoncer en avance d'une semaine ou deux aux femmes qu'il y aura du travail dans l'exploitation pour qu'elles se préparent. A chaque fois que les employeurs ont besoin de travailleuses, ils amènent les mêmes femmes des villages qui entourent le lieu de travail. C'est le chauffeur de l'exploitation qui assure le transport après avoir fixé avec elles un point de ramassage.

Le facteur de la proximité est très important dans le processus de recrutement des ouvrières. Le premier critère pour les responsables, est la proximité du lieu de travail, sauf en période de récolte intensive où ils font appel à des ouvrières venant de plus loin (de Khemisset). Selon les responsables, le déplacement quotidien au Moquef engendre des charges supplémentaires et les ouvrières recrutées au Moquef arrivent et partent à des heures précises. Les ouvrières en provenance des villages avoisinants peuvent avoir des horaires flexibles et rester un peu plus tard si la charge du travail est importante.

Des statuts très différents

Ouvrières permanentes

Les ouvrières permanentes constituent une catégorie qui, en dépit des contraintes, demeure une minorité privilégiée. Elles bénéficient d'une certaine stabilité professionnelle associée au type de contrat formel. Ceci se traduit par un salaire journalier plus élevé (cf. infra), par un emploi continu et des avantages sociaux, tels que des droits à la retraite, la CNSS, et des primes pendant les deux principales fêtes religieuses. Leur statut de permanentes leur procure un droit à protester et à réclamer en cas de problème, ce qui leur confère un certain pouvoir d'action au sein de l'exploitation par rapport aux saisonnières. Cependant, cette stabilité est souvent assortie d'inconvénients, tels que la nécessité de travailler tard, des heures supplémentaires non rémunérées, ou des contrats à mi-temps. Leur aspiration principale est une plus grande autonomie et la réduction du contrôle exercé par les supérieurs hiérarchiques.

En dépit de ces avantages qui leur sont réservés, les ouvrières permanentes déplorent les difficultés associées à leurs conditions de travail. Ainsi, dans l'exploitation A, les six ouvrières permanentes enquêtées affirment que les heures supplémentaires travaillées ne sont pas déclarées et parfois non payées. En cas de commandes en grandes quantités, parfois urgentes et imprévues, celles-ci sont obligées de travailler même durant la nuit.

« Cela nous arrive de travailler jusqu'à des heures tardives la nuit et dès fois sans indemnités, la seule chose qu'ils garantissent c'est de nous ramener à nos douars » (Naima, 44 ans, ouvrière permanente).

Ouvrières saisonnières renouvelées d'une année à l'autre

En plus des ouvrières permanentes, les deux exploitations ont recours à des ouvrières saisonnières en provenance des villages avoisinants. Dans l'exploitation A, ces saisonnières bénéficient d'un contrat formel conformément aux exigences des cahiers des charges prévues dans les projets de partenariat public privé. Elles sont renouvelées d'une année à l'autre, et leurs salaires peuvent augmenter en fonction de leur ancienneté au sein de l'exploitation. En revanche, dans l'exploitation L, le contrat de ces ouvrières n'est pas systématiquement renouvelé et elles ne bénéficient pas d'une augmentation salariale. L'exploitation fait appel, à un nombre de femmes déterminé par ses besoins durant chaque période de travail intensif.

Cette catégorie d'ouvrières saisonnières n'est pas homogène au regard des conditions de travail. Une hiérarchisation est associée aux différences de salaire et à l'ancienneté dans le travail au sein de l'exploitation A et à la déclaration de façon partielle à la CNSS. La distinction se fait principalement entre les ouvrières qui ont plus de cinq ans d'expérience de travail et celles n'ayant pas atteint cette

durée. Celles qui n'ont pas encore dépassé cette durée de travail au sein de l'exploitation étaient payées 88,50DH par jour en 2021 (en 2021, le salaire minimum agricole garanti était de 76,2 DH).

Ouvrières saisonnières non renouvelées d'une année à l'autre

Cette catégorie d'ouvrières sont des saisonnières qui ne sont pas renouvelées d'une année à l'autre, et aucune d'entre elles ne dispose d'un contrat de travail que ce soit dans l'exploitation A ou L. Cette catégorie n'a pas de stabilité professionnelle et d'attachement au lieu de travail. Leurs contributions demeurent éphémères et invisibles dans le processus de la production agricole au sein de l'exploitation, malgré le travail dur qu'elles effectuent qui peut être soit journalier, soit à la tâche, et les longues heures qu'elles passent au travail.

« Ici dans cette ferme on fait du travail corvéable et sans considération. Même si nous travaillerons jour et nuit, personne ne va le voir. Si tu as un problème avec quelqu'un ou si tu es malade, tu vas partir, et ils vont tout simplement te remplacer le lendemain. Personne ne va s'intéresser à toi, parce que tu es sans papiers, tu n'as pas le droit de parler » (Touria, 43 ans, ouvrière saisonnière).

Ces ouvrières ne sont sollicitées qu'en période de récolte intensive. Celles-ci préfèrent tout de même ce travail irrégulier qui dépend des saisons et du besoin de l'exploitation à celui qui passe par le Moquef qui reste très mal réputé. Elles déclarent que leur vulnérabilité au sein du milieu de travail est non seulement liée à la pénibilité de leurs tâches et l'informalité du travail, mais également à la passivité que leur impose leur situation. En effet, elles ne peuvent ni protester ni entrer en conflit avec autrui, ni réclamer en cas d'abus ou de désaccord sur la répartition des tâches.

« Je ne suis pas permanente dans cette exploitation, je n'ai donc aucun droit. S'il y a de

la récolte, je travaille sinon je ne travaille pas. Les permanentes travaillent tout au long de l'année, elles sont titularisées, elles ont leurs papiers et leurs positions, c'est-à-dire qu'elles ont leur place dans la ferme, et si elles ont un problème elles peuvent réclamer et se défendre » (Hada, 50 ans, ouvrière saisonnière).

La situation de non-droit ou de « sans-papiers » astreint ces saisonnières à travailler silencieusement en évitant les conflits, afin de maximiser leurs chances d'être rappelées pour la saison suivante.

« J'essaie autant que possible de m'éloigner de toute situation qui pourrait me conduire à un conflit, que ce soit avec d'autres ouvrières ou avec la caporale. Nous n'avons pas le droit d'entrer en conflit, quelles que soient les raisons. Si même les permanentes, avec leur statut et leurs papiers, évitent les conflits, alors nous, que devons-nous faire ? Nous ne devons même pas parler si nous voulons avoir une chance de revenir ici un jour » (Naima, 40ans, ouvrière saisonnière).

La catégorie des saisonnières non renouvelées englobe aussi des ouvrières occasionnelles qui sont allées en Espagne pour travailler d'une manière saisonnière. Ces ouvrières travaillent dans les exploitations capitalistes de façon temporaire et espèrent renouveler leurs contrats pour revenir en Espagne.

L'exploitation capitaliste constitue aussi destination privilégiée pour une catégorie d'ouvrières qui cherche l'anonymat. Si le Moquef est un espace ouvert où les femmes s'invisibilisent en cachant leurs visages, l'exploitation capitaliste est un espace fermé pour des femmes qui ont d'autres projets professionnels et qui cherchent à rester anonymes. Pour les ouvrières ayant exercé une activité agricole en Espagne, il est impossible de s'afficher au Moquef après avoir vécu une expérience de migration saisonnière qui leur a

permis une certaine ascension sociale. Elles choisissent de travailler dans ces exploitations capitalistes à l'abri du regard social, tout en assurant la continuité du travail agricole au Maroc. Elles aspirent plutôt à renouveler leurs contrats de travail en Espagne car malgré la pénibilité et la dureté du travail agricole qu'elles effectuent en Espagne, les salaires sont nettement plus élevés que ceux au Maroc.

« Quand je suis revenue d'Espagne, j'avais épargné 3 millions de centimes [environ 3000 euros], mais à mon retour, j'ai trouvé ma mère malade et j'ai tout dépensé pour son traitement. C'est ma mère, je n'ai pas le choix je dois recommencer le travail » (Halima, 42 ans, divorcée).

Ces ouvrières ne cherchent pas à décrocher un contrat de travail permanent, ni à attirer l'attention des gérants ou des caporaux, en fonction de leurs compétences ou de leurs qualités personnelles de soumission et de docilité. Cette situation d'invisibilité accentue la précarité et la vulnérabilité de cette catégorie de main d'œuvre.

Enfin, d'autres ouvrières pratiquent le travail agricole comme une activité transitoire, dans l'espoir de trouver une meilleure opportunité ailleurs. Fatima, une jeune femme de 24 ans, travaille comme nourrice d'enfants chez une famille aisée à Casablanca et prend aussi des cours de français pour répondre aux attentes de son emploi. Lorsqu'elle retourne chez sa famille à Imouzzer, elle travaille occasionnellement dans l'agriculture pour pouvoir acheter les ingrédients nécessaires à la préparation des recettes qu'elle partage sur sa chaîne YouTube. Fatima aspire investir dans le domaine de la pâtisserie : *« Mon souhait est de développer mon propre projet, je ne veux pas terminer ma vie dans ce travail routinier et surtout dégradant »* explique-t-elle.

Des salaires bien distincts

Le Tableau 2 présente le salaire perçu par les différentes catégories d'ouvrières travaillant dans les deux exploitations agricoles étudiées. Ces salaires peuvent varier fortement en fonction de la catégorie des ouvrières.

Une femme caporale, chargée de la surveillance, recevra un supplément de 40 ou 50 dirhams par jour. Les autres permanents peuvent également recevoir des primes à l'occasion des fêtes ou pour la rentrée scolaire, s'ils ont des enfants.

Tableau 2. Salaire journalier par catégorie d'ouvrières (entre janvier et août 2021)

Ouvrières	Exploitation	Statut de contrat	de	Nombre d'employés	Salaire journalier des ouvrières
Ouvrières permanentes	A	Formel		22 (dont 6 femmes et d'autres employés tels que chauffeurs, techniciens, comptable et agents de sécurité)	Entre 97 DH (pour les ouvrières ayant récemment obtenu un contrat de travail permanent), et 160 DH (pour celles ayant accumulé une longue durée de travail)
	L	Formel		13 (4 femmes, et d'autres employés tels qu'un gérant chauffeurs, comptable, gardiens, un caporal)	100 DH
Saisonnnières en provenance des villages avoisinants renouvelées et recrutées régulièrement chaque année	A	Formel		25 femmes recrutées des villages avoisinants	A partir de 88,5 DH ajusté en fonction de leur ancienneté cumulative
	L				Catégorie non existante dans cette exploitation.
Saisonnnières des villages avoisinants, qui ne sont pas renouvelées d'une année à l'autre	A	Informel		50 en moyen de femmes non-renouvelées	88,5 DH
	L	Informel		22	80 DH
Occasionnelles, en période de pointe	A	Informel		25	88,5 DH
	L	Informel		13	80 DH (une présence occasionnelle, qui n'est pas associée aux saisons de travail).

Un contrôle et une surveillance omniprésents et une communication limitée

Un contrôle permanent

En plus des rapports de conflits et de compétition, les exploitations capitalistes demeurent un espace de contrôle par excellence. Les gérants d'exploitations

considèrent que le fait de ne pas contrôler les travailleuses affecterait la productivité de l'exploitation agricole.

Le gérant de l'exploitation A considère que « *le contrôle est primordial, pour assurer le bon déroulement du travail, surtout que nous travaillons avec des femmes qui viennent parfois des mêmes douars. Donc elles apportent leurs histoires et problèmes quotidiens sur les lieux du travail. Par exemple,*

un jour, une des ouvrières s'est présentée dans mon bureau, disant que, puisqu'elle a des problèmes avec la caporale au douar, celle-ci multiplie ses tâches et la contrôle plus que les autres. Moi j'essaie toujours de leur expliquer qu'ici vous n'êtes pas de voisines, vous êtes des ouvrières ».

Les ouvrières dans les deux exploitations étudiées affirment que dans l'espace de travail, leurs comportements, leurs gestes et leurs déplacements sont contrôlés. Les ouvrières des deux exploitations affirment qu'elles sont contrôlées par la caporale au moment du travail, au moment où elles sont en train de manger ou en train de parler entre elles. C'est pourquoi parfois les ouvrières parlent sous forme d'énigmes ou changent de sujets dès qu'elle se met à leur côté. Par ailleurs, tous les gestes des ouvrières sont contrôlés par des caméras de surveillance au niveau de l'exploitation A.

« Nous sommes tous contrôlés hommes et femmes, comme si nous étions dans une prison. Je dis toujours qu'il y a un hibou qui nous surveille en référence à la caméra de surveillance » (Zahra 56 ans, ouvrière permanente dans l'exploitation A).

Le contrôle implique le fait que les ouvrières n'ont pas le droit de chanter, de parler au téléphone, de danser pendant les heures du travail afin de créer un univers de travail considéré comme productif.

« Moi, je travaille ici comme une soldate, je ne m'occupe que de mon travail. Même si je remarque quelque chose que je n'aime pas, je fais comme si je n'avais rien vu ou entendu. Je peux le partager après avec ma voisine, qui est aussi une ouvrière ici, mais je ne le ferai après que nous sommes sorties d'ici » (Rahma, 45 ans, ouvrière saisonnière dans l'exploitation A).

Communication interne au sein de la ferme

Les ouvrières n'ont quasiment pas de contact direct ni avec le gérant, ni avec le propriétaire sauf en cas d'accident ou de conflits violents entre elles et le caporal. Leur seul interlocuteur direct est le caporal. Ce dernier (homme ou femme) est le seul responsable de l'attribution des tâches, du contrôle et du paiement des ouvrières. Trois des six ouvrières permanentes enquêtées dans l'exploitation A dénoncent le comportement inéquitable de la caporale avec les ouvrières en l'accusant de privilégier les ouvrières en provenance de son douar aux autres ouvrières auxquelles elle attribue les tâches les plus pénibles.

« Je savais que j'allais avoir les tâches les plus dures car je suis 'jablia' du Nord contrairement aux ouvrières amazighes comme elle qui sont favorisées et protégées par elle » (Khadija, 46 ans, ouvrière permanente dans l'exploitation A).

Le gérant de l'exploitation L considère que ce type de communication est adopté délibérément, puisqu'il permet de garder des limites avec les ouvrières, tout en contrôlant leurs interactions et leurs comportements au cours du travail.

« Quand je vois quelque chose, ou un comportement que je n'aime pas dans l'espace de travail, ou entre les ouvrières et les ouvriers, je ne leur parle même pas, je leur laisse continuer leur travail et je me dirige directement vers le caporal pour lui dire de ne plus ramener cette ouvrière » (gérant de l'exploitation L).

Le respect de ce mode de fonctionnement hiérarchique est indiscutable selon les gérants. *« Si une tâche est assignée, il faut l'accepter et l'accomplir sans refus ni retard. Il faut aussi respecter les lois, le temps (d'entrée, de sortie, de pause) et les mesures de sécurité associées à chaque tâche. C'est la caporale qui veille sur*

le respect des consignes » (gérant de l'exploitation A).

Stratégies des ouvrières agricoles

Se rapprocher des gérants

Certaines ouvrières cherchent à se rapprocher des gérants pour obtenir des avantages. Par exemple, elles cherchent à prendre en charge des tâches ménagères, telles que le nettoyage des bureaux des responsables (celui du comptable, du gérant...), ou de cuisiner lorsqu'il y a une réception d'invités ou de clients à l'exploitation (préparer le couscous, du meloui, etc.). Dans ce genre de situation, le gérant confie à la caporale le choix des ouvrières pour effectuer ces tâches ménagères.

Ce choix se fait selon certains critères : la caporale sélectionne les ouvrières en fonction des liens de proximité avec elle, c'est-à-dire soit un lien de voisinage, l'amitié, le partage des mêmes origines, ou en raison de leur comportement jugé comme docile. Les ouvrières sélectionnées pour ces tâches se considèrent comme bénéficiant d'une possibilité de pouvoir passer une journée de travail à l'ombre, échappant ainsi à la dureté de travail agricole sous le soleil et au contrôle strict d'autant plus que cette journée de travail est comptabilisée.

Au-delà du simple allègement de la pénibilité des tâches agricoles, ces activités offrent l'opportunité de se rapprocher des responsables et de prétendre à l'accès à une position plus avantageuse dans l'exploitation. Obtenir ce type de tâches extra-agricoles rémunérées est un objet de compétition entre les ouvrières.

Recourir au syndicat en cas de conflit

L'exploitation agricole capitaliste est un espace qui produit des rapports sociaux entre les acteurs impliqués dans le processus de

production. Les ouvrières permanentes de l'exploitation A nous ont raconté des situations de conflits qu'elles ont vécues avec une ancienne caporale. Elles ont partagé leurs expériences et comment elles ont pu gérer ces conflits.

« À cause des problèmes que nous avons eus avec l'ancienne caporale et des formes de violence que nous avons vécues avec elle, nous nous sommes rassemblées et nous sommes allées au syndicat pour protester. Cette caporale essayait d'abuser de toute ouvrière pour lui 'casser' sa fierté : celle qui se soumet à ses ordres vit bien, mais celle qui parle et qui défend ses droits, elle cherche à la casser. Nous avons joué une scène devant les membres du syndicat illustrant ce que nous vivions réellement dans nos rapports quotidiens avec l'ancienne caporale et avec l'ancien gérant. Chacune de nous a pris un rôle. Moi j'ai pris le rôle de la caporale et Rabia ma collègue a pris le rôle d'une ouvrière en présentant véritablement ce qui se passe, et comment ils se comportent avec nous au sein de l'exploitation » (Rachida, 42 ans, divorcée).

Cette mobilisation et l'implication du syndicat ont conduit au départ de cette caporale et du gérant, qui était au courant des agissements de la caporale mais qui ne l'avait pas dénoncée. De plus, il était lui-même réputé pour avoir des comportements problématiques, notamment des conflits avec la majorité des ouvrières au sein de l'exploitation. Puis, une nouvelle caporale a été nommée et a été choisie parmi les ouvrières elles-mêmes. La mobilisation syndicale permet parfois ainsi aux ouvrières de remettre en cause les conditions de travail, les formes de domination et le mode d'organisation et de répartition des tâches.

Se plaindre au gérant

Certaines ouvrières permanentes essayent de contester la division des tâches faite par la

caporale si elles estiment que cette division est injuste.

« Par exemple, moi je souffre de douleurs au dos et je ne peux pas rester penchée toute la journée, ou effectuer un travail difficile pendant une longue période. Pourtant, la caporale continuait à me donner des tâches dures. À cause de ça, nous nous sommes souvent disputées jusqu'à ce que le gérant soit informé. Il m'a donné une mise à pied pendant deux jours, disant que je ne voulais pas travailler. Quand j'ai vu qu'elle n'allait pas arrêter, je suis allée au syndicat et j'ai soumis mes documents médicaux. Puis, ils sont venus parler au gérant, et depuis, le problème est résolu, je ne fais que des tâches de désherbage manuel. Si je n'étais pas permanente, je ne pourrais jamais faire ça" (Khadija, mariée, 46 ans).

Cette forme de mobilisation n'est cependant pas accessible aux ouvrières saisonnières ou occasionnelles.

Discussion

La sécurité au prix de l'autonomie

Les ouvrières des deux exploitations enquêtées mettent en œuvre pas ou peu de stratégies de résistance : ni résistances visibles telles qu'identifiées par Yousfi (2024), ni « résistance invisibles» dans le quotidien du fonctionnement de l'exploitation agricole (Salhi, 2024). Trois explications peuvent être proposées. D'abord, ces ouvrières sont soumises à un mécanisme de contrôle très complet, combinant des technologies (caméras de surveillance) et une surveillance de proximité par le ou la caporale, dans les champs mais parfois aussi hors de l'exploitation, de retour au douar.

Ensuite, les exploitations mettent en place une structure d'incitations qui fait que la plupart

des ouvrières ont intérêt à conserver de bonnes relations avec le ou la caporale et avec le gérant. Le fait de rentrer dans une relation sur le temps long entre les ouvrières et les exploitations capitalistes est une sécurité pour les premières, c'est du coup aussi un moyen de contrainte fort pour les secondes. Enfin, il y a peu d'opportunités d'action collective : les femmes ont des statuts hétérogènes, et du coup des intérêts spécifiques et des temporalités différentes.

Cette sécurité proposée (pour les permanentes, atteinte, et pour les autres, souhaitée) se fait donc au prix de l'acceptation d'un manque d'autonomie que permet le Moquef, notamment l'autonomie de décider d'aller au travail ou non, de déconnecter la sphère sociale du douar de l'activité dans les champs (Bouzidi et Faysse, 2024).

Cette sécurité a un autre coût pour les ouvrières agricoles : l'absence d'amélioration des relations. Les deux exploitations capitalistes étudiées forment des univers hiérarchisés imperméables à des formes de communication horizontales. Cette hiérarchisation rend la communication entre les ouvrières et les propriétaires des exploitations très rare, ce qui renforce la subordination des ouvrières et accentue le pouvoir du contremaitre. Ce dernier devient le seul intermédiaire entre les ouvrières et entre celles-ci et le gérant ou le propriétaire lui permettant parfois d'imposer des conditions de travail asymétriques voire, des fois, discriminatoires (Morice, 2004 ; Chattou, 2019). De même l'absence d'une communication horizontale ne favorise pas l'émergence de formes de revendication pour améliorer les conditions de travail.

L'informel au cœur d'un secteur officiellement formel

L'Etat appuie fortement le développement des exploitations agricoles capitalistes. Cependant, l'exemple des exploitations A et L montre que l'amélioration des conditions de travail des ouvrières dans ces exploitations n'est pas un objet d'attention des politiques publiques. La régularisation de la totalité des salariées en matière de sécurité sociale, de droit à la retraite, et de paiement des heures supplémentaires etc., ne constituent pas une priorité dans le processus de développement de ce secteur. Ce maintien de conditions précaires pour certaines ouvrières pourrait même être recherché au titre de la minimisation du coût de production et de la compétitivité internationale (Hellio, 2008).

En revanche, cela reflète une modernité non-inclusive où le salariat agricole reste dans une position marginale et ambiguë, entre la formalité souvent mise en avant par les propriétaires des exploitations et l'informalité des conditions et de mode d'organisation du travail au sein de ces exploitations.

Si au Maroc l'informalité de l'emploi agricole qui passe par le Moquef est visible et communément admise et parfois relayée par les médias, celle caractérisant l'agriculture capitaliste demeure invisible, rarement médiatisée et peu connue. Ces exploitations capitalistes constituent des espaces peu accessibles au regard extérieur.

Cette invisibilité et cette informalité peuvent même dans certaines situations dissimuler des formes de prolétarisation cachées. Dans les exploitations capitalistes de production de fruits rouges dans la zone côtière du Gharb, certaines femmes travaillent dans des terres qui furent jadis possédées par leurs pères ayants-droit de terres collectives, vendues ou loués par la collectivité, à des investisseurs

souvent à des prix dérisoires (Bouzidi et al, 2011).

Conclusion

Les exploitations capitalistes étudiées ne réunissent pas des ouvrières constituant une catégorie sociale homogène mais constituent un monde où se croisent des ouvrières de profils et de trajectoires divers.

L'image qui ressort de l'étude de deux exploitations capitalistes est ainsi distincte de deux visions souvent portées sur ce secteur. Ces exploitations ne sont pas un « havre de formalité » et de respect des droits des ouvrières dans un monde rural marocain où règne l'informalité. Cette dernière reste au cœur de la gestion de la main d'œuvre dans les deux exploitations capitalistes étudiées. Mais ces exploitations ne sont pas non plus, ou en tout cas, ne sont pas vécues par les ouvrières, comme un lieu de maltraitance : les ouvrières agricoles enquêtées préfèrent de loin travailler dans ces exploitations qu'au Moquef.

Une conclusion de ce travail est qu'il est peu probable d'attendre une amélioration « de l'intérieur » des relations de travail au sein de ces exploitations, qui ne sera impulsée ni par des gérants qui ne sont en pratique soumis qu'à de très rares contrôles, ni des ouvrières elles-mêmes, qui sont trop fortement insérées dans des mécanismes de coercion et d'incitation.

Les autorités publiques doivent, dans ce secteur capitaliste tout autant que dans le monde du Moquef, jouer un rôle majeur pour accompagner une amélioration des conditions de travail des ouvrières agricoles. Il s'agira d'améliorer l'application des lois relatives au code du travail pour le secteur agricole.

Ceci concernera par exemple la régulation du statut et du type de contrat de la totalité des

salariées en matière de sécurité sociale et de droit à la retraite. Pour les ouvrières ayant déjà un contrat, il s'agira notamment d'appliquer le droit associé aux heures supplémentaires effectuées par les ouvrières, et donc une majoration de salaire qui peut atteindre à 50% et à 100% si elles ont travaillé un jour de repos. Plus généralement, il s'agira de définir d'autres modes de gestion du salariat agricole, permettant une communication plus fluide et moins hiérarchisée.

Il est également essentiel de développer des programmes et des mécanismes qui encouragent l'entrepreneuriat féminin en milieu rural. Les initiatives actuelles ne tiennent pas toujours compte des besoins spécifiques des femmes. En raison d'un manque de formation, de financement ou d'accompagnement, celles-ci n'ont pas d'autres options que d'intégrer le circuit du travail agricole. Plus les femmes rurales auront une diversité d'opportunités de revenu, plus elles pourront choisir de travailler dans des exploitations agricoles tout en étant en capacité de négocier leurs conditions de travail.

Références

- Ameur F, Kuper M, Dugué P, 2018. [L'exploitation des eaux souterraines dans le Saïss: la course que certains abandonnent.](#) *Alternatives Rurales* 6.
- Arab C, 2018. *Dames de fraises, doigts de fée, les invisibles de la migration saisonnière marocaine en Espagne.* Ed. En toutes lettres, Casablanca.
- 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.
- Bélières JF, Bonnal P, Bosc PM, Losch B, Marzin J, Sourisseau JM, ... Loyat J, 2014. [Les agricultures familiales du monde. Définitions, contributions et politiques publiques.](#) *Collection A Savoir*, 28. Edition AFD et Cirad.
- Bossenbroek L, 2019. [Les ouvrières agricoles dans le Saïss au Maroc, actrices de changements sociaux.](#) *Alternatives rurales*, 7, 97-110.
- Bouzidi Z, El Abdellaoui EH, 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 32,](#) Population Council, Le Caire.
- 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.
- Bouzidi Z, Arab C, 2020. [Le coût amer des fruits : la galère des ouvrières au Maroc et en Espagne face au Covid 19.](#) The conversation 10 juin. Consulté en Avril 2024.
- Bresson M, 2007. [La pauvreté est-elle encore une question sociologique d'actualité ? Un enjeu de définition, de méthode et de théorie.](#) *Pensée plurielle* 16(3) : 9-17.
- Chattou Z, 2019. [La gestion « caporaliste » du travail salarié agricole dans l'agriculture capitaliste au Maroc.](#) *Alternatives Rurales*, 7.
- Décosse F, 2013. [Entre «u sage contrôlé», invisibilisation et externalisation. Le précarité étranger face au risque chimique en agriculture intensive.](#) *Sociologie du travail* 55(3) : 322-340.

- El Amrani M, 2001. [Evaluation de l'impact de la diffusion d'une innovation technique agricole sur les systemes de production et sur la durabilite de l'agriculture : cas de la motopompe a eau dans la zone semi-aride de Sais au Maroc](#). Thèse de doctorat, Faculté Universitaire des Sciences Agronomiques de Gembloux.
- Elder AD, 2022. The green Morocco plan in Boudnib: examining effects on rural livelihoods. *The Journal of Environment & Development* 31(3): 275-299.
- Gadea E, Carlos DC, Moraes PAN, 2015. [Jornaleros inmigrantes en la agricultura murciana: reflexiones sobre crisis, inmigración y empleo agrícola](#). *Migraciones* 37: 149-169.
- Harbouze, R, Pellissier P, Rolland P, & Khechimi, W,. 2019 [Rapport de synthèse sur l'agriculture au Maroc](#). CIHEAM-IAMM.
- Hellio E, 2008. [Importer des femmes pour exporter des fraises \(Huelva\)](#). *Etudes rurales* 182: 185-200.
- Hellio E, Nieto JM, 2025. [Le recrutement saisonnier de travailleuses marocaines dans les serres de Huelva \(Espagne\) : deux décennies de construction légale de la vulnérabilité](#). *Alternatives Rurales* Hors-Série Ouvrières Agricoles.
- Igamane S, Bousbaa A, 2018. [La précarité de l'emploi chez les jeunes employés des centres d'appel au Maroc](#). *Revue Marocaine des Sciences Politiques et Sociales* 11 : 133-160.
- Kchikech, Z., Bouzidi, Z., & Faysse, N. (2024). [More collectives, less differences: Unveiling unexpected social changes in a groundwater economy in the Middle atlas, Morocco](#). *Water Alternatives* 17(1): 73-93.
- Kuper AC, Aloui O, Daoudi A, Elloumi M, Gharbi I, 2022. [Hybridation des modes d'accès à la terre et à l'eau au Maghreb : une perspective historique](#). Rapport du comité Costea.
- Lucio C, Frédéric D, Nieto J M, 2021. [Les travailleurs détachés dans l'agriculture provençale](#). *La nouvelle revue du travail* 18.
- MADRPM, 2000. [Stratégie de développement agricole et rural au Maroc à l'horizon 2020](#).
- Morice A, 2004. [Le travail sans le travailleur](#). *Plein droit* 2 : 2-7.
- Nieto JM, 2009. [Los contratos en origen de temporada: mujeres marroquíes en la agricultura onubense](#). *Revista de Estudios Internacionales Mediterráneos* 7 : 58-78.
- Nieto JM, 2012. [Faut-il des mains de femmes pour cueillir les fraises ?» Dynamique de la gestion de la main-d'oeuvre et du travail dans le secteur fraisier du périmètre irrigué du Loukkos \(Maroc\)](#). *Etudes et Essais du Centre Jacques Berque* 11.
- Ouazzani M, Raqui S, 2023. [Le « made in morocco » à la conquête du monde agro-industrie](#). *Les inspirations ECO*, 28 novembre.
- Salhi S, 2024. [Dans l'ombre du quotidien : la résistance cachée des travailleuses agricoles au Maroc](#). *Alternatives Rurales*, 10.
- Via Campesina, 2018. [Maroc : Décès de 11 ouvrières et ouvriers agricoles dans un accident de transport](#). Consulté le 30 mars 2025.
- Yousfi, F, 2024. [Organisation syndicale et résistances des ouvrières agricoles : Faire collectif en politique ?](#) Editions Repenser l'agir collectif et HEM Research Book.

التأقلم في عالم تراتبي: تجارب عاملات في الضيعات الفلاحية الرأس مالية بمنطقة سايس في المغرب

الملخص

على مدار العشرين عامًا الماضية، أصبحت ظاهرة تأنيث العمل المأجور في القطاع الزراعي بالمغرب أكثر انتشاراً، حيث أصبحت العاملات الزراعيات يلعبن دوراً أساسياً في قلب أنظمة الإنتاج الزراعي وسلاسل الإمداد الغذائي. في الضيعات الرأس مالية، تختلف تنظيمات العمل والعلاقات بين الفاعلين عن تلك الموجودة بالضيعات الزراعية الأسرية الأخرى. في هذا السياق يهتم المقال بتحليل مختلف أشكال العمل للنساء، داخل اثنتين من الضيعات الرأس مالية في منطقة سايس، والاستراتيجيات التي تتبعها العاملات الزراعيات من أجل الاستمرار وخلق مساحات للتفاوض حول تنظيم العمل داخل هذه الضيعات. أجرينا في هذا السياق 35 مقابلة مع عاملات زراعيات ومسيري الضيعات ومسؤولي العمال. أظهرت نتائج بحثنا الميداني أن العمل داخل الضيعات الفلاحية الرأس مالية تراتبي للغاية من حيث قنوات التواصل والتنسيق. إضافة لذلك، تظهر تراتبيات في تصنيف العاملات، بين العاملات الدائمات والموسميات وغير الموسميات إذ لكل فئة ظروف عمل ودوافع واستراتيجيات مختلفة. هذا البناء التراتبي للعمل داخل الضيعات الرأس مالية يحافظ على تطلع العاملات لتحسين ظروف العمل، استمراريته وانتظامه. لكنه في نفس الوقت يزيد من ظروف المنافسة، السيطرة والصراع بين العاملات دون أن يتيح لهن حقا إمكانية الخروج من حالة اللا استقرار.

الكلمات المفتاحية: الضيعات الرأس مالية، العاملات الزراعيات، الاستراتيجيات، عالم تراتبي، سايس، المغرب.

Adapting in a Hierarchical World: Experiences of Female Workers in Capitalist Agricultural Farms in the Saiss Region of Morocco

Abstract

Over the past twenty years, capitalist farms have expanded in Morocco. This development has been accompanied by a rise in agricultural wage labor and a significant feminization of the workforce. In capitalist farms, the organization of labor and the relationships between actors differ from those found in other types of family-run farms. This article analyzes the different forms of female employment within two capitalist farms in the Saiss region, as well as the strategies deployed by female agricultural workers to survive and create room for maneuver in the organization of labor within these farms. We conducted 35 interviews with female agricultural workers, farm managers, and foremen. Our investigations revealed that work within capitalist farms is highly hierarchical in terms of communication and coordination channels. Moreover, a categorization of female workers emerges, distinguishing between permanent workers, renewed seasonal workers, and non-renewed seasonal workers. Each category has different working conditions, motivations, and strategies. This hierarchical structuring of agricultural employment within capitalist farms sustains the workers' aspirations for better working conditions in terms of stability and regularity of employment. However, it also increases competition, control, and conflicts among the workers, without truly allowing them to escape precariousness.

Keywords: capitalist farms, female agricultural workers, strategies, hierarchical system, Saiss, Morocco