

HORS-SERIE
OUVRIERES AGRICOLES
NOVEMBRE 2025



Alternatives Rurales

Revue scientifique
et de réflexion sur
le développement
agricole et rural



www.alternatives-rurales.org

SOMMAIRE

[Edito du hors-série](#). Zhour Bouzidi, Nicolas Faysse, Chadia Arab, Pierre-Louis Mayaux.....4

ETUDES ET RECHERCHES

[Être ouvrière agricole et maman célibataire au Maroc : Un double combat en marge de la marge](#). Zhour Bouzidi, Nicolas Faysse.....19

[Dans l'ombre du quotidien : la résistance cachée des travailleuses agricoles au Maroc](#). Samiha Salhi....41

[Acteurs de développement et ouvrières agricoles au Maroc. Le cas de la région de Béni Mellal – Khénifra](#). Chadia Arab, Mustapha Azaitraoui.....66

[Le recrutement saisonnier de travailleuses marocaines dans les serres de Huelva \(Espagne\) : deux décennies de construction légale de la vulnérabilité](#). Emmanuelle Hellio, Juana Moreno Nieto.....86

[S'adapter dans un univers hiérarchisé : expériences d'ouvrières dans des exploitations agricoles capitalistes du Saïss au Maroc](#). Sara Azim, Zhour Bouzidi, Nicolas Faysse.....103

[Dispositifs d'action publique pour améliorer les conditions de travail et la protection sociale des ouvrières et ouvriers agricoles dans le Saïss au Maroc](#). Driss Benlarbi, Nicolas Faysse, Zhour Bouzidi..121

[Relations de travail des ouvrières agricoles en Tunisie : un environnement intégré socialement mais peu propice à une évolution des rapports de pouvoir](#). Imen Kouki, Anissa Hanafi, Houda Mazhoud, Zhour Bouzidi, Fraj Chemak, Nicolas Faysse.....140

[Le choix d'un emploi mal vu mais pas forcément pire qu'un autre : le travail agricole des habitantes de quartiers périphériques de Meknès \(Maroc\)](#). Kawtar Lebdaoui, Zhour Bouzidi, Nicolas Faysse.....160

NOTES DE LECTURE

[Ouvriers du Sud de la Méditerranée, entrepreneurs au Nord : les stratégies d'ascension sociale des travailleurs agricoles sous contrat entre la France et le Maroc](#). Anne-Adelaïde Lascaux.....182

[Notes de lecture du livre de Chadia Arab. Dames de fraises, doigts de fée. Les invisibles de la migration saisonnière marocaine en Espagne](#). Samiha Salhi, Zhour Bouzidi.....193

ENTRETIENS

[La Fédération des Liques des Droits des Femmes défend aussi les ouvrières agricoles](#). Latifa Bouchoua, propos recueillis par Chadia Arab.....204

[Fatiguée d'être misérable ! Entretien avec une ouvrière agricole à Sidi Bouzid \(Tunisie\)](#). Propos recueillis par Houda Mazhoud.....211

[Un itinéraire improbable, en dehors des chemins habituels : de jeune ouvrier agricole à jeune chercheur](#). Témoignage de Lhoussaine Benqasim accompagné par Zhour Bouzidi.....216

<u><i>L'expérience de l'Organisation Internationale du Travail pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin dans les zones rurales du Maroc.</i></u> Equipe de l'Organisation Internationale du Travail au Maroc, propos recueillis par Zhour Bouzidi et Nicolas Faysse.....	225
<u><i>Des champs du Gharb au Maroc à ceux de Huelva en Espagne : les combats d'Oxfam pour les ouvrières agricoles marocaines.</i></u> Abdeljalil Laroussi, propos recueillis par Mustapha Azaitraoui.....	233
<u><i>Du besoin à l'autonomie : le parcours d'une ouvrière agricole de retour d'un travail saisonnier en Espagne.</i></u> Entretien avec Khadija par Amina Er-rifaiy.....	242
<u><i>« Il a fallu que ma mère perde sa vie pour que ses enfants soient enfin reconnus ». Récit de Hind, fille d'une ouvrière agricole décédée dans un accident sur le chemin du travail.</i></u> Entretien avec Hind par Zhour Bouzidi et Zakia Kchikech.....	248



Ouvrières agricoles au Maghreb : entre domination, invisibilisation et résistances quotidiennes

Edito du numéro spécial

**Zhour Bouzidi¹, Nicolas Faysse^{2,3}, Chadia Arab⁴,
Pierre-Louis Mayaux²**

¹ Université Moulay Ismaïl, Meknès, ; ² UMR G-Eau, Cirad ; ³ Institut National Agronomique de Tunisie ;
⁴ UMR ESO-Angers, Université d'Angers

Contact : z.bouzidi@umi.ac.ma

Introduction

Au Maghreb, l'agriculture constitue encore, aujourd'hui, un pilier des économies nationales, un garant de la sécurité alimentaire et un grand pourvoyeur d'emplois. Le Maroc est un cas emblématique de cette importance persistante : le secteur agricole contribuait, en 2022, à plus de 14% du PIB et à près de 30% de l'emploi national, selon les statistiques du Haut-Commissariat au Plan (2022). C'est dans ce contexte que la féminisation du salariat agricole a connu ces dernières années une croissance remarquable. En milieu rural marocain, la plupart des femmes qui exercent aujourd'hui une activité à l'extérieur de leurs domiciles sont des ouvrières agricoles ou de l'agro-industrie.

Les travailleuses agricoles se retrouvent donc au cœur des systèmes de production et des filières alimentaires du Maghreb. Ce rôle transcende les frontières nationales car ces

ouvrières s'insèrent largement dans des circuits de migration circulaire. C'est le cas, par exemple, pour la filière des fruits rouges en Europe du sud, qui fait appel chaque année à une main d'œuvre féminine temporaire en provenance du Maroc. Ces ouvrières sont souvent seules en charge de leur famille quand elles sont divorcées, veuves ou mères célibataires, ce qui est un cas de figure fréquent.

Les conditions de vie de ces travailleuses sont de plus en plus débattues dans les espaces militants. Elles font aussi, parfois, leur apparition dans le débat public - souvent, malheureusement, à l'occasion d'événements tragiques : accidents de transport ou foyers de contamination au début de la crise du COVID 19. En revanche, cet enjeu est encore peu traité par les chercheurs.e.s.

En Afrique du Nord comme ailleurs, le monde académique s'est beaucoup intéressé à l'agriculture familiale, perçue comme le "maillon de base" du monde rural et agricole. Il s'est nettement moins intéressé, en revanche, aux autres acteurs du secteur agricole, à commencer par les ouvriers et ouvrières agricoles.

Ce numéro spécial constitue donc, avant tout, une entreprise de « défrichage » intellectuel. Il entend dresser un panorama de la situation des ouvrières agricoles au Maroc et en Méditerranée plus largement (avec des contributions portant également sur l'Espagne, la Tunisie et la France). Il s'attache à rendre visible le quotidien des ouvrières ainsi que les nombreuses tensions qui le traversent. Quelles sont les conditions matérielles de travail, de vie, de santé et de protection sociale de ces travailleuses de l'ombre ? Comment les rapports de genre et de classe se combinent-ils pour engendrer des formes spécifiques de vulnérabilité ? Quelles stratégies de résistance, de négociation et de mobilisation les ouvrières et les organisations militantes mettent-elles en œuvre ? Quels dispositifs institutionnels et quels acteurs de développement s'efforcent de soutenir leurs conditions de vie ? Enfin, quels leviers politiques, juridiques et normatifs peut-on actionner pour susciter des transformations durables de leurs conditions de vie ?

Pour répondre à ces questions, les articles du numéro mobilisent différentes disciplines des sciences sociales, combinées parfois à des analyses juridiques. Tous s'appuient sur des analyses "de terrain" et donnent la parole aux ouvrières elles-mêmes pour décrire et analyser leurs propres conditions de vie. Ce numéro accueille également des témoignages d'acteurs du développement et du milieu associatif qui interviennent à titres divers sur la question. Toutes les contributions cherchent en outre à nourrir le débat sur les politiques publiques à construire, à renforcer ou réformer pour

permettre aux ouvrières de vivre dans la dignité.

Thématiques abordées

Axe 1. Le quotidien des ouvrières agricoles : conditions de travail et stratégies d'adaptation

Sept contributions analysent les expériences des ouvrières agricoles au Maroc et en Tunisie, en croisant les dimensions de précarité, de rapports sociaux de genre et de pouvoir, ainsi que les stratégies d'adaptation des ouvrières.

Deux articles s'intéressent aux stratégies d'adaptation que des ouvrières marocaines mettent en place dans un environnement où la contestation ouverte s'avère particulièrement difficile. Dans une étude menée dans la région du Souss, Salhi (2024) montre que, dans un contexte marqué par des relations de travail très dures, les ouvrières déploient des formes de résistance « cachées » : refus implicites, détournements, entraides. Ces pratiques ne prennent pas la forme de mobilisations collectives, mais traduisent malgré tout une volonté de préserver une marge de dignité et d'autonomie dans un environnement contraint. Azim et al. (2025) analysent sous ce prisme le quotidien d'ouvrières agricoles dans des exploitations agricoles capitalistes de la plaine du Saïss. Les ouvrières y développent des stratégies pour supporter la discipline et les hiérarchies imposées, tout en recherchant de petites marges de négociation (horaires, tâches, solidarités entre collègues). Là encore, la logique d'adaptation prime sur celle de la contestation ouverte.

Le témoignage de Hind (Bouzidi et Kchikech, 2025) relate l'expérience d'une famille marquée par le décès de la maman, ouvrière agricole, lors d'un transport vers une

exploitation agricole. Il souligne la manière dont un tel accident vient bouleverser une famille qui vivait déjà dans des conditions très précaires, à la fois financièrement et affectivement, car le père non seulement ne contribuait pas matériellement à la vie du foyer, mais était aussi violent. La mère, pourtant, n'avait cessé de déployer différentes stratégies pour obtenir que ses deux derniers enfants soient formellement inscrits à l'état civil, ce qui sera finalement obtenu après sa mort.

Un article et un témoignage portent sur les ouvrières agricoles en Tunisie. L'article de Kouki et al. (2025) s'intéresse aux relations que le travail des ouvrières agricoles les amène à nouer avec différents acteurs. Les réseaux sociaux liés au monde du travail sont connectés avec ceux des communautés de vie, ce qui permet une certaine acceptation locale de leur travail. Cette situation est assez distincte de celle du monde du *Moquef*¹ au Maroc, qui se caractérise par : 1) une coupure entre la socialisation sur les exploitations agricoles et celle dans les communautés de vie des ouvrières, et 2) un regard globalement négatif porté par les communautés de vie sur le travail agricole des femmes. Cependant, dans le rural tunisien, les normes de genre et la structuration hiérarchique du travail agricole participent également à enfermer les femmes dans des positions subalternes, sans capacité d'infléchir fortement les rapports de pouvoir avec les agriculteurs, les intermédiaires et les transporteurs.

Dans le témoignage recueilli par Mazhoud (2025), une ouvrière tunisienne exprime la fatigue physique et psychique accumulée. Son récit met en lumière la permanence de la pauvreté, la dépendance économique au

travail agricole saisonnier et l'absence de perspectives de mobilité sociale.

Pris ensemble, ces travaux révèlent : 1) une précarité structurelle persistante, marquée par la faiblesse des rémunérations, l'absence de protection sociale et l'usure corporelle ; 2) l'existence de formes discrètes de résistance et de négociation, mais rarement de mobilisations collectives structurées ; 3) le poids de normes sociales hiérarchiques qui maintient les ouvrières dans des positions subalternes ; et 4) une tension constante entre intégration sociale (via le travail et les réseaux) et reproduction des inégalités de genre et de classe. Ces articles et ces témoignages convergent pour montrer que les marges d'action des ouvrières agricoles ne sont pas nulles, mais qu'elles restent très limitées. Elles se situent moins dans la transformation des structures de pouvoir que dans des tactiques quotidiennes d'adaptation et de résistance silencieuse.

Enfin, deux contributions portent sur les ouvriers agricoles et apportent un regard complémentaire. Le témoignage de Benqasim et Bouzidi (2025) relate la trajectoire singulière d'un jeune ouvrier agricole devenu chercheur. Ce récit met en évidence les obstacles structurels qui limitent habituellement la mobilité sociale dans le monde agricole. Il illustre qu'un chemin alternatif d'ascension sociale est possible, mais qu'il demeure rare et fragile.

La note de lecture de la thèse de Lascaux (2024) présente les trajectoires de travailleurs marocains partis en France sous contrat saisonnier. Certains d'entre eux parviennent à transformer cette expérience en levier d'ascension sociale, devenant entrepreneurs

les matins, la main d'œuvre pour la journée (Bouzidi et Abdellaoui, 2021).

¹ Un espace de rassemblement des ouvriers et ouvrières agricoles, où les agriculteurs, les intermédiaires et les contremaitres recrutent, tous

agricoles par la suite en France. Les parcours présentés dans ces deux contributions illustrent donc un réel potentiel de mobilité - géographique et social - mais ils soulignent aussi que ce potentiel reste pour l'instant surtout accessible aux hommes.

Axe 2. La reconnaissance sociale du métier d'ouvrière

Les deux articles de Bouzidi et Faysse (2024) et de Lebdaoui et al. (2025) analysent les conditions de travail et de vie des ouvrières agricoles au Maroc, en mettant en lumière leur faible reconnaissance sociale, malgré leur rôle essentiel dans les filières agricoles. Bouzidi et Faysse (2024) mettent en évidence un cumul de marginalisations vécues par les ouvrières agricoles mères célibataires : à la précarité structurelle du travail agricole s'ajoute la stigmatisation sociale associée à la maternité hors mariage. Ces femmes se retrouvent ainsi à la croisée de deux formes d'exclusion (économique et symbolique) et élaborent des stratégies d'invisibilisation choisie pour se protéger du regard social, tout en recherchant dans l'emploi agricole une forme d'autonomie financière et de reconstruction identitaire. Leur situation, bien que fréquente, reste largement ignorée par les dispositifs institutionnels existants.

Lebdaoui et al. (2025) s'intéressent aux trajectoires de femmes vivant dans des quartiers périphériques de Meknès qui, sans bénéficier nécessairement d'un ancrage rural préalable, intègrent le travail agricole pour des raisons principalement économiques. Cet emploi est socialement dévalorisé dans l'environnement urbain de vie de ces femmes. Malgré tout, celles-ci considèrent l'emploi agricole comme un compromis acceptable, voire préférable à d'autres formes d'emplois précaires. Elles négocient leur insertion professionnelle en tentant de concilier

nécessité économique, normes sociales locales et quête de respectabilité, mobilisant des ressources symboliques pour atténuer la stigmatisation.

En dépit de contextes différents, les deux enquêtes révèlent une constante : la reconnaissance sociale du métier d'ouvrière agricole reste limitée, que ce soit du point de vue institutionnel, symbolique ou juridique. Les femmes concernées ne sont pas pour autant passives : elles développent des formes de résistance et de légitimation qui traduisent une capacité d'agir face à des rapports sociaux inégalitaires. Ces travaux soulignent la nécessité d'une meilleure prise en compte de la diversité des trajectoires féminines dans les politiques publiques agricoles et sociales, ainsi qu'une revalorisation du travail féminin dans les espaces ruraux et périurbains.

Axe 3. La migration saisonnière : les ouvrières agricoles à la croisée de différents processus de domination

La féminisation du travail agricole saisonnier constitue un phénomène massif mais longtemps invisibilisé dans les espaces ruraux européens. Sur les terres intensivement cultivées d'Espagne, d'Italie ou de France, les campagnes se peuplent chaque année de milliers de femmes venues d'ailleurs pour répondre à une demande de main-d'œuvre flexible, bon marché et jugée docile. Au croisement des logiques productives globalisées, des politiques migratoires restrictives et des inégalités de genre persistantes, ces ouvrières agricoles incarnent un maillon essentiel de la chaîne agroalimentaire contemporaine – tout en restant souvent reléguées aux marges du droit, de la reconnaissance sociale et de la protection syndicale.

Parmi les dispositifs emblématiques de cette organisation du travail, les programmes de

migration temporaire dits « à la source », tels que ceux mis en place entre le Maroc et l'Espagne depuis le début des années 2000, offrent un terrain d'observation particulièrement révélateur. Dans la province andalouse de Huelva, où la culture de la fraise repose largement sur la main-d'œuvre étrangère féminine, le dispositif des contrats d'origine articule une sélection genrée des travailleuses (basée sur des critères comme la maternité, l'âge ou l'origine rurale) et un encadrement strict de leur mobilité (retour obligatoire au pays d'origine, absence de possibilités de regroupement familial, etc.).

Le témoignage de Khadija (Er-rifaiy, 2025) décrit le vécu d'une ouvrière agricole qui a choisi de partir travailler une saison en Espagne. Khadija travaillait par le passé dans des exploitations agricoles du Tadla. Elle s'est saisie de l'opportunité de ce travail saisonnier en Espagne pour devenir bien plus autonome et construire ses propres projets.

Hellio et Moreno Nieto (2025) montrent comment cette organisation produit aussi une précarité structurelle, souvent justifiée par l'invocation d'une complémentarité économique entre pays et d'un « développement solidaire ». Une note rédigée par Salhi et Bouzidi (2025) présente l'ouvrage *Dames de fraises, doigts de fée. Les invisibles de la migration saisonnière au Maroc* de Chadia Arab (Edition En Toutes Lettres, 2018), qui restitue les trajectoires vécues de ces migrantes : leurs espoirs, leurs résistances, mais aussi les contraintes sociales et juridiques, économiques et culturelles qui structurent leur mobilité saisonnière entre le Maroc et l'Espagne. L'analyse met en valeur l'ambivalence des effets de la migration saisonnière sur l'émancipation : gain de pouvoir économique individuel mais aussi maintien durable de normes de genre et de rapports de dépendance.

Ces travaux révèlent les contradictions fondamentales du modèle de la migration saisonnière féminisée : promesse de dignité et de solidarité, mais réalité souvent faite de marginalisation, fragilité juridique et exploitation déguisée. Ils soulignent que, malgré des progrès législatifs et associatifs, les transformations demeurent lentes et partielles, et que les droits des ouvrières agricoles restent loin d'être systématiquement garantis.

Axe 4. Dispositifs institutionnels pour les ouvrières agricoles

Deux articles et trois entretiens analysent plus spécifiquement les dispositifs institutionnels, qu'ils soient portés par l'État ou par des acteurs du développement, cherchant à améliorer les conditions de vie des ouvrières. Arab et Azaitraoui (2024) se penchent sur les relations entre dispositifs d'appui aux femmes rurales au Maroc et les ouvrières agricoles. Depuis une décennie, on observe une montée en puissance des dispositifs d'action publique qui se proposent d'aider les femmes rurales à développer des activités génératrices de revenu. Cependant, si les ouvrières agricoles peuvent en théorie bénéficier de ces aides, celles-ci se focalisent en pratique sur l'appui à l'entrepreneuriat individuel et collectif. Or, cette focale ne correspond en général ni aux besoins ni aux ressources dont disposent les ouvrières agricoles.

Benlarbi et al. (2025) analysent les dispositifs publics d'appui à la protection sociale et aux conditions de travail des ouvrières et ouvriers agricoles au Maroc. Les dispositifs existants sont très diversifiés et incluent, notamment, un nouveau système d'Assurance Maladie Obligatoire. Cependant, de nombreux défis restent à relever en matière de déclaration, de complexité des démarches et de niveau de prestation. La majorité des ouvrières ne sont

pas inscrites à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), ce qui les prive d'accès à l'assurance maladie, d'allocations familiales et de droits à la retraite. Par ailleurs, lorsque les ouvrières sont déclarées à la CNSS, les situations de sous-déclaration du nombre de jours travaillés sont fréquentes. Le système de retraite demeure insuffisant, avec des pensions plafonnées à un faible niveau ou une absence de pension pour les travailleurs-euses n'ayant pas pu déclarer un nombre suffisant de jours. Au final les dispositifs peinent à être mis en œuvre dans un secteur où l'emploi est toujours massivement informel.

L'entretien avec Latifa Bouchoua (Bouchoua et Arab, 2025), co-fondatrice de la Fédération des Ligues des Droits des Femmes, présente différentes actions de cette association en faveur des ouvrières agricoles qui travaillent au Maroc ou qui participent au circuit de migration circulaire entre le Maroc et l'Espagne. Ces actions sont de différentes natures : accompagnement, information juridique, formation, plaidoyer. Elles ont permis de nombreuses avancées, telles que la déclaration à la CNSS, le respect partiel du salaire minimum et la reconnaissance des droits sociaux.

L'entretien de l'Organisation Internationale du Travail (Segatti et al., 2025) présente différentes initiatives d'aide à l'entrepreneuriat féminin, en particulier pour les femmes qui sont impliquées dans la migration circulaire entre le Maroc et l'Espagne. Enfin, l'entretien de Laroussi et Azaitraoui (2025) présente l'expérience d'Oxfam Maroc, notamment en termes de renforcement des connaissances et de compétences des ouvrières, et l'accompagnement de groupes d'ouvrières agricoles à l'inscription à la CNSS.

Apprentissages transversaux

Des relations sociales en tension, entre libéralisme économique et représentations traditionnelles du rôle des femmes

Au Maroc, comme dans d'autres pays où la culture patriarcale est toujours prégnante, la société porte un regard souvent négatif sur les ouvrières agricoles - alors que dans le même temps, les acteurs de l'économie agricole mobilisent fortement ces femmes. De ce point de vue, la société marocaine apparaît traversée par une forte tension entre libéralisme économique et normes de genre : les femmes y apparaissent simultanément encouragées et découragées à travailler dans les exploitations agricoles.

Le processus en cours reflète, en cela, les ambivalences plus générales du rapport entre développement du capitalisme et normes de genre. D'un côté, la capitalisation de l'agriculture s'accompagne souvent d'un accroissement de la précarité des femmes, et des violences qui leur sont faites, par rapport au statut dont elles bénéficiaient au sein de l'agriculture familiale (Federici, 2021). D'un autre côté, le capitalisme peut bousculer les préjugés « traditionnels », et a permis une nouvelle entrée massive des femmes sur le marché du travail – une voie de leur émancipation par le biais de l'indépendance économique (Falquet, 2008). Cette émancipation, non planifiée au départ et jalonnée de nombreuses luttes, est pour Nancy Fraser (2011) un cas emblématique de "ruse de l'histoire".

Le travail agricole des femmes peut donc être un moteur de changement social dans le domaine des rapports de genre. S'il s'effectuait

dans de (bien) meilleures conditions qu'aujourd'hui, il pourrait renforcer l'autonomie des femmes et leur capacité à négocier des rapports de genre moins inégalitaires. La capacité à faire "ruser" l'histoire une nouvelle fois dépendra de l'action des ouvrières et de leurs alliés au sein de l'Etat et de diverses organisations.

Des politiques publiques qui n'intègrent pas ou peu la question des ouvrières agricoles

Les différentes contributions montrent que les ouvrières agricoles restent "sous les radars" de nombreuses politiques publiques au Maroc et en Tunisie, et ce pour différentes raisons. Premièrement, les politiques agricoles, très ambitieuses notamment au Maroc, considèrent généralement que leurs bénéficiaires sont les agriculteurs. Le sort des ouvrières semble alors faire l'objet, implicitement, d'une « théorie du ruissellement » libérale, selon laquelle ce qui profite à l'employeur profiterait mécaniquement à ses employé-e-s. Un acteur local marocain l'exprime simplement : "aider le producteur, c'est aider les ouvrières agricoles" (Arab et Azaitraoui, 2024). Cependant, les différentes contributions de ce numéro spécial démentent cette théorie du ruissellement, en documentant l'absence d'amélioration significative des conditions de travail des ouvrières marocaines en dépit de la forte croissance agricole qu'a connu le pays ces deux dernières décennies.

Deuxièmement, la question des ouvrières agricoles est à l'interface de plusieurs ministères. Au Maroc, au moins trois ministères sont impliqués : le Ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts ; le Ministère de l'Inclusion Economique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des

Compétence ; et le ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille. Cependant, aucun de ces ministères ne dispose de ressources humaines et matérielles suffisantes, au niveau national comme au niveau provincial, pour assumer un leadership sur la question de l'amélioration des conditions de travail et de vie des ouvrières agricoles.

Troisièmement, au Maghreb, les quinze dernières années ont vu un essor de politiques et de projets de développement qui cherchent à promouvoir l'autonomisation socio-économique des femmes rurales. Mais ces projets se sont avant tout concentrés sur la promotion d'activités génératrices de revenu. Les ouvrières sont invitées à se saisir d'opportunités comme entrepreneuses plutôt que comme travailleuses, et en partie en dehors du monde agricole. Dans les faits, cependant, ces activités ne touchent qu'un nombre limité de femmes par rapport à celles engagées dans le salariat agricole (Kouki et al., 2025 ; Arab et Azaitraoui, 2025). Par exemple, si les coopératives de commercialisation des produits du terroir ont acquis une visibilité légitime dans le rural marocain, elles n'impliquent au final qu'un nombre très limité de femmes rurales (Arab et Azaitraoui, 2024).

Quatrièmement, concernant les ouvrières agricoles marocaines en Espagne, les deux contributions de Bouzidi et Salhi (2025) et de Hellio et Moreno-Nieto (2024) illustrent le hiatus persistant entre la reconnaissance de la place économique des ouvrières agricoles et l'absence d'une prise en compte adéquate de leurs besoins spécifiques dans les politiques publiques. Bien que les femmes marocaines constituent une part importante de la main-d'œuvre agricole à Huelva, elles restent fortement exposées à la précarité (salaires bas, absence de couverture sociale, stigmates liés à l'emploi et le statut de « femme rurale salariée », Bouzidi et Salhi, 2025). De plus, l'analyse du dispositif de recrutement

saisonnier des ouvrières marocaines en Espagne montre qu'il tend à « construire légalement la vulnérabilité » de ces femmes dans leurs conditions de logement, droits du travail insuffisants, rapport de dépendance vis-à-vis de l'employeur (Hellio et Moreno Nieto, 2025).

Ainsi, les politiques publiques, tant au niveau national que transnational, sont conçues d'abord pour servir des logiques de production (agriculture intensive, exportations, gestion des migrations) plutôt que pour répondre aux droits, à la sécurité et à l'autonomie des ouvrières agricoles. En conséquence, malgré leur rôle clef dans les chaînes de valeurs agricoles, ces femmes demeurent largement « invisibles » dans les agendas publics : peu ciblées par les dispositifs de protection sociale, peu considérées dans les politiques de genre ou d'emploi rural, et rarement consultées dans l'élaboration de ces mesures.

Des dispositifs d'appui aux ouvrières agricoles qui restent lacunaires et peu appliqués

Les articles pointent l'absence d'intervention publique dans des domaines où elle serait pourtant essentielle. C'est notamment le cas de la régulation des transports collectifs des ouvrières, surpeuplés et dangereux (Arab et Azaitraoui, 2024; Bouchoua et Arab, 2025; Bouzidi et al., 2025). Insuffisants, les dispositifs existants sont aussi largement inappliqués. C'est le cas pour la protection sociale, pourtant très développée sur le papier. Elle se heurte à l'extrême informalité du secteur, largement supérieure à d'autres secteurs de l'économie marocaine comme le relèvent Benlarbi et al. (2025) et Faysse et Bouzidi (2025).

Le droit du travail demeure ainsi peu appliqué. Peu d'exploitations disposent de sanitaires, d'espaces de repos ou de points d'eau potable, ce qui s'avère contraire au Code du travail et

affecte directement la santé des ouvrières. L'exposition aux produits toxiques est élevée : l'utilisation intensive de pesticides sans équipements de protection accroît les risques de maladies respiratoires, de troubles cutanés et d'autres pathologies (Arab et Azaitraoui, 2024; Bouchoua et Arab, 2025; Bouzidi et al., 2025). Enfin, les libertés syndicales ne sont guère garanties, l'affiliation à un syndicat étant généralement découragée par les employeurs, ce qui amène les ouvrières à se tenir éloignées des quelques initiatives existantes en la matière. Ces carences s'expliquent par la faiblesse de l'inspection du travail. Dotée de peu de moyens, et subissant de fortes pressions, elle concentre ses efforts sur d'autres secteurs (Benlarbi et al., 2025; Arab et Azaitraoui, 2024; Bouzidi et al., 2025).

En ce qui concerne la migration circulaire des ouvrières agricoles, les accords bilatéraux entre le Maroc et l'Espagne prévoient officiellement des conditions de travail encadrées, un accès à la sécurité sociale espagnole, ou encore un accompagnement administratif (Hellio et Moreno-Nieto, 2025). Dans la réalité, ces dispositifs restent largement théoriques et souffrent d'une application très lacunaire. Les saisonnières font face à des conditions de logement précaires, à des journées de travail éprouvantes, et à une forte dépendance vis-à-vis des employeurs, qui contrôlent aussi bien l'embauche que le logement et les conditions de retour au pays (Bouzidi et Salhi, 2025). L'absence de contrôle effectif sur le terrain et l'impunité des abus laissent les travailleuses sans recours en cas de violations de leurs droits. Cette situation met en lumière un autre aspect du problème : les dispositifs, quand ils existent, sont souvent pensés en termes économiques ou migratoires, sans intégrer une approche sociale et de genre qui prenne en compte les besoins et droits concrets des ouvrières agricoles.

L'ineffectivité des dispositifs s'explique enfin par le manque de ressources des ouvrières. Nombre d'entre elles, issues de milieux ruraux, sont analphabètes et ont peu d'accès aux informations nécessaires pour bénéficier de ces dispositifs. Cela limite leur capacité à revendiquer leurs droits et favorise l'intériorisation d'une condition vécue comme subalterne. On doit ici souligner les limites auxquelles se heurte l'action de l'Etat dès lors qu'il ne réfléchit pas systématiquement aux conditions d'accès à ses politiques publiques. A l'ignorance des ouvrières de la part de l'Etat répond alors l'ignorance de l'Etat de la part des ouvrières. Il existe enfin le besoin d'une meilleure cohérence entre politiques publiques. De nombreuses ouvrières agricoles ne se déclarent pas à la CNSS de peur de perdre alors l'aide mensuelle d'aide sociale pour les familles les plus démunies (Segatti et al., 2025).

Malgré ce panorama d'ensemble assez sombre, différents entretiens et témoignages dans ce numéro soulignent que certains dispositifs ont permis d'obtenir de bons résultats. Des associations ont organisé des actions d'éducation au droit du travail et de lutte contre l'analphabétisme (Bouchoua et Arab, 2025). Ces dispositifs ont cependant été menés sur des zones spécifiques, à petite échelle, sur une période de temps limitée et avec des financements temporaires. Leur expérience ouvre des pistes prometteuses d'action pour le futur.

Accompagner la réflexion pour sortir du statu quo

Implications en termes de politiques publiques

Les différentes contributions proposent de nombreuses pistes d'amélioration pour les

politiques publiques à destination des ouvrières. Il peut être utile, ici, de distinguer les stratégies directes des stratégies indirectes, car elles ne mobilisent pas les mêmes acteurs ni ne présentent le même type de défis.

Des stratégies d'intervention directe

En matière d'intervention directe, le premier objectif devrait être d'appliquer la loi. A défaut de pouvoir être mise en œuvre immédiatement, celle-ci devrait être au moins considérée comme une "loi d'aspiration", fixant un futur désirable et invitant à bâtir une stratégie pour l'appliquer progressivement (Htun et Jensenius, 2020). Cela concerne, au premier chef, l'inspection du travail. Statutairement, celle-ci devrait bénéficier d'un mandat large couvrant l'ensemble des questions liées au droit du travail, qu'il s'agisse du contrôle des heures travaillées et déclarées ou de la régulation des contrats temporaires. Parallèlement, l'indépendance des inspecteurs devrait être pleinement garantie afin qu'ils puissent exercer leur mission sans subir de pressions, et se sentir libres d'imposer des sanctions dissuasives en cas de travail illégal ou d'entraves à leurs missions. L'inspection devrait aussi disposer de suffisamment de personnel et d'équipements adaptés pour effectuer des contrôles réguliers et efficaces en milieu rural. Pour ce faire, les inspecteurs devraient bénéficier d'une formation spécialisée qui leur permette d'acquérir une connaissance approfondie des particularités et des contraintes propres au secteur agricole : cela rendra leurs contrôles sur le terrain plus efficaces et mieux adaptés aux réalités du secteur. Au bout du compte, les inspections du travail devront être suffisamment fréquentes, et pouvoir conduire à des décisions suffisamment fortes, pour inciter les exploitations agricoles à respecter le droit du travail.

Cependant, le cadre législatif doit aussi évoluer. C'est par exemple le cas en matière de

protection sociale, qui reste pour l'heure peu adaptée aux spécificités du travail agricole. Il s'agirait de développer un régime flexible, qui prenne en compte la saisonnalité du travail, avec des cotisations ajustées et des aides accessibles toute l'année même en cas d'emploi discontinu, par exemple pour les allocations chômage et les prestations liées à l'invalidité ou aux accidents du travail. Dans le cadre d'un contrat de travail saisonnier, les ouvrier·e·s agricoles pourraient conserver une couverture sociale toute l'année même s'ils ne cotisent pas tous les mois. Ces bénéfices auront en outre l'avantage de rendre plus intéressante la formalisation des contrats de travail des ouvrières, et donc d'inciter les ouvrières à la demander. De même, la mise en place de mécanisme de transport sécurisé s'impose afin de réduire les risques liés aux déplacements, souvent dangereux et mal encadrés.

Ces mesures auraient un caractère obligatoire. Mais des actions incitatives sont également à entreprendre. On pourrait songer, par exemple, à instaurer des avantages fiscaux et sociaux pour encourager les employeurs à déclarer leurs ouvrier·e·s, même pour des contrats temporaires. Par ailleurs, de très nombreuses politiques publiques proposent des subventions aux exploitations agricoles au Maroc, souvent gérés par le Fonds de Développement Agricole. Il devrait être possible d'en conditionner l'obtention au respect du droit du travail.

Des incitations peuvent en outre être pensées comme un préalable à une évolution ultérieure. C'est le cas pour le *moquef*, dont la suppression pourrait constituer un objectif de long terme. Pour l'heure, cependant, il constitue un maillon essentiel du lien entre ouvrières et agriculteurs, et il faut donc mettre d'abord sur pied des alternatives opérationnelles intéressantes pour les deux parties : contrats de travail adaptés, avantages

fiscaux et sociaux, subventions en contrepartie de pratiques vertueuses.

Pour la migration circulaire, une stratégie d'intervention directe consisterait à renforcer les mécanismes de contrôle dans les pays d'installation (en Espagne), notamment les inspections du travail espagnoles, mais aussi à impliquer plus activement les autorités marocaines, en amont, pour garantir une information fiable sur les conditions de travail en Espagne, une sélection équitable des candidates, et un suivi post-retour. Des actions coordonnées entre les deux États pourraient également viser à assurer la continuité des droits sociaux transnationaux, par exemple en facilitant la portabilité des droits à la retraite ou à l'assurance maladie. Cela suppose non seulement une meilleure articulation des législations nationales, mais aussi des conventions bilatérales contraignantes et vérifiables.

Par ailleurs, les dispositifs publics sont inadaptés ou inexistant pour prendre en compte la situation de mère célibataire que connaissent bien des ouvrières. Il serait important d'adapter les politiques sociales, notamment dans le domaine de l'accès au logement, de la garde et la reconnaissance d'enfants dans les registres de l'état civil, et des soutiens juridiques et psychologiques. De même, la facilitation de l'accès à la formation continue et à la reconversion professionnelle serait utile pour les femmes issues de milieux précaires.

On soulignera, enfin, que le succès de toutes des interventions directes sera tributaire d'un grand effort de connaissance. La réalité des ouvrières demeure mal connue, y compris par l'Etat. Un travail d'enquête doit être entrepris pour cartographier leur présence sur le territoire ; comprendre leurs mobilités, leurs saisonnalités, leurs modalités de recrutement ; recueillir leurs demandes prioritaires ; et bien

saisir les contraintes, autant que les marges de manœuvre, de leurs employeurs.

Des stratégies d'intervention indirectes

On doit s'attendre, naturellement, à ce que ces stratégies d'amélioration directe suscitent des oppositions et des réticences de la part des employeurs. Cela explique la pertinence de stratégies plus indirectes, qui pourraient être menées de façon complémentaire aux stratégies directes. Ces stratégies indirectes visent à agir sur les conditions de vie des ouvrières en dehors de l'exploitation agricole, de manière à renforcer ensuite leur position de négociation face aux employeurs. Elles ont leur bien-fondé : on a pu constater, dans de nombreux contextes, que le facteur le plus efficace pour augmenter le prix de la journée de travail agricole était la pénurie de main d'œuvre disponible, qui apparaît lorsque les travailleurs disposent d'alternatives viables.

Les dispositifs de renforcement indirect sont extrêmement variés. On y trouve d'abord les politiques éducatives : appliquer effectivement, dans l'ensemble des territoires ruraux, la scolarité jusqu'à 16 ans, donnerait aux futures ouvrières de meilleures compétences pour leurs interactions avec l'Etat et leurs employeurs. On peut également y inscrire les activités génératrices de revenus, qui améliorent la résilience socioéconomique des ouvrières sur l'ensemble de l'année. Pour produire tous leurs effets émancipateurs, ces activités devraient avoir des volets dédiés spécifiquement aux ouvrières, et qui prendraient en compte des situations de circulation migratoire comme c'est déjà le cas de quelques initiatives pionnières entre Huelva et le Maroc. On songe par ailleurs à diverses politiques d'accompagnement social -aide juridique, soutien contre les violences- et de formation continue.

Deux autres stratégies sont aussi à mentionner. La première est la protection des efforts

d'organisation collective des ouvrières. Elle peut passer par un soutien à l'implantation des centrales syndicales existantes dans les campagnes. Toutefois, les grandes confédérations ont souvent du mal à prendre en compte les réalités spécifiques des ouvrier·e·s agricoles. Il pourrait s'avérer plus prometteur de renforcer des syndicats de travailleurs agricoles, plus proches des réalités de ces derniers et qui ne dépendent pas des grandes confédérations multisectorielles. C'est le cas au Brésil par exemple, où une confédération spécifiquement dédiée aux travailleurs ruraux (la CONTAR) s'est autonomisée en 2015 de la confédération consacrée à la défense des petits agriculteurs familiaux (Galindo et Rosa, 2021).

Enfin, pour veiller à stimuler une culture de la solidarité, l'entrepreneuriat collectif doit être tout particulièrement encouragé. L'entrepreneuriat individuel, lui, tend souvent à produire des subjectivités individualistes, ce que l'on peut observer au Maroc comme ailleurs (Bono, 2010).

Le second champ d'intervention est celui des représentations sociales, qui doivent être bousculées. Comme on l'a vu, les ouvrières demeurent aujourd'hui largement invisibilisées ou déconsidérées. Il revient aux institutions publiques de leur conférer une reconnaissance sociale en y consacrant des rapports publics, des discours et des campagnes de communication. On ne peut qu'espérer, également, que la réalité des ouvrières agricoles soit davantage abordée dans le cursus des écoles d'agronomie, afin que les futurs ingénieurs fonctionnaires soient sensibilisés au fait que l'agriculture ne se compose pas seulement d'agriculteurs. Il serait aussi intéressant de rendre visibles les travailleuses et les travailleurs agricoles dans les événements agricoles régulièrement organisés au Maroc comme le Salon International d'Agriculture de Meknès.

Les associations et ONG ont un rôle important dans ces représentations et dans les transformations induites par leurs actions (Bouchoua et Arab, 2025 ; Laroussi et Azaitraoui, 2025). Elles contribuent activement, aussi bien au Maroc qu'en Espagne, à développer des actions d'éducation juridique, d'alphabétisation, de soutien psychologique ou encore d'aide à la parentalité pour ces femmes souvent mères célibataires. Ces initiatives, bien qu'à petite échelle, permettent de lutter contre l'isolement des ouvrières, d'améliorer leur accès à l'information, et de créer des réseaux de solidarité transnationaux. De telles interventions pourraient être soutenues par des politiques publiques, à travers des subventions structurelles aux ONG actives dans l'accompagnement des saisonnières, ou par la mise en place de structures d'accueil temporaires dans les zones d'origine et d'arrivée. Par ailleurs, la reconnaissance officielle des acquis de l'expérience (RAE) pour les travailleuses de retour au Maroc pourrait permettre leur insertion dans des parcours de formation ou de reconversion, renforçant leur autonomie économique à long terme.

Ces pistes d'amélioration ne se mettront pas en œuvre d'elle mêmes, par le seul effet de leur force de conviction. Il y a à penser toute une "ingénierie du changement", où autant que le contenu de la politique publique, ce qui compte est qui va la mettre en œuvre et avec quelles ressources, notamment humaines et financières. L'horizon doit être celui de véritables politiques ancrées dans le temps plutôt que de simples projets aux temporalités limitées.

De nouvelles perspectives de recherche

Ce numéro spécial a initié des travaux sur une thématique encore peu abordée par les

chercheurs. Loin de prétendre avoir fait le tour de la question, il entend être une première étape et stimuler d'autres recherches. Celles-ci s'avèrent nécessaires pour mieux comprendre la condition actuelle des ouvrières, ses évolutions rapides, et pour accompagner la conception de politiques publiques. Nous proposons ci-dessous quelques thématiques qui nous paraissent prometteuses pour de futures recherches.

Une meilleure rémunération : quel impact sur le secteur agricole et les consommateurs?

Le déficit de politique publique pour encadrer le travail des ouvrières agricoles s'explique en partie par les difficultés d'intervention d'acteurs publics aux moyens limités. Mais il est aussi justifié par un discours de compétitivité économique, selon lequel augmenter la rémunération des ouvrières et des ouvriers conduirait à déstabiliser les filières : en rendant les produits agricoles moins compétitifs à l'international, et en augmentant le prix de vente sur le marché local, auprès de consommateurs maghrébins ayant déjà subi une forte inflation ces dernières années.

Cette objection ne saurait remettre en cause la désirabilité de principe d'une rémunération permettant d'assurer aux ouvrières des conditions de vie décentes. Elle invite, en revanche, à se pencher sur la gestion des impacts de niveaux de rémunération correcte des ouvrières et ouvriers sur les filières agricoles. Il existe un manque d'études économiques systématiques sur l'impact qu'aurait une meilleure rémunération des ouvriers sur la rentabilité des exploitations, sur celle des intermédiaires, et sur les prix finaux aux consommateurs.

Il conviendrait donc de développer des analyses de sensibilité pour diverses productions et divers circuits de distribution.

Leurs résultats donneront une indication de l'ampleur des réformes à accomplir : une meilleure rémunération des ouvrières est-elle facilement réalisable dans le cadre des filières existantes, ou nécessiterait-elle des évolutions plus structurelles des systèmes agricoles ? Quelles seraient, dans ce cas, ces évolutions, et comment les favoriser ?

S'appuyer sur des expériences internationales

Bien des difficultés des ouvrières agricoles au Maghreb ne sont pas propres à la région : elles s'observent dans d'autres pays où le travail agricole est massivement informel (Organisation Internationale du Travail, 2024 ; Devereux, 2020). Or, différents dispositifs ont pu y être testés pour améliorer les conditions de vie des ouvrières et ouvriers. Une analyse de ces différents dispositifs – de leur contenu, de leur mise en œuvre et de leurs effets- serait utile pour accompagner la préparation de politiques publiques.

Un travail de comparaison internationale serait particulièrement utile dans trois domaines. Le premier est celui de l'organisation collective des travailleuses agricoles, qu'elle prenne la forme d'une intégration dans de grandes centrales syndicales ou d'organisations spécifiques. Une analyse de la structure de ces organisations, de leurs activités, de leur environnement juridique et politique, et de leurs résultats fournirait une matière à réflexions bienvenues pour les pays du Maghreb. Un deuxième domaine est la dimension transnationale du salariat agricole, si prégnante au Maghreb : modalités de recrutement de la main d'œuvre, facilitation des migrations saisonnières, dispositifs de soutien dans les pays d'origine durant les saisons creuses. Le troisième porte sur les dispositifs visant la formalisation progressive du secteur agricole, dans un contexte où les ressources humaines et matérielles des administrations publiques intervenant sur la

question du salariat agricole sont toujours fortement limitées.

Le salariat agricole: point d'entrée pour aborder des dynamiques plus larges

La réflexion sur un modèle plus digne pour les ouvrières et ouvriers agricoles gagnera à faire partie d'une interrogation plus globale sur les limites de modèles économiques fondés : sur 1) une mobilité croissante des capitaux, comme le témoigne l'augmentation des investissements étrangers dans le secteur agricole au Maroc depuis une vingtaine d'années, et 2) une forte mobilité de la main d'œuvre. Ces modèles d'une part privilégient la rentabilité à court terme, avec souvent une prise en compte insuffisante des enjeux environnementaux. D'autre part, ces modèles reposent sur un partage de la valeur ajoutée entre l'ensemble des acteurs (de l'ouvrier agricole jusqu'à bout de la chaîne de valeur) discutable, aussi bien en Afrique du Nord que dans l'agriculture intensive en Espagne. Réfléchir à des modèles économiques offrant de meilleures conditions aux ouvrières et ouvriers devrait s'inscrire dans une réflexion sur des modèles économiques plus ancrés dans une vision de long terme et l'investissement dans la durée dans un territoire.

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 Saiss au Maroc](#). *Alternatives Rurales*, hors-série ouvrières agricoles.

- Benqasim H, Bouzidi Z, 2025. [Un itinéraire improbable, en dehors des chemins habituels : de jeune ouvrier agricole à jeune chercheur.](#) *Alternatives Rurales*, hors-série ouvrières agricoles.
- Benlarbi D, Faysse N, Bouzidi Z, 2025. [Dispositifs d'action publique pour améliorer les conditions de travail et la protection sociale des ouvrières et ouvriers agricoles dans le Saiss au Maroc.](#) *Alternatives Rurales*, hors-série ouvrières agricoles.
- Bono I, 2010. [L'activisme associatif comme marché du travail. Normalisation sociale et politique par les « Activités génératrices de revenus » à El Hajeb.](#) *Politique africaine*, 120(4): 25-44.
- Bouchoua L, Arab C, 2025. [La Fédération des Ligues des Droits des Femmes défend aussi les ouvrières agricoles.](#) *Alternatives Rurales*, hors-série ouvrières agricoles.
- 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, 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, Kchikech Z, 2025. [« Il a fallu que ma mère perde sa vie pour que ses enfants soient enfin reconnus ». Récit de Hind, fille d'une ouvrière agricole décédée dans un accident sur le chemin du travail.](#) *Alternatives Rurales*, hors-série ouvrières agricoles.
- Devereux S, 2020. Violations of farm workers' labour rights in post-apartheid South Africa. *Development Southern Africa* 37(3) : 382-404.
- Er-rifaiy A, 2025. [Du besoin à l'autonomie : le parcours d'une ouvrière agricole de retour d'un travail saisonnier en Espagne.](#) *Alternatives Rurales*, hors-série ouvrières agricoles.
- Falquet J, 2008. *De gré ou de force. Les femmes dans la mondialisation.* Edition La Dispute, Paris.
- Federici S, 2021. *Une guerre mondiale contre les femmes. Des chasses aux sorcières au féminicide.* La Fabrique Editions, Paris.
- Fraser N, 2011. [Féminisme, capitalisme et ruses de l'histoire.](#) *Cahiers du Genre*, 50(1) : 165-192.
- Haut-Commissariat au Plan, 2022. [Activité, emploi et chômage, résultats annuels.](#)
- Hellio E, Moreno Nieto J, 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.
- Galindo E, Rosa MC, 2021. Rural labour unionism in Brazil: the transformations of the National Confederation of Farm Workers (CONTAG). In Jha P, Chambati W, Ossom L (Eds), *Labour Questions in the Global South*, pp. 269-287. Springer, Singapore.
- Htun M, Jensenius F, 2020. Aspirational laws as weak institutions: Legislation to combat violence against women in Mexico. In Brinks DM, Levitsky S, Murillo MV, (Eds.), *The politics of institutional weakness in Latin America*, p. pp. 141-160. Cambridge University Press.
- Kouki I, Hanafi A, Mazhoud H, Bouzidi Z, Chemak F, Faysse N, 2025. [Relations de travail des ouvrières agricoles en Tunisie: un environnement intégré socialement mais peu propice à une évolution des rapports de pouvoir.](#) *Alternatives Rurales*, hors-série ouvrières agricoles.
- Laroussi A, Azaitraoui M, 2025. [Des champs du Gharb au Maroc à ceux de Huelva en Espagne : les combats d'Oxfam pour les ouvrières](#)

[agricoles marocaines](#). *Alternatives Rurales*, hors-série ouvrières agricoles.

Lascaux AA, 202. [Ouvriers du Sud de la Méditerranée, entrepreneurs au Nord: les stratégies d'ascension sociale des travailleurs agricoles sous contrat entre la France et le Maroc](#). *Alternatives Rurales*, hors-série ouvrières agricoles.

Lebdaoui K, Bouzidi Z, Faysse N, 2025. [Le choix d'un emploi mal vu mais pas forcément pire qu'un autre: le travail agricole des habitantes de quartiers périphériques de Meknès \(Maroc\)](#). *Alternatives Rurales*, hors-série ouvrières agricoles.

Mazhoud H, 2025. [Fatiguée d'être misérable ! Entretien avec une ouvrière agricole à Sidi Bouzid \(Tunisie\)](#). *Alternatives Rurales*, hors-série ouvrières agricoles.

Organisation Internationale du Travail (International Labour Organization), 2024. [Extending social protection for workers in Cambodia. A study to understand the characteristics of workers and enterprises in the informal economy](#). Genève, Suisse.

Salhi S, 2024. [Dans l'ombre du quotidien: la résistance cachée des travailleuses agricoles au Maroc](#). *Alternatives Rurales*, hors-série ouvrières agricoles.

Salhi S, Bouzidi Z, 2024. [Notes de lecture du livre de Chadia Arab](#). *Alternatives Rurales*, hors-série ouvrières agricoles.

Segatti A, équipe de l'organisation internationale du travail au Maroc, Bouzidi Z, Faysse N, 2025. [L'expérience de l'Organisation Internationale du Travail pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin dans les zones rurales du Maroc](#). *Alternatives Rurales*, hors-série ouvrières agricoles.



Être ouvrière agricole et maman célibataire au Maroc : Un double combat en marge de la marge

Zhour Bouzidi¹, Nicolas Faysse^{2,3}

¹ Université Moulay Ismaïl, Meknès; ² UMR G-Eau, Cirad, Montpellier; ³ Institut National Agronomique de Tunis, Tunis. Contact : z.bouzidi@umi.ac.ma

Résumé

La féminisation du salariat agricole au Maroc est de plus en plus visible : les ouvrières agricoles ont pris un rôle essentiel au cœur des systèmes de production agricole et des chaînes alimentaires. Cependant, leurs conditions de travail sont souvent très précaires. Certaines de ces ouvrières agricoles sont aussi des mères célibataires et vivent des conditions encore plus difficiles. Nous analysons les trajectoires de ces femmes à la fois mères célibataires et ouvrières agricoles, le rapport qu'elles ont à leurs enfants non reconnus socialement, et la manière dont ces femmes cherchent dans cette condition d'ouvrière agricole des possibilités d'autonomisation, d'affiliation sociale et de distanciation d'un milieu d'origine stigmatisant. L'étude est menée sur la base d'une analyse des expériences d'une vingtaine de ces mères célibataires et ouvrières agricoles dans les régions du Saïss et du Gharb. Ces personnes se heurtent à une double invisibilité. La première est une invisibilité locale dans le cadre d'un mode de travail temporaire et anonyme, que les ouvrières recherchent pour se soustraire à la réprobation sociale de leur statut de mamans célibataires et pour reconstruire leur vie. La seconde est une invisibilité au niveau des politiques publiques de par leur transgression des normes sociales et juridiques. De ce fait, la condition de ces ouvrières mères célibataires est quasi absente des débats publics et n'est pas prise en compte par les politiques publiques. Leur condition est prise en compte par le secteur associatif ou d'autres initiatives d'appui, mais de façon encore timide. Cette situation ne permet pas de faire évoluer le regard négatif que porte la société sur cette catégorie sociale vulnérable.

Mots clés : invisibilité, Maroc , maternité célibataire, ouvrières agricoles stigmatisation

Introduction

« Au moins nous, on ne broie pas nos enfants ! On les assume et on subit la corvée du Moquef² pour les élever » affirme Nawal, 22 ans,

ouvrière agricole et maman célibataire de trois enfants à Bouderbala (zone agricole dans la région du Saïss au Maroc) à son amie Soumia, ouvrière et maman célibataire de deux enfants.

La force du propos de Nawal extériorise la lutte d'une femme ayant fait le choix d'assumer une

² Lieu de rassemblement de la main d'œuvre en attendant les employeurs qui sélectionnent les

groupes à transporter vers les exploitations agricoles (Bouzidi et Abdellaoui, 2021).

grossesse non désirée et de subvenir seule aux besoins de sa progéniture. Elle se différencie ainsi de celles qui, dans la même situation, abandonnent leurs enfants ou font recours à l'avortement illicite, se faisant le plus souvent de façon clandestine, et assimilé ici à un acte barbare de « broyage » d'un être humain innocent.

L'usage de « nous » dans la citation de Nawal dénote la solidarité qui se tisse entre des femmes partageant la même condition de par leur transgression du cadre normatif. Il est marqueur d'un sentiment d'appartenance à une catégorie sociale précaire. Il est aussi marqueur d'une certaine fierté de leur combat quotidien d'unique responsable d'une famille monoparentale, ayant choisi d'endurer la pénibilité du travail agricole pour assumer leur statut d'être maman sans être épouse.

Il s'agit d'un échange anodin sur le chemin du Moquef, entre ces deux jeunes femmes qui racontent leur combat quotidien pour faire face à diverses formes de violences : physique, verbale, psychologique, sociale, etc. Au-delà de sa force, le propos de Nawal relate le dilemme d'une femme enceinte hors mariage mise sous le « marteau » de la loi marocaine incriminant les relations extraconjugales et l'avortement, et l'« enclume » de la société réduisant une maman non mariée à une femme irresponsable et de mœurs légères ou au mieux à une naïve victime (Le Bris, 2009 ; Association Insaf, 2010).

Au Maroc, les mères célibataires (*al-oumahates al-'azibates*) sont en effet en marge de la loi et de la religion. Le droit marocain comme le droit musulman interdit toute relation sexuelle extraconjugale³ (Bousbaa, 2022). L'interdiction s'applique aussi en cas d'avortement sauf en cas d'inceste, de malformation ou pour protéger la santé de la

mère. Hormis ces cas exceptionnels, une peine d'emprisonnement de six mois à deux ans et une amende de 120 à 500 dirhams ans s'appliquent à toute tentative d'avortement. C'est l'enfantement qui rend visible la transgression de la norme socialement établie et qui impose la sanction de la femme seule et implique sa responsabilité vis-à-vis de son enfant.

Les mamans célibataires sont ainsi obligées de concilier leurs rôles de mères et de principales pourvoyeuses de revenu. Elles font face à une stigmatisation sociale et quasi-systématiquement à une déresponsabilisation des pères biologiques. Leurs statuts professionnels connaissent une détérioration remarquable avant et après la grossesse et ces mères ont des difficultés d'accès au logement (Bousbaa, 2022). D'ailleurs, l'expression « mère célibataire » est fortement connotée et renvoie socialement au célibat, à l'absence d'homme, et à l'altérité (Tinouche-Stucki, 2004). En plus de cette triple exclusion familiale, sociale et économique, les troubles psychologiques se nourrissent des souffrances de ces mères et aboutissent parfois à des suicides (Cherkaoui et Zirari, 2002 ; Tinouche-Stucki, 2004 ; Bousbaa et Anbi, 2017).

De nombreuses études dédiées aux mamans célibataires ont constaté que celles-ci appartiennent généralement à des milieux socio-économiques démunis marqués par la pauvreté et la misère et un niveau d'instruction faible les astreignant à des emplois précaires comme le ménage ou le travail agricole (Cherkaoui et Zirari, 2002 ; Tinouche-Stucki, 2004 ; Association INSAF, 2010 ; Bousbaa, 2022). Cependant, ces études se focalisent généralement sur les mamans célibataires qui vivent ou qui trouvent refuge dans les grandes

³ L'article 490 du code pénal marocain stipule que « sont punies de l'emprisonnement d'un mois à un an, toutes les personnes de sexe différent qui, n'étant pas unies par les liens du mariage, ont entre

elles des relations sexuelles ». La religion qualifie de fornication (*zina*) toute relation sexuelle hors mariage. Quand l'un des deux adultes est marié(e), il s'agit d'adultère au regard de la loi.

villes et métropoles comme Casablanca ou Agadir. Dans ces lieux qui concentrent l'activité économique, un secteur associatif s'est développé pour accompagner ces femmes et leurs enfants face à l'absence de politiques sociales et familiales qui leur sont destinées (Bousbaa et Anbi, 2017). De plus, dans ces zones urbaines, l'anonymat recherché est assuré et il est possible de gérer une distanciation avec la communauté d'origine et de remplacer les liens délités par la création de nouveaux liens sociaux. Les mamans célibataires travaillent dans ces centres urbains le plus souvent dans le secteur informel comme aides domestiques, ouvrières dans les usines ou serveuses dans les cafés (Naamane Geussous et Guessous, 2005; Bousbaa et Anbi, 2017; Bousbaa, 2022; Bouassria, 2020; Benbelli, 2019).

La problématique des mères célibataires est un sujet sensible et délicat au Maroc, entouré du non-dit et du tabou (Bousbaa et Anbi, 2017; Sechter-Funk, 2015; Tinouche-Stucki, 2014). Ceci explique la difficulté d'avoir accès à des mères célibataires en dehors des structures associatives et sans obtenir les autorisations requises (Le Bris, 2009). Cependant, ces associations peu nombreuses sont peu actives en zones rurales. La ville de Casablanca concentre la majorité des associations de prise en charge de mères célibataires (Bousbaa, 2022).

Dans ce contexte, peu d'études portent sur les mères célibataires qui s'orientent vers le milieu rural en quête d'emploi loin de leur milieu social d'origine. Elles s'abritent ainsi dans des petits centres ruraux qui concentrent les marchés de main d'œuvre agricole et ne s'orientent pas nécessairement vers les associations. Les conditions du travail précaires exposent les ouvrières agricoles au

harcèlement, au viol et parfois à des relations sexuelles consenties ou sous contrainte financière qui les mènent à tomber enceintes. Elles doivent alors s'assumer et assumer parfois une grossesse non désirée et par conséquent vivre dans l'invisibilité.

Le présent article a pour objectif de mettre en évidence à travers des trajectoires diversifiées de femmes rurales, le double combat d'ouvrières agricoles mamans célibataires ainsi que le rôle du Moquef comme espace de travail et d'exploitation mais aussi comme cadre de légitimation et de reconnaissance.

Être femme ouvrière : Un combat quotidien au calvaire du Moquef

Au Maroc, l'emploi agricole occupe 29,3 % de l'emploi total en 2022 selon les statistiques du Haut-Commissariat au Plan. La population active est constituée en grande partie de jeunes et de femmes. Le taux d'activité des femmes âgées de plus de 15 ans est de 22,8% en milieu rural contre 18,3% en milieu urbain (Haut-Commissariat au Plan, 2022)⁴. Bien que le taux d'activité des femmes rurales soit relativement important, leur travail reste majoritairement non rémunéré (73,8% des femmes actives, HCP, 2013).

Les activités agricoles et d'élevage sont considérées comme le prolongement des tâches domestiques et n'impliquent pas de rémunération. La plupart des femmes rurales exerçant une activité rémunérée à l'extérieur de l'exploitation agricole et du domicile familial sont des ouvrières dans le secteur agricole ou agro-industriel (Damamme, 2005). Les statistiques du HCP (2022) montrent que 39,5%

⁴ Principaux indicateurs du marché de travail relatifs à l'activité, à l'emploi et au chômage au titre l'année de 2018.

des femmes actives en milieu rural exercent des professions d'ouvriers et manœuvres agricoles. Or les difficultés de circonscrire avec précision le taux d'activité des femmes rurales et la nature du travail (rémunéré ou non) rendent ces statistiques disponibles approximatives pour qualifier l'activité économique des femmes en zones rurales.

La faible rémunération du travail, la pénibilité des tâches, la durée du travail (allant jusqu'à 10h par jour), le mauvais traitement sur l'exploitation et la quasi-absence des droits sociaux constituent autant de facteurs qui dénotent de la précarité de l'emploi agricole (Bouzidi et El Abdellaoui, 2021). De plus, dans le monde rural, le travail au Moquef, est parfois vu comme étant associé à des activités déshonorantes (prostitution, débauche, etc.). Les ouvrières sont exposées au harcèlement sexuel et à des violences de divers types. Selon les données de l'enquête nationale sur les violences à l'encontre des femmes et des hommes, conduite en 2019 par le HCP, 61,3% des femmes actives dans le secteur de l'agriculture, la pêche et la forêt reconnaissent avoir subi plusieurs formes de violence (physique, psychologique, sexuelle, économique, électronique) et 12% déclarent avoir été victimes de violence sexuelle durant les 12 mois précédant la réalisation de l'enquête.

En milieu rural, la précarité croissante de l'emploi occasionne une féminisation visible de la main d'œuvre agricole impulsée par l'intensification agricole (Bouzidi et al, 2011 ; Arab, 2018). Le taux de féminisation de l'activité est de 22,9 % pour une moyenne nationale de 22,5% (HCP, 2022). Cette féminisation est notamment plus visible dans le secteur agroindustriel (Nieto, 2012). Cependant, l'augmentation du taux d'activité des femmes ne s'est toujours pas accompagnée d'une amélioration réelle de leurs conditions de vie et de leur statut sur le

marché du travail. La situation des femmes montre qu'elles représentent au Maroc le tiers du salariat pauvre, occupent des emplois précaires, et ne bénéficient d'aucune couverture sociale (Mejjati Alami, 2001; Bouzidi et al., 2011). De même, les femmes constituent une force de travail souvent considérée comme docile, peu rémunérée et objet d'exploitation et de violence (Hellio, 2008 ; Bouzidi et Abdellaoui, 2021 ; Arab, 2018).

Nos observations de terrain ont mis en évidence l'importance du phénomène de la maternité célibataire parmi les ouvrières agricoles. De nombreuses ouvrières agricoles rencontrées dans la région du Saïss et du Gharb mais aussi dans d'autres régions (Tadla et Souss notamment) migrent dans des zones agricoles à la recherche de l'anonymat et du travail rémunéré pour subvenir aux besoins de leurs enfants nés hors mariage.

Ainsi par exemple, dans la région du Souss, se situe Khmis Ait Amira, un village de forte concentration de main d'œuvre agricole. Selon un membre d'une association qui appuie les femmes violentées à porter plainte, ce douar est souvent surnommé le « *douar el haribat* » (le village des fugitives ou fugeuses). Ce terme fait référence aux mamans célibataires qui s'y abritent faute de ne plus pouvoir vivre chez les parents (El Ouedhiri et Sammoud, 2022). Ainsi, comme l'a souligné Amri (2002) en Tunisie, être femme rurale et ouvrière agricole est source d'une marginalité double de par l'appartenance à deux groupes sociaux précaires : celui des femmes rurales et celui des travailleuses agricoles. Cette précarité se multiplie donc par le stigmate de maman célibataire.

Être maman célibataire au Maroc : entre stigmatisation sociale et lutte de survie

Un décalage croissant entre des évolutions sociales et leur reconnaissance

Les statistiques existantes soulignent une augmentation remarquable du nombre des mères célibataires. L'effectif cumulé de cette catégorie sociale sur la période 2003-2009 est estimé à 210 434 mères célibataires. En 2009, le taux de maternité célibataire s'élève à 5,4 % de la population totale des femmes non mariées et pubères (Sechter-Funk, 2015 ; association INSAF, 2010). Au cours de la même année, plus de 11% des naissances ont eu lieu en dehors du cadre du mariage. A Casablanca, le nombre de mamans célibataires a été multiplié par quatre entre la période 1996-2002 et la période 2003-2009 (Association Insaf, 2010 ; Sechter-Funk, 2015). Ces statistiques restent sous estimées à cause de l'invisibilité légale des mères célibataires et les différents tabous qui entourent leurs conditions (Bordat et Kouzzi, 2010).

Un ensemble de mutations sociales a engendré une augmentation du nombre de mères célibataires. Les femmes marocaines se marient à un âge de plus en plus tardif, avec un âge moyen du mariage de 26,6 ans en 2010, comparé à l'âge moyen de 17,5 ans en 1962. En plus, la première expérience sexuelle ne coïncide plus nécessairement avec le mariage et de plus en plus de Marocains s'engagent dans des rapports sexuels avant le mariage (Goodlett, 2016). La sexualité prémaritale féminine est l'une des résultantes de l'augmentation de l'âge moyen féminin du premier mariage (Dialmy, 2002).

Les mères célibataires sont considérées comme une menace pour l'ordre établi. Elles témoignent d'un dysfonctionnement social, résultats de transgression des normes religieuses, juridiques et sociales. Ainsi, leur image est souvent associée à celles des prostituées (Conway-Long, 2002 ; Le Bris, 2009 ; Bousbaa et Anbi, 2017) Bien que le rapport sexuel hors mariage soit considéré comme délit de fornication aussi bien pour la femme que pour l'homme, c'est souvent la femme seule qui subit les différentes formes de sanction et de répression. En cas de viol ou d'inceste, le discours dominant blâme les victimes féminines (Conway-Long, 2002). Le stigmate lié à la condition de mère célibataire ne touche pas seulement la femme mais aussi sa famille entière qui tend alors à la rejeter à cause de ce stigmate.

Des travaux ont signalé une absence de communication familiale sur la sexualité. Plusieurs mères célibataires ont affirmé qu'elles n'ont jamais parlé de sujets relatifs à la sexualité avec leurs parents (Majbar, 2013 ; Reysoo, 1999). Ce manque de communication est lié au silence qui entoure le sujet de la sexualité et les notions de honte et de respect, c'est *hashuma* (honteux) quand une mère et une fille ou un père et un fils parlent de sexualité. Les parents n'abordent pas également les méthodes contraceptives avec leurs filles, car c'est considéré souvent comme une invitation à la débauche. Un autre problème à cet égard est celui de l'école qui ne joue pas pleinement son rôle : les informations et les connaissances qu'elle fournit sont génériques et insuffisantes (Reysoo, 1999).

À cause de ce manque de communication, les mères célibataires manquent d'éducation sexuelle. La majorité d'entre elles selon certains travaux ne savaient pas qu'elles pourraient tomber enceintes sans perdre leur virginité (Majbar, 2013). Elles ignorent le fonctionnement de leurs corps en général et

celui de leur système reproductif en particulier (Reysoo, 1999). Les politiques officielles considèrent l'usage des contraceptifs comme une méthode de planning familial dans le contexte du mariage seulement, plutôt qu'une forme de contrôle de naissance pour les couples non mariés. Par conséquent, les campagnes de sensibilisation ne sont pas conçues pour viser les couples non mariés, qui manquent de connaissance sur les pratiques sexuelles sans risque et hésiteront à demander conseil auprès des pharmaciens et des médecins (Bordat et Kouzzi, 2010).

Un secteur associatif actif mais aux moyens encore limités

En outre, un secteur associatif s'est développé depuis plus de trente ans pour la revendication des droits des femmes. La première association dite « solidarité féminine » fut créée par la militante et figure emblématique des droits des femmes au Maroc Aïcha Chenna (1941-2022) à Casablanca en 1985. La majorité de ces associations s'activent à l'encontre de toutes les formes de violence faites aux femmes et développent des activités de plaidoyers, de formation et de soutien aux femmes en détresse y compris les mamans célibataires. Les associations dédiées spécifiquement aux mamans célibataires ne dépassent pas une douzaine (Sechter-Funk, 2015).

Plus généralement, il n'existe pas de statistiques officielles quant à l'effectif exact des associations œuvrant pour les droits de femmes à l'échelle nationale. Une étude réalisée en 2023 conjointement par trois associations féminines⁵ avait pour objectif de faire une cartographie des associations à l'échelle de cinq régions : l'Oriental, Le Moyen

Atlas, Souss Massa, le Grand Sud et le Nord. Cette étude a permis d'identifier 31 associations. Cette étude a souligné les efforts déployés par les associations pour accompagner l'effectif grandissant des mamans célibataires qui les sollicitent. Néanmoins ces associations se heurtent au manque de moyens matériels et humains, de compétences et d'approches « droits et genre ». Ces difficultés limitent le champ de leur intervention.

Il n'en demeure pas moins que ces associations ont pu réaliser des progrès notables en matière de plaidoyers, de sensibilisation et de revendication des droits de femmes et leur prise en compte dans les réformes engagées. Des améliorations du cadre législatif concernant le relèvement de l'âge de mariage, le divorce, la garde des enfants, etc. ont pu être réalisées mais la lutte continue pour réduire les formes de violence, d'inégalités et de discrimination à l'égard des femmes (association INSAF, 2015). Ainsi, si le tabou de la maternité célibataire est de plus en plus brisé grâce aux efforts constants de la société civile, les textes de lois n'évoluent pas vers une reconnaissance légale des familles monoparentales gérées par les mamans célibataires.

C'est dans cette perspective que l'alliance des droits des mères célibataires et leurs enfants a été constituée par trois associations (solidarité féminine et INSAF à Casablanca et 100% mamans à Tanger) en collaboration avec quatre associations tierces pour veiller à l'inclusion des recommandations de la société civile dans les réformes en cours du code de la famille. Le 1^{er} mars 2024 une importante campagne bénévole de mobilisation

nationale afin de se constituer en force de pression et de proposition à l'aune de l'ouverture du chantier législatif (code de la famille, code pénal...).

⁵ Les trois associations de l'alliance sont : Solidarité féminine, INSAF et 100% mamans. L'objectif de la cartographie est de consolider les actions de plaidoyer à travers le repérage d'autres associations œuvrant pour les mamans célibataires à l'échelle

associative et citoyenne nommée « Moudawana kan Tsana »⁶ (« code de la famille j'attends ») a été lancée pour fédérer toutes les composantes de la société marocaine autour d'une réforme du code de la famille qui prend en considération l'intérêt suprême de l'enfant et l'égalité en droits entre homme et femme.

Méthode : Donner la parole aux femmes invisibles et inaudibles

L'étude des conditions des mamans célibataires s'est imposée à nous lors d'une recherche sur les ouvrières agricoles dans la région du Saïss. Cette recherche s'intéressait à la manière dont le travail est vécu par les femmes ouvrières situées en marge des systèmes productifs et des chaînes alimentaires en dépit de leur rôle central. Nous avons constaté que cette marginalité s'accroît quand celles-ci sont mamans célibataires. Elles deviennent triplement marginales au regard des systèmes agricoles, de la société et de la loi. Le phénomène de maternité célibataire est assez répandu en milieu du salariat agricole. Après plusieurs phases de terrain, nous nous sommes concentrés sur les trajectoires de cette catégorie sociale jusque-là peu étudiée.

D'abord une phase quantitative par questionnaire fut conduite auprès de 400 ouvrières : 200 travaillant dans la région de Saïss et 200 travaillant dans la région du Gharb. Il s'agit de deux régions agricoles qui concentrent une main d'œuvre agricole importante. En absence de données chiffrées sur les effectifs des femmes ouvrières et la difficulté d'accès aux mères célibataires, nous

avons choisi nos enquêtées en fonction de leur disponibilité. Sans prétendre à une représentativité statistique, nous avons veillé à couvrir la variabilité des situations existantes (âge, niveau d'instruction, statut matrimonial, origine géographique et sociale, mobilité, parcours, etc.).

La seconde phase était plutôt qualitative basée sur l'observation des interactions entre les ouvrières, les chefs d'exploitations et les différents intermédiaires intervenant dans le travail agricole. Nous avons effectué des observations à l'échelle des exploitations agricoles, chez les ouvrières, dans les quartiers et les villages ouvriers et dans le Moquef. Ensuite nous avons conduit des entretiens semi-directifs auprès de 60 ouvrières parmi lesquels 22 étaient mamans célibataires. Ces dernières ont été repérées par la méthode de « boule de neige » (c'est-à-dire de demander à des enquêtées de nous indiquer d'autres contacts). Dans la majorité des cas, le père biologique se désresponsabilise complètement vis-à-vis de l'enfant et rompt complètement le lien avec la maman. Sur les 22 mamans célibataires enquêtées, seulement 2 gardent un contact irrégulier et discret avec le père biologique. De même, la plupart des mamans célibataires interviewées (16/22) ont complètement rompu le lien avec leurs familles. Seulement 6 parmi elles ont pu garder un contact avec leurs familles ou l'ont repris plusieurs années après sa rupture.

S'agissant du rapport entretenu avec leurs enfants, nous avons repéré les trois configurations suivantes : i) des mères gardent leurs enfants et travaillent pour subvenir à leur besoins (15/22) ; ii) d'autres confient leurs enfants après leurs naissances à l'orphelinat (4/22) ; et enfin iii) des mères ont été contraintes de les abandonner (3/22).

⁶

https://www.youtube.com/watch?v=XKX6tfiTm_g

Nous avons ensuite recentré l'analyse sur les parcours des mamans célibataires et la manière dont elles intègrent le Moquef comme un lieu de travail, de sociabilité et comme une source de revenu pour elles et leurs enfants. Face à l'absence de statistiques, nous avons eu recours à des entretiens avec 4 agents d'autorités (deux Moqqadems et deux Cheikhs) pour avoir une idée globale sur l'effectif des mamans célibataires dans les zones d'étude dans le Saïss. Nous présenterons dans cet article les conditions du travail dans les deux zones d'étude et nous nous concentrerons sur les parcours de quatre mamans célibataires dans la région du Saïss. Leurs trajectoires représentent des situations différentes en terme du lien entretenu avec la famille, avec leurs enfants et avec les pères biologiques de leurs enfants. L'enquête auprès des ouvrières agricoles s'est poursuivie depuis l'avènement de la pandémie COVID 19 dans le cadre d'un projet de recherche financé par le CNRST (2020-2023) que nous avons coordonné.

Enquêter auprès des mamans célibataires nous a demandé du temps et de nombreux allers - retours pour les repérer, les rencontrer et surtout pour construire la confiance et libérer leurs paroles. Celles-ci vivent au quotidien le poids du regard social stigmatisant et trouvent dans l'anonymat et la discrétion un moyen de vivre en paix et un havre social. La double entrée travail agricole/trajectoire personnelle a permis de démarrer les premiers contacts avec des questions liées aux conditions d'emploi au cours des premiers contacts.

Au fur et à mesure de la construction de la confiance, ces femmes parlaient plus librement et ouvertement. Nous étions surpris du courage avec lequel ces femmes parlaient de leur condition de mamans célibataires, de leur

sexualité et de leurs aspirations à un avenir meilleur pour elles et pour leurs enfants. Cette construction de la confiance nous a permis de pénétrer dans les dédales d'un monde invisibilisé par la loi et méprisé par la société. Face à cette confiance, nous avons ressenti le besoin de rendre compte du combat de ces femmes et de leurs enfants à travers la réalisation d'un film documentaire auprès des ouvrières agricoles où des mamans célibataires ont ouvertement livré leurs témoignages⁷.

Résultats

Quand la précarité de l'ouvrière se dédouble par le stigmate de mamans célibataires

A l'instar de tous les secteurs d'activités informels, l'emploi agricole demeure précaire et expose les travailleurs à diverses formes de violence notamment les femmes. Dans les exploitations agricoles du Gharb et du Saïss, la durée moyenne du travail est de 8 heures par jour incluant une pause déjeuner d'une demi-heure à une heure selon les cas. Si la distance entre l'exploitation et le village exige de prendre un moyen de transport, le plus souvent assuré par le chef d'exploitation, le *cabrane* (chef d'ouvrier, nommé aussi « caporal ») ou un transporteur, cette durée peut être augmentée de 2 heures ou plus. Les ouvriers se déplacent dans des camionnettes ou des pick-ups surchargés d'une vingtaine d'ouvriers hommes et femmes.

Dans la région du Saïss, c'est la logique du Moquef qui domine. Les ouvrières agricoles s'y

⁷ « Si on ne travaille pas on crève de faim » combat au quotidien d'ouvrières agricoles au Maroc est le titre du documentaire réalisé par (le premier auteur)

<https://femmesdumaroc.com/inspiration/culture/z-hour-bouzidi-mon-documentaire-met-en-lumiere-le-combat-des-travailleuses-agricoles>

rendent très tôt le matin (entre 3h et 6h) et attendent en petits groupes d'affinité (clique ou *rebâa*) les exploitants, les gérants ou les chefs d'ouvriers qui les cherchent sur place. La durée d'attente dépend de la disponibilité du travail et elle est variable selon les saisons. Elle peut ainsi être assez courte comme elle peut se prolonger jusqu'à 10h du matin. En période de pluies ou d'indisponibilité du travail, l'ouvrière peut attendre plusieurs heures avant de rentrer désespérément chez elle.

Dans la zone côtière du Gharb, c'est la culture du fraisier et d'autres fruits rouges qui prime et qui emploie une main d'œuvre essentiellement féminine en provenance des villages avoisinant les exploitations agricoles. Les ouvrières issues de ces villages ne sont pas autorisées par leurs pères de fréquenter le Moquef, pour ne pas se mélanger aux ouvrières généralement migrantes et qui sont taxées de prostituées et entachées d'une mauvaise réputation. Les ouvrières de la zone travaillent en petits groupes incluant parfois leurs mamans, leurs tantes, leurs cousines ou leurs voisines. Un tel accompagnement constitue un gage de contrôle social et d'assurance pour les pères. Ainsi protégées du regard social négatif, ces femmes travaillent à visage découvert et se déplacent généralement à pied pour rejoindre les exploitations avoisinantes.

Dans cette zone côtière du Gharb, les chefs d'exploitations ont souvent recours à une main d'œuvre proche du village pour réduire le coût du transport et pour garantir une main d'œuvre disponible en période de pointe, surtout au moment de la cueillette des fraises. Les exploitations de fraises sont le plus souvent prises en location à long terme auprès des agriculteurs des douars avoisinants. Les chefs d'exploitations privilégient une main d'œuvre en provenance de ces villages pour assurer leur fidélité et maintenir la paix sociale. Les caporaux (hommes ou femmes) prennent contact directement ou via whatsapp avec les

groupes qui se rendent le plus souvent dans les mêmes exploitations.

Au niveau des exploitations agricoles, le travail des femmes est variable suivant le stade de la culture et la division sexuelle du travail en vigueur. En général, les femmes s'occupent du désherbage, de la cueillette, de la plantation et du repiquage, tandis que les hommes se chargent de la taille, de la fertigation, du traitement phytosanitaire et du ramassage des caisses. Certaines tâches comme le paillage avec des films plastiques impliquent les deux catégories.

Parfois, les femmes font aussi le ramassage des caisses quand il s'agit d'un travail à la tâche comme pour la pomme de terre ou l'oignon dans le Saïss. Au niveau des usines de la zone côtière du Gharb, les femmes s'occupent essentiellement de l'emballage et du conditionnement des fruits rouges. Un travail à la tâche (pour lequel l'ouvrier est payé sur la base de résultats) peut permettre de gagner jusqu'à 200 dh par jour, alors qu'un paiement journalier est payé entre 70 et 100 dh par jour. Les femmes enquêtées sans exception déplorent la pénibilité du travail et l'insuffisance de la rémunération journalière.

Le travail à la tâche est plus accessible aux hommes, reconnus socialement par leur force physique, qu'aux femmes. Ce sont surtout les femmes adultes avec une bonne « corpulence » et endurance qui sont choisies par les caporaux et/ou qui font recours au travail à la tâche.

« Dans cette région (le Saïss), il y a des zones agricoles où on cherche une main d'œuvre masculine ou féminine. On recrute des femmes pour la cueillette des fruits, qui exigent minutie et patience. Les femmes font plus attention aux fruits et écoutent attentivement les instructions...Les hommes s'occupent des tâches pénibles qui demandent de la force...Aussi, les femmes

sont payées moins cher que les hommes »
(Younès, gérant d'une exploitation).

Par ailleurs, malgré la centralité de l'emploi agricole dans les deux régions étudiées, son caractère informel confronte les ouvriers (hommes et femmes) à une absence quasi-totale des droits sociaux (assurance, retraite, indemnisation en cas d'accident du travail). Dix-huit des 200 femmes enquêtées dans le Saïss et 26 des 200 enquêtées dans le Gharb ont déclaré avoir été victime d'un accident de circulation sur le trajet de travail à cause de la surcharge des camionnettes transportant les ouvriers ou bien ont subi des blessures graves au cours du travail. Selon leurs déclarations, aucune de ces femmes n'a été indemnisée par les chefs d'exploitations. D'un ton indigné, Jemaa criait haut et fort au Moquef de Bouderbala dans le Saïss à 4 ha du matin :

« Nous n'avons aucune assurance ! Si on tombe des camions, personne ne se soucie de nous. Parfois on nous exploite toute la journée sans nourriture ! Si le chef te méprise, il ne te paie même pas la journée »
(Jemaa, 35 ans).

Plus de 35 % des 400 ouvrières interviewées dans les deux régions ont déclaré qu'elles étaient atteintes de maladies et d'infections à cause de l'exposition directe au soleil, de l'usage des produits chimiques ou encore des conditions peu hygiéniques d'exercice du travail.

« Nos mains se blessent au contact des fils et des grilles de séchage. J'ai développé une lourde allergie dermatologique à cause de l'utilisation de gants mouillés. Je souffre tout le temps d'ampoules, de brûlures et de blessures douloureuses au niveau de mes mains » (Hasna, 23 ans).

Les ouvrières, notamment les plus jeunes, dénoncent le risque d'agression et de viol

auxquels elles se heurtent chaque matin en se rendant très tôt (entre 3h et 5h) au Moquef. Selon elles, les jeunes garçons en situation de chômage ont parfois tendance à agresser des ouvrières et les insulter avec des injures violentes. Plus de 80 % des 200 ouvrières enquêtées dans le Saïss et plus de 65 % des 200 ouvrières enquêtées dans le Gharb déclarent avoir été victime d'une violence physique, verbale et psychologique au cours ou sur le chemin du travail. Pour se protéger les ouvrières se déplacent au Moquef en groupe pour pallier au sentiment d'insécurité et prévenir d'éventuelles tentatives d'agression.

« Les conditions de travail changent suivant que le caporal est un homme ou une femme, suivant la nature du travail et suivant la saison (été ou printemps). Si le caporal est un homme, les filles sont souvent victimes de harcèlement sexuel. Il exploite la nécessité matérielle de la fille pour lui proposer de devenir sa « copine » et en contrepartie il lui assure du travail chaque jour. De plus, il lui offre un travail bien payé (jusqu'à 150 dh par jour) et non pénible. Enfin, le caporal peut même lui confier la responsabilité de sélectionner les ouvrières, ainsi elle peut choisir ses amies ou ses connaissances comme elle le souhaite ! »
(Fatima, 20 ans).

La réputation des ouvrières est entachée par une stigmatisation sociale visible et par un regard négatif. Ainsi, 20% des ouvrières ciblées par l'enquête quantitative dans le Saïss et dans le Gharb déplorent l'humiliation et l'abus de pouvoir qu'elles subissent de la part des caporaux et des exploitants.

« Je ne conseille à aucune fille d'aller travailler au Moquef car elle va entendre des paroles immorales, elle va être harcelée, méprisée et vue comme une femme facile. Elle risque de tomber enceinte. Moi, je reste toujours avec des femmes plus âgées, pour

me protéger et échapper, grâce à leur présence, au harcèlement du caporal. Les jeunes filles sont plus exposées aux agressions de tout genre » (Rachida, 22 ans).

Certaines jeunes ouvrières affirment qu'elles se saisissent de la situation pour attirer l'attention des caporaux à travers des vêtements moulants, du maquillage, etc. Elles en font une stratégie pour décrocher rapidement une journée de travail et ne pas avoir à attendre trop longtemps au Moquef en vain et aussi pour se reposer pendant le travail. Ces stratégies attisent la colère des ouvrières les plus âgées qui critiquent les agissements des jeunes ouvrières jugées peu « pudiques » et irresponsables notamment durant la période de crise sanitaire (COVID 19) durant laquelle il y eut une diminution de l'offre d'emploi. Le corps des ouvrières devient ainsi un objet de désir exposé au harcèlement, au viol ou à des relations sexuelles consenties qui peuvent finir par des grossesses non désirées. L'absence de sanitaires, d'eau potable et de vestiaires au niveau de la plupart des exploitations agricoles accentuent la pénibilité des conditions de travail.

« Au Moquef, nous sommes constamment victimes de harcèlement. Ils espèrent tous profiter de nous. Un jour, je partais au travail et il n'y avait plus de place à l'arrière du camion, je suis alors montée devant à côté du chauffeur. Il s'est permis de caresser ma cuisse. J'étais tellement mal à l'aise que j'ai pensé un moment descendre du camion, mais j'ai eu peur de subir le pire car l'endroit était désert et éloigné et je ne voulais pas risquer d'être agressée sans secours. Je n'avais pas d'autres choix que de subir silencieusement jusqu'à l'arrivée. Après cela, il a continué de m'inciter à devenir sa petite amie » (Fatima Zahra, 25 ans).

Dans la région du Saïss, notamment dans les communes rurales où il y a une forte concentration des ouvriers d'origine sociale et géographique différentes (Bouderbala, Sebaa Ayoun, Ait Harzallah, El Hajeb, etc.), les mamans célibataires sont nombreuses. Selon les agents d'autorité locale interrogés (moqqadems, cheikhs), dans ces communes, la plupart des mamans célibataires sont des travailleuses agricoles. Les autres occupent généralement des emplois précaires tels que serveuses dans les cafés, femmes de ménage ou ont recours à d'autres activités telles que la mendicité ou la prostitution.

Mamans célibataires et travailleuses agricoles : trajectoires différentes et destin commun de quatre femmes

Fatima Zahra : Orphelinat ou rejet familial - pas le choix

Fatima Zahra, 25 ans, est ouvrière agricole et maman célibataire de deux enfants. Elle est la fille aînée d'une famille constituée d'un père en chômage, d'une mère femme au foyer, d'un frère en prison, et d'une sœur ouvrière agricole. C'est à Fatima Zahra et sa sœur Hasna (21 ans) que reviennent la responsabilité de prendre en charge la famille et de subvenir à ses besoins. Les deux travaillent au Moquef depuis l'âge de 13 ans.

« J'ai subi beaucoup de problèmes dans le Moquef ! J'ai rencontré un ouvrier qui m'a violée. Je suis tombée enceinte et j'ai accouché d'un garçon. Il m'a promis la reconnaissance de l'enfant et le mariage mais à l'approche de l'accouchement il a disparu ... La deuxième grossesse, c'était plus fort que moi, mon frère était rentré en prison, ma mère n'avait pas d'argent pour payer le loyer de la maison, ni pour apporter des courses pour mon frère. Un agriculteur

m'a appelée et m'a promis de me donner 1000 dh si je passais une heure avec lui et je suis tombée enceinte hélas !... Au niveau des exploitations agricoles, tu risques d'être agressée, arnaquée et violée même par le gardien ! Si tu résistes et tu cries, personne ne peut te secourir au milieu de nulle part. Il n'y a personne, il n'y a que des arbres et personne ne te voit ! ...Le travail agricole ne m'a rien apporté ! Le seul résultat que j'ai récolté c'est de devenir maman célibataire de deux enfants. J'ai deux garçons Youssef a 3 ans et Benjamin a 9 mois, je les ai mis dans un orphelinat à Meknès. Je souffre du fait que je ne les ai pas élevés. Je ne sais même pas s'ils sont malades ou en bonne santé : quelle est leur situation ? [Pleurs] ».

Par peur de réprobation sociale et du rejet de son père et son frère qui ne sont pas au courant de ses grossesses, Fatima Zahra s'est réfugiée chez sa tante durant les 2 derniers mois précédant son accouchement. Après son accouchement, elle a dû prendre la douloureuse décision de confier ses deux enfants à un orphelinat à Meknès et de signer un engagement de ne plus avoir la possibilité de les voir, leur rendre visite ou encore de les récupérer. En dépit de sa situation difficile, Fatima Zahra bénéficie de la solidarité et de la protection de sa maman et de sa sœur. Elle trouve dans le Moquef un milieu où elle rencontre de nombreuses femmes qui partagent les mêmes conditions qu'elles. Elle indique ainsi :

« Le Moquef est le seul endroit où je rencontre d'autres filles qui sont aussi mamans célibataires comme moi. Je peux m'exprimer et me balader et prendre de l'air librement sans qu'elles me jugent, me dénoncent ou me regardent avec mépris ou humiliation ! C'est le seul avantage du Moquef ».

A l'instar de Fatima Zahra, les 22 mamans célibataires interviewées s'accordent sur le fait que le Moquef constitue un passage obligé pour gagner leur vie et partager ouvertement avec d'autres ouvrières. Pour elles, le Moquef permet de s'affranchir d'une certaine manière des jugements et des fardeaux de la honte qui leur sont collés. A leurs yeux, le Moquef offre un cadre de sociabilité, de partage de conditions et de vécu avec d'autres ouvrières qui vivent dans la même situation. C'est aussi un cadre d'affranchissement des contraintes sociales et familiales.

« Nous sortons en groupe le matin avec les ouvrières et les ouvriers que nous connaissons au village vers 4h du matin pour parcourir le long chemin jusqu'au Moquef pour éviter le risque d'agression, de vol ou d'harcèlement. Dans le transport et dans les exploitations agricoles, on essaie de rigoler, de chanter et de s'amuser pour oublier la pénibilité du travail agricole et surtout nos conditions familiales difficiles. On s'amuse et on respire un peu » raconte Leila, ouvrière agricole et maman célibataire, 25 ans.

Malika et Hind : La maternité célibataire est un phénomène reproductible

Malika est ouvrière agricole (42 ans) et maman célibataire de 3 filles dont Hind, l'aînée de 21 ans, elle aussi maman célibataire. Après avoir accouché de Hind à Sidi Slimane dans la région du Gharb, Malika a dû quitter la zone pour ne pas « souiller » la réputation de sa famille et chercher l'anonymat ailleurs. Elle a ainsi confié Hind à sa grand-mère pour aller travailler à Bouderbala. Les trois filles de Malika ne sont pas reconnues par leurs pères biologiques avec lesquels le contact est complètement rompu dès qu'ils ont été mis au courant de la grossesse non désirée. Aucune des filles de Malika ne dispose donc de livret de famille. Malika nous a confié que la prostitution était le

seul moyen pour arrondir son revenu agricole rudimentaire, assurer ses charges (loyer, nourriture...) et subvenir aux besoins de ses trois filles. Dans son village d'installation, Malika, ses filles et petites filles vivent dans la précarité et font l'objet au quotidien d'humiliation et de stigmatisation.

« C'est dans cette baraque délabrée que je vis! J'ai des filles et je n'ai pas un mari. Je paie le loyer et je prends en charge ma famille, mais je ressens chaque jour de l'humiliation, le mépris et le manque de respect des voisins. Pendant l'Aïd, aucun homme du village n'a accepté d'égorger mon mouton. J'ai attendu jusqu'à 16h et c'est finalement le fqih de la mosquée qui a accepté d'égorger le mouton que j'ai ensuite moi-même toute seule écorché et dépecé. J'ai pu, Dieu merci, nourrir mes enfants le jour de la fête et leur apporter un peu de joie ! C'est ça ma situation : je n'ai aucun appui dans ce monde sans pitié ni miséricorde ! Je me sens humiliée par les voisins qui me disent que mes filles n'ont pas de père, et qu'elles sont illégitimes et bâtardes ! Quand j'ai besoin d'un papier officiel, je dois subir à chaque fois la hogra (dénigrement) et les injures des agents de l'autorité locale. Il faut leur donner un bakchich pour avoir un papier, sinon ils refusent ...Je dois me battre pour faire le livret de famille pour mes filles qui vivent sans papiers, sans identité, je dois les éduquer [elle fond en larmes] ... »

Pour sa part, Hind a rejoint sa maman à Bouderbala à l'âge de 14 ans pour s'occuper de ses petites sœurs pendant que sa maman partait travailler au Moquef avant de la rejoindre deux ans plus tard pour travailler elle aussi dans les exploitations agricoles. Au départ, Malika et Hind habitaient une chambre dans une maison de 4 pièces partagées entre deux autres femmes et un jeune homme

célibataire. A l'âge de 14 ans, Hind a succombé aux promesses de mariage du jeune homme et a eu des rapports sexuels sous contraintes financières qui ont donné naissance à deux filles.

« Quand ma première fille est née, son père me disait toujours qu'il allait préparer ses papiers et son état civil. Ensuite quand la deuxième fille est née, il s'est enfui sans retour à l'étranger. Depuis je n'ai plus aucune nouvelle de lui ».

Hind a rejoint ensuite sa maman pour travailler au Moquef, confiant ses filles et sa petite sœur (entre 1 ans et 4 ans) à sa sœur de 11 ans. Hind nous a révélé que son expérience dans le Moquef, son jeune âge et son ignorance en matière de contraception l'ont amenée à avoir d'autres rapports sexuels non protégés en échange d'argent, ce qui a conduit à la naissance d'une troisième fille. Hind s'est ainsi retrouvée maman célibataire de 3 filles à l'âge de 18 ans. Hind estime que le travail au Moquef accentue sa situation précaire de maman célibataire :

« Dans le travail au Moquef, le viol et le harcèlement sont très courants ! Si l'ouvrière ne tolère pas d'être harcelée, elle n'aura pas de boulot. Tu dois accepter car tu es bien obligée de travailler ! Tu ne peux pas sortir quotidiennement au Moquef et rentrer bredouille en fin de journée, surtout quand tu as la responsabilité de nourrir des enfants, un loyer à payer et des dépenses multiples à assumer...Par exemple quand tu as une petite fille, il faut lui acheter du lait, des couches...Tu es obligée d'accepter le harcèlement car si tu résistes, tu resteras sans travail. L'employeur va tout simplement te laisser au Moquef et choisir une autre qui accepte ses avances C'est impossible de revenir chaque jour sans travail et sans ressources, sinon tu crèves de faim, tu laisses tes enfants crever de faim

aussi, et tu auras de mauvais ressentiments ! ».

Hind pour sa part affirme que le travail agricole est le seul emploi accessible en absence d'instruction ou de qualification professionnelle. Pour sa maman, la vie dans des petits villages agricoles est incontournable car :

« La ville n'est pas pour nous ! Ici le gagne-pain que permet la corvée [tamara⁸] du Moquef est ouverte pour tous mais aussi le loyer n'est pas cher. En plus il y a la possibilité de faire des colocations avec d'autres gens qui vivent la même situation, de se procurer quelques fruits et légumes dans les exploitations pour les emmener à la maison ou les vendre dans le souk pour acheter des produits chez l'épicier ».

Par ailleurs, un nouveau métier est apparu du fait du nombre important des mamans célibataires qui travaillent en agriculture et qui n'ont pas d'attaches familiales, et de l'absence de crèches pour garder leurs enfants. Il s'agit du métier de « *mourabia* » ou « garde d'enfants/ baby sitter », particulièrement fréquent dans les villages où il y a une concentration de main d'œuvre agricole. Dans ces villages, les *mourabbiate*s sont généralement des femmes au foyer âgées qui s'occupent des enfants de mamans célibataires ou veuves pendant que celles-ci vont travailler.

Les *mourabbiate*s perçoivent une rémunération journalière comprise entre 10 et 15 dh par enfant. Celles-ci nous ont confié qu'en gardant des enfants de mamans célibataires inconnues dans la zone, elles s'exposent au risque de se retrouver responsables d'enfants abandonnés par leurs mamans qui pourraient quitter sans retour.

⁸ En dialecte marocain le mot « tamara » désigne le travail pénible et mal rémunéré associé à une

Soumia : Le Moquef est le seul moyen pour vivoter dans l'anonymat

Soumia est née en 1983 dans la ville de Khenifra, dans le Moyen Atlas. Elle a été élevée et a grandi auprès d'une famille de la région car ses parents biologiques, qu'elle ignore, étaient, selon le récit de sa famille d'adoption, très pauvres et ne pouvaient pas subvenir aux besoins de tous les membres de la famille. Après le décès de son père adoptif, la relation avec son frère s'est dégradée. Celui-ci avec sa femme ont rejeté Soumia et l'ont humiliée. Sa mère adoptive a légué tout l'héritage à son fils biologique. Ce dernier l'a menacée de l'expulser du domicile familial. Ainsi, en 2002, elle a été dans l'obligation de quitter le lycée (niveau baccalauréat littérature moderne) pour chercher du travail.

Elle s'est dirigée au départ vers la région du Souss, où elle a travaillé comme serveuse dans un café à Khmis Ait Amira, une commune rurale où se concentre la main d'œuvre agricole. Elle y a vécu pendant plus de 6 ans. Au cours de cette période elle eut un garçon issu d'une relation hors mariage. Le père a refusé de reconnaître son enfant. L'une de ses amies lui a conseillé de partir vers Boudarbala pour travailler dans le Moquef et élever son enfant loin des regards stigmatisants qui pesaient sur son quotidien précaire. L'installation dans ce village était particulièrement difficile pour elle.

« J'étais étrangère à ce milieu, je ne connaissais personne, il m'a fallu trouver une clique (rebâa). Les courtiers femmes ont été jalouses de moi, elles avaient peur que je leur pique leurs petits amis donc elles ne me contactaient jamais pour travailler. Une maman célibataire est forcément vue comme une prostituée. Je me retrouvais pendant plusieurs jours sans travail. Il m'a fallu du

corvée obligatoire en absence d'alternatives qui permet un gagne-pain plus décent.

temps pour apprendre comment ça marche et constituer ma clique ».

Selon elle, les conditions de travail sont très dures et provoquent de multiples maladies. Elle se sent découragée et désespérée après avoir attrapée une infection sexuellement transmissible. Elle considère que les ouvrières constituent la catégorie la plus marginale dans les systèmes de production :

« Nous ne valons rien sur le marché du Moquef. Un jour on travaille, un jour on ne travaille pas. Il faut se soumettre au bon vouloir et aux conditions imposées par les courtiers, les caporaux et les chefs d'exploitations. Nous n'avons aucune garantie sur l'avenir ».

Soumia a aujourd'hui deux enfants issus de deux relations extra conjugales. Son premier enfant (9 ans) est inscrit à son nom au registre de l'état civil afin qu'il puisse s'inscrire à l'école alors que la plus jeune (4 ans) n'est toujours pas inscrite. Aujourd'hui son souci majeur est de garantir une vie digne pour ses deux enfants et avoir les moyens nécessaires pour entamer les démarches d'inscription de sa fille au registre de l'état civil. Soumia estime que le revenu du Moquef est largement insuffisant pour vivre dignement avec ses deux enfants.

« J'ai deux enfants, un garçon et une fille. Pendant cette rentrée scolaire, je n'ai pas pu travailler à cause de ma maladie et je n'ai pas trouvé les moyens pour acheter un cartable au garçon, de la fourniture scolaire et des vêtements ... Mon revenu est vraiment insuffisant. Je travaille à 70 dirhams [7 euros] jusqu'à 100 dirhams [10 euros] par jour. Je travaille un à deux jours par semaine, le travail n'est ni permanent, ni disponible tous les jours. Dans le meilleur des cas, je ramène 100 dirhams à la maison, il faut acheter de la nourriture, c'est vraiment juste mais si j'ai besoin d'acheter du sucre, de l'huile, etc. le salaire journalier

ne suffit pas du tout ... Le garçon a besoin de chaussures, de pantalons, d'un cartable, la fille a besoin de vêtements, de lait, des couches ... les deux ou trois jours de travail par semaine sont insuffisants, vraiment insuffisants [larmes aux yeux] ! ».

Shama : Sacrifier son enfant pour lui assurer un avenir meilleur mais incertain

Shama de Bouderbala (24 ans) a perdu sa maman à l'âge de 6 ans. Son père s'est remarié quelques mois après le décès de sa femme. La belle-mère de Shama a décidé d'arrêter sa scolarisation à la première année du primaire pour que celle-ci s'occupe des tâches domestiques et ensuite de ses deux petites demi-sœurs. Désespérée du mauvais traitement de sa belle-mère, de la discrimination et de la pénibilité des tâches domestiques, Shama a fui le foyer familial à l'âge de 14 ans pour se réfugier d'abord chez sa tante à El Hajeb puis chez sa grand-mère à Khemisset. Sous la pression de sa tante, elle s'est mariée à un militaire à l'âge de 16 ans avec une promesse de formaliser l'acte de mariage dès qu'elle aurait atteint l'âge légal de 18 ans.

Néanmoins, cet homme s'est montré violent et agressif à son égard et finit par l'abandonner au bout d'un an et demi. Shama est retournée à El Hajeb chez sa tante qui alors l'initie au travail sexuel. La tante gardait l'argent de Shama en échange de son hébergement, sa nourriture et quelques frais pour aller se laver au hammam et pour faire des brushings chez la coiffeuse pour se préparer à ses sorties. Shama a fini par tomber enceinte et le père biologique a refusé de reconnaître son fils. Après son accouchement, elle a décidé d'arrêter la prostitution et de travailler comme serveuse dans un café, puis comme ouvrière agricole pour gagner sa vie sans la tutelle de sa tante.

« Quatre jours après mon accouchement, j'ai loué une chambre dans la cave d'un café pour y passer la nuit avec mon fils que je laissais la journée à une nourrice contre 450 dh par mois ».

Quand son fils a atteint l'âge de scolarisation, Shama l'a confié à une tante à Khemisset contre une rémunération de 400 dh/mois pour se dédier au travail d'ouvrière dans le Moquef. Un an après Shama découvre que son fils a été victime de viol de son cousin. Sous la pression de ses tantes, elle renonça au dépôt d'une plainte et fut persuadée par une cousine qui habite à Tanger d'emmener son fils dans la ville de Ceuta avec l'intention de l'abandonner.

« Ma cousine m'a dit que si je laissais mon fils à Ceuta, il sera bien pris en charge dans les établissements de détention de mineurs et il aura la possibilité de continuer ses études et d'avoir la nationalité espagnole dès qu'il sera majeur. il sera probablement même traité des séquelles du viol ! Avec amertume j'ai dû abandonner mon enfant pour lui garantir un avenir meilleur et un destin moins sombre que le mien [pleurs]. Depuis, je n'ai plus aucune nouvelle de lui ! »

A son retour à El Hajeb, Shama a repris le travail agricole dans les exploitations où elle a rencontré un ouvrier avec lequel elle a décidé de cohabiter. Cependant, la famille de celui-ci a refusé que Shama fasse partie de la famille à cause de sa mauvaise réputation et de son passé de maman célibataire.

Discussion : Être une femme « ninja » et maman célibataire : la double invisibilité

L'auto-invisibilité comme stratégie de détachement et d'attachement à la fois

Les portraits des quatre femmes présentées dénotent de leurs conditions socioéconomiques similaires de par leur statut d'ouvrières agricoles et de mamans célibataires (pauvreté, faible niveau d'instruction, origine rurale, manque d'expérience professionnelle...). D'abord les conditions de travail pénibles et précaires les exposent avec leurs enfants à la violence et la stigmatisation sociale. La majorité des mamans célibataires rencontrées vit dans des logements délabrés et peu équipés (baraques, chambres ou garages partagés entre ouvriers, etc.).

L'insuffisance du salaire journalier les obligent à chercher d'autres activités génératrices de revenus (ménage, service, prostitution, etc.) pour vivre dans un univers violent tout au long du circuit du travail (Moquef, transport, exploitations agricoles, etc.). La précarité des conditions de vie et de travail les expose à revivre l'expérience de grossesse non désirée. L'anonymat est un moyen susceptible de leur éviter la stigmatisation et leur permettre de protéger des enfants « sans origine familiale contrôlée » (Le Bris, 2009).

L'auto-invisibilité est ainsi mobilisée comme une stratégie de survie et de lutte dans un univers stigmatisant. Dans le Moquef, les ouvrières se couvrent souvent le visage et ne laissent visibles que les yeux. Elles se couvrent aussi les cheveux avec un foulard fixé par une bande autour de la tête d'où l'appellation

commune qu'elles se donnent et qui leur est socialement attribuée de femmes « ninjas » (Bouzidi et Abdellaoui, 2021). Ce mode d'habillement leur permet non seulement de se protéger du soleil et des pesticides mais surtout de s'invisibiliser et d'échapper au regard social méprisant. Ce penchant vers l'invisibilité s'accroît quand les ouvrières tombent enceintes sans être mariées. Dans la zone de Khmiss Ait Amira dans le Souss, où se concentre une main d'œuvre agricole en provenance de plusieurs régions du Maroc, les ouvrières agricoles sont qualifiées de « *mouqanaates* » (les masquées) (El Ouedrhiri et Sammoud, 2022).

L'invisibilité sociale se dédouble quand il s'agit de mamans célibataires auxquelles le stigmate de prostituée est systématiquement associé (Nâamane Guessous et Guessous, ; Cherkaoui, 2010). La plupart des mamans célibataires d'origine rurale quittent leur milieu d'origine avant que la grossesse commence à se faire remarquer pour s'installer dans des zones agricoles. Leur objectif est de rompre définitivement avec leur environnement familial et social, avec l'espoir de créer de nouveaux liens sociaux. Le coût d'installation est moins important qu'en villes et le niveau de vie y est plus accessible. Le Moquef offre ainsi la possibilité de se « fondre » rapidement dans la foule de la main d'œuvre en provenance de diverses régions à la recherche d'un gagne-pain quotidien sans s'inscrire dans une logique d'installation à long terme. La mobilité spatiale est structurante parmi les ouvrier(e)s et les flux de la main d'œuvre suivent la demande et les conditions d'installation. D'ailleurs, les ouvrières agricoles mamans célibataires utilisent rarement leurs vrais prénoms pour s'identifier. Les pseudonymes leur garantissent l'anonymat et leur permettent de se créer une nouvelle identité à chaque fois qu'elles se déplacent entre les zones agricoles.

D'autres mamans célibataires prennent la décision douloureuse de mettre fin à cette grossesse et de ne pas assumer un enfantement qui les exposerait à l'exclusion et à la réprobation sociale. Invisibiliser une grossesse par l'avortement et empêcher ainsi la naissance d'un « enfant de péché » se fait dans des conditions qui exposent fortement leur vie au risque. Sur les 22 ouvrières mamans célibataires, 8 nous ont confié avoir tenté au moins deux avortements clandestins pour se débarrasser de cette « grossesse de honte » (Naamane-Guessous, 2005) et 12 affirment avoir utilisé des plantes ou même des produits chimiques dangereux pour tenter d'arrêter leur grossesse.

Celles qui gardent leurs enfants font face à d'autres contraintes. Celles qui accouchent en milieu hospitalier se confrontent à la stigmatisation du personnel de santé à travers leurs attitudes culpabilisatrices et moralisatrices et l'attribution de la qualification de « cas social » (Le Bris, 2009 ; Bousbaa, 2017). D'autres femmes préfèrent accoucher à domicile pour éviter le mauvais traitement à l'hôpital et échapper à l'enquête policière qui leur est destinée (Bousbaa, 2017). Elles s'exposent ainsi à des risques sur leur vie et sur celle de leurs enfants. Enfin certaines ouvrières, comme c'est le cas de Fatima Zahra, préfèrent invisibiliser leur grossesse et par la suite leurs naissances en les confiant à des orphelinats ou à des familles d'adoption en assumant le fait de ne plus pouvoir voir leurs enfants par la suite. Fatima Zahra vit pour concrétiser un rêve profond, celui de retrouver le droit de reprendre ses deux enfants et de les élever.

« Mon rêve est de pouvoir ramener mes deux enfants et de leur organiser un baptême tous les deux comme si je venais d'accoucher d'eux. J'aimerais que Youssef fasse la connaissance de Benyamine, et Benyamine fasse la connaissance de

Youssef ! Je veux travailler pour avoir une maison pour mes enfants et ne jamais les quitter ! ...Je voudrais les ramener pour qu'ils ne m'en veulent pas un jour ! Je voudrais qu'ils vivent comme les autres enfants et qu'ils ne me disent jamais un jour 'pourquoi tu nous a abandonnés' !».

Cependant ce rêve s'avère irréaliste vu que les mamans célibataires qui mettent leurs enfants dans les orphelinats n'ont qu'un délai d'un mois ou au mieux trois mois, si les associations interviennent, pour récupérer l'enfant. De plus, ce droit n'est garanti qu'à condition de présenter des preuves de l'existence de moyens nécessaires pour prendre en charge et protéger l'enfant.

En outre, l'auto-invisibilité vis-à-vis du regard social est compensée par la recherche d'affiliation sociale et de création des liens que permet le travail agricole. Le Moquef permet de nouer des amitiés, de faire des rencontres et de se créer des cliques pour mamans célibataires où elles peuvent raconter librement leur situation et échapper à la stigmatisation et le jugement qui les suivent partout.

Le travail au Moquef nourrit la solidarité entre les femmes et le sentiment de d'appartenance et le besoin de défense mutuelle qu'elles ressentent en cas d'agression ou de violence. Le travail en milieu mixte avec des ouvriers leur redonne de l'espoir de rencontrer un futur mari pour rendre socialement légitime leur statut de mamans. En effet, « la quête d'un repositionnement positif » des mamans célibataires se fait à travers la mobilisation de plusieurs stratégies d'alliance, de résilience et de contournement (Bousbaa, 2022). Or si le Moquef peut constituer un refuge et promettre le rêve, même de façon illusoire, de réparer une image sociale dévalorisante, il est loin de garantir un emploi décent pour les mamans célibataires et pour les ouvrières de façon générale. Au contraire, il pourrait dans

certaines situations les exposer à d'autres grosses non désirées, les exclure de la possibilité d'aide par les associations en devenant mamans « récidivistes » ce qui exacerberait davantage leurs conditions difficiles.

Une double invisibilité au regard des politiques publiques

Les ouvrières mamans célibataires vivent une double invisibilité : i) une « auto- invisibilité » quand celles-ci s'invisibilisent pour se soustraire de la réprobation sociale en s'engageant dans une vie d'anonymat permise par le travail au Moquef ; ii) une invisibilité vis-à-vis des débats et politiques publiques du fait d'une part que ces femmes transgressent les normes sociales et d'autre part, elles cherchent elles-mêmes à s'invisibiliser pour se protéger de la stigmatisation dont elles sont victimes. Si la première invisibilité est une stratégie mobilisée par ces femmes, la seconde est une conséquence subie. Ces deux invisibilités s'imbriquent et contribuent à l'aggravation de leur situation et de celle de leurs enfants, ce qui ne permet pas de faire évoluer le regard négatif de la société envers ces femmes.

En dépit de la reconnaissance de leur situation de démunies, les familles monoparentales gérées par des mères célibataires ne sont pas reconnues officiellement et ne reçoivent pas d'appui. Elles ne correspondent pas à un statut matrimonial inscrit dans un cadre normatif juridiquement reconnu (veuves ou divorcées). Les familles portées par les mamans célibataires bien qu'identifiées comme démunies, ne font l'objet d'aucune politique sociale spécifique (Bousbaa et Anbi, 2017).

Aucune des mamans célibataires rencontrée n'a mentionné avoir été appuyée par une structure publique hormis les quelques-unes (10) ayant bénéficié des paniers alimentaires

distribué par la commune aux familles démunies pendant la crise sanitaire du Covid-19 (Bouzidi et Abdellaoui, 20121). Nos interviewées n'ont pas fait recours aux associations pour bénéficier de leur appui. Les associations sont peu actives dans les deux zones d'étude et généralement peu nombreuses pour couvrir le phénomène croissant de maternité célibataire (Cherkaoui et Zirari, 2002).

Si le destin d'une maman célibataire ouvrière agricole est plein d'embûches, celui de leurs enfants est plus dur encore. Ils sont non reconnus par leurs pères biologiques, non reconnus par la loi et objets de stigmatisation par la société. De nombreuses jeunes mères finissent par avorter ou abandonner leurs bébés par crainte des autorités et du rejet par leur famille. De plus, ces enfants peuvent faire l'objet de trafic, d'abandon sauvage ou encore d'infanticide (Bousbaa, 2017). Ainsi, les associations estiment que plus de 24 nourrissons sont abandonnés chaque jour au Maroc et 300 cadavres de bébés sont retrouvés chaque année dans les poubelles de Casablanca. Même quand le droit à la vie est préservé pour ces enfants hors la loi, ils sont parfois abandonnés à leur sort, délaissés dans des conditions inhumaines et quand ils grandissent ils doivent affronter le regard stigmatisant de la société. Saadia est une maman célibataire rencontrée à Sebaa Ayoun et dont le fils de 17 ans (niveau baccalauréat) vient d'être condamné à 17 ans de prison ferme après avoir tué un homme qui harcelait sexuellement sa maman : « *mon fils m'a dit maman je ne peux jamais admettre des paroles qui souillent ta réputation et ton honneur* ».

Les conditions dans lesquelles ces enfants grandissent les exposent fortement à des problèmes psychologiques et à la délinquance. Par exemple, en absence de crèches, la prise en charge informel chez des familles (nourrices) en contrepartie d'une rétribution journalière

se fait dans des conditions dégradé et précaires (Bousbaa et Anbi, 2017).

En dépit des avancées progressives apporté par la réforme du code de la famille au Maroc. La situation des mères célibataires en tant que cheffe de famille monoparentale reste non reconnu par la loi éludant ainsi une structure familiale présente et vivant dans une précarité extrême.

Conclusion : quels appuis aux mamans célibataires ouvrières agricoles ?

La situation des ouvrières agricoles mamans célibataires et leur double invisibilité rappelle celle de la double absence des migrants décrite par Abdelmalek Sayad (1999). Cette double invisibilité fait qu'elles sont absentes des politiques publiques et du débat public, ce qui accentue leur situation et celle de leurs enfants.

La promotion des politiques sociales en matière d'amélioration des conditions de travail, de reconnaissance des droits sociaux des ouvriers agricoles se pose ainsi avec acuité. Le syndicalisme reste fragile dans le secteur agricole où prime l'informalité et la précarité du salariat agricole. Le renforcement des capacités des travailleurs agricoles en termes d'organisation et leurs sensibilisations à la culture du droit et d'égalité des sexes sont nécessaires pour sortir cette catégorie sociale de cette double invisibilité.

La sensibilisation doit inclure les soins de santé, la formation à la contraception, l'éducation sexuelle, la lutte contre les violences et le harcèlement que subissent les ouvrières agricoles et la sensibilisation de l'opinion publique. Cette sensibilisation devrait toucher tous les acteurs du circuit du travail (ouvriers,

chef d'exploitations, caporaux, transporteurs, etc.). Les progrès réalisés en termes d'inclusion et d'appui aux femmes veuves et divorcées qui disposent d'un statut juridiquement reconnu doivent inclure et reconnaître les mamans célibataires comme une catégorie précaire des familles monoparentale, jusque-là oubliée ou occultée sous un registre normatif figé en déphasage avec l'évolution de réalité sociale.

La promotion de crèches publiques en zones rurales destinées en priorité à l'accueil des enfants issus de familles monoparentales permettrait d'améliorer les conditions de ces mamans et de protéger leurs enfants de diverses formes de violence et de trafic. De même les textes juridiques en déphasage avec l'évolution de la société méritent d'être revus. Tel est le cas de l'article 490 du code pénal (cf. supra) ou encore l'article 148 du code de la famille qui stipule que « La filiation illégitime ne produit aucun des effets de la filiation parentale légitime vis-à-vis du père ». Le corolaire est que les enfants nés hors mariage n'ont droit ni à la reconnaissance de paternité ni à la pension alimentaire.

Cette situation implique la responsabilité entière de l'Etat pour une véritable prise en charge des mamans célibataires et leurs enfants comme citoyens à part entière et le nécessaire appui des efforts de la société civile œuvrant pour les droits des femmes en détresse. Cela passerait par le soutien des associations et de leur promotion en zones rurales et la prise en compte de leurs plaidoyers et revendications dans les réformes en cours.

En outre, au-delà de l'ensemble de ces mesures, le travail agricole reste incontournable pour ces ouvrières en absence d'autres alternatives économiques. Un débat sérieux devrait ainsi impliquer l'opinion publique en faveur d'une meilleure acceptation et reconnaissance des familles monoparentales gérées par des mamans célibataires. Le plus souvent celles-ci se

retrouvent livrées à leur destin et victimes d'un système dans lequel leurs marges de manœuvre sont souvent bien limitées.

Références

Amri L, 2002. *La femme rurale dans l'exploitation familiale dans le Nord-Ouest de la Tunisie- pour une sociologie de rupture*. Ed. L'Harmattan, Paris.

Arab C, 2018. *Dames de fraises, doigts de fée, les invisibles de la migration saisonnière marocaine en Espagne*. Ed. En toutes lettres, Casablanca.

Association INSAF, 2010. [Le Maroc des mères célibataires, ampleur et réalités, actions, représentations itinéraires et vécus](#). Rapport.

Association INSAF, 2015. [Maternités célibataires. Dynamiques des acteurs de la prise en charge. Diagnostic 2015](#). Rapport.

Associations INSAF, Solidarité féminine, 100% mamans, 2023. [Cartographie des associations œuvrant pour les droits des mères célibataires et leurs enfants au Maroc](#). Rapport.

Benbelli S, 2019. [La migration saisonnière des ouvrières agricoles une forme de vulnérabilité ou un projet d'autonomie et d'ascension sociale ?](#) In Bouasria L (Ed.), *Migration Feminine à Casablanca, entre autonomie et précarité*. Ed. La croisée de Chemins, Casablanca, pp.25-63.

Bordat SW, Kouzzi S, 2010. [Legal empowerment of unwed mothers: Experiences of Moroccan NGOs](#). Legal Empowerment Working Paper n 14, Organisation Internationale du Droit au Développement, Rome.

Bousbaa A, 2017. [L'interférence du stigmate dans la prise en charge médicale. Le cas des](#)

- [mères célibataires](#). *L'Année du Maghreb* 17 : 69-81.
- Bousbaa, A., 2022. [La maternité célibataire au Maroc : pour une approche dynamique de l'expérience](#). *L'Année du Maghreb* 28 : 127-140.
- Bousbaa A, Anbi A, 2017. [Les conditions des mères célibataires face aux défaillances des politiques sociales au Maroc](#). *Revue des politiques sociales et familiales* 124(1) : 53-61.
- Bouasria L (ed), 2020. *Migration féminine à Casablanca : entre autonomie et précarité*. La croisée des chemins, Casablanca.
- 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 Rapport n° 22. Population Council, Le Caire.
- 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.
- Cherkaoui N, Zirari H, 2002. [Etude sur les Mères Célibataires et les enfants nés hors mariage dans la wilaya de Casablanca](#). UNIFEM, UNICEF, UNFPA.
- Conway-Long D, 2002. Sexism and rape culture in Moroccan social discourse. *The Journal of Men's Studies* 10(3) : 361-371.
- Damamme A, 2005. [Le genre à l'épreuve du développement au Maroc: Discours et pratiques concernant la place des femmes dans les projets](#). Thèse en géographie à l'université d'Orléans.
- Dialmy A, 2002. [Premarital female sexuality in Morocco](#). *Al-Raida Journal* 99: 75-83.
- Goodlett DL, 2016. [Resilience in Uncertainty: An Examination of a Moroccan Centre Serving Unwed Mothers](#). Master thesis, University of South Florida.
- Haut-Commissariat au Plan, 2022. [Activité, emploi et chômage, résultats annuels](#).
- Hellio E, 2008. [Importer des femmes pour exporter des fraises \(Huelva\)](#). *Etudes rurales* 18 2: 185-200.
- Le Bris A, 2009. [La maternité interdite : être mère sans être épouse en Tunisie. Entre déni et "normification"](#). *Recherches féministes* 22 : 39-57.
- Majbar EB, 2013. ["Single mothers" between law and civil society in morocco](#). Asian conference on social sciences, Osaka Japon.
- Mejjati Alami R, 2001. [Femmes et marché du travail au Maroc](#). XXIV Congrès Général de la Population, Salvador Brésil, 18 au 24 août..
- Naamane-Guessous S, Guessous C, 2005. *Grossesses de la honte: Enquête raisonnée sur les filles mères et les enfants abandonnés au Maroc*. Editions le Fennec.
- 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* n° 11.
- El Ouedrhiri S, Sammoud K, 2022. Agriculture : Le quotidien des damnées de la terre. In *Travailleuses invisibles Les métiers de la discrimination au Maroc*, Ed. En toutes lettres, Casablanca, pp. 60-71.
- Reysoo F, 1999. Gender, reproductive rights and health in Morocco: traps for unmarried mothers. *Development* 42(1) : 63-66.
- Sayad A, 1999. *La double absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*. Paris, Ed. Le Seuil, Paris.
- Sechter-Funk, 2015. La maternité célibataire au Maroc, entre normes et pratiques. In: *Le Maroc au présent: D'une époque à l'autre, une société*

en mutation. Centre Jacques-Berque, Casablanca, pp. 355-364.

Tinouche-Stucki M, 2004. [*Dire la maternité célibataire. Étude menée entre Casablanca et*](#)

[*Rabat, Maroc*](#). Mémoire de licence, Université de Neuchâtel, Suisse.



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

Samiha Salhi

Université Moulay Ismail, Meknès.
Contact : salhi.samiha.umi@gmail.com

Résumé

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

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

Introduction

Au Maroc, les femmes constituent une main d'œuvre bon marché fortement convoitée dans le monde du travail agricole, qui subissent

toutes les formes de travail précaire et flexible⁹. Cette flexibilité s'exprime souvent dans l'instabilité et la discontinuité du travail qui s'accompagne d'une exploitation et d'une discrimination sur de nombreux fronts en les poussant encore plus en marge (Bouzidi et al.,

⁹ La flexibilité s'explique par la création d'une force de travail saisonnière, temporaire et occasionnelle qui peut être mobilisée et démantelée selon les

besoins du producteur en réduisant ainsi les coûts de travail (Standing, 1999).

2011). La littérature s'intéressant aux effets du travail agricole a affirmé que la féminisation du travail agricole est basée sur des stéréotypes genrés, sur les rapports de domination déjà existants dans les sociétés (i.e. Mernissi, 1982) et les femmes sont recrutées parce qu'elles sont considérées comme disciplinées, malléables, non exigeantes et ne « coûtent pas cher » (Moreno Nieto, 2014). Ainsi, les relations de pouvoir qui façonnent le travail agricole se recourent avec des marqueurs socioculturels et hiérarchiques qui définissent les travailleuses agricoles et les considèrent comme défavorisées, inférieures et subordonnées.

Le travail agricole au Maroc se caractérise par des modalités de recrutement qui se manifestent dans des emplois permanents, des emplois saisonniers et temporaires ou des engagements journaliers informels à travers une organisation du travail souvent structurée autour du *moquef*. Ce terme désigne, physiquement, un lieu de rassemblement et de recrutement des manouvriers à la recherche d'un travail contre un revenu à la journée. Aussi, il renvoie à une structure du marché de travail journalier truffée de violations des droits du travail. De surcroît, le travail agricole au sein des grandes exploitations d'agro-exportation se caractérise par des conditions de travail particulièrement flexibles et précaires instituées par les firmes agricoles. Ces dernières font reposer leur concurrence internationale sur la réduction des coûts de la main d'œuvre agricole (Gertel et Sippel, 2014).

Au-delà de leur situation de contrainte sociale et politique, la main d'œuvre agricole trouve des moyens créatifs et parfois puissants pour résister aux conditions qui leur sont imposées par leurs employeurs en l'absence des politiques qui réglementent leur situation au sein de ce milieu de travail et l'inapplication des quelques politiques existantes (La Via Campesina, 2017, 2019 ; Coordination

Européenne Via Campesina, 2022 ; Yousfi, 2023). Toutefois, en raison de la conscience de leur précarité, ces stratégies d'organisation et ces dynamiques de résistance collective sont conditionnées et limitées (Bouchelkha, 2018). Comme l'affirme Scott (1990), les individus subissant une situation de marginalité détiennent « une conscience de l'injustice développée » pour engager une action visant à la faire cesser.

Au-delà des formes de résistance collective et des confrontations manifestes de la main d'œuvre agricole, cette recherche apporte une nouvelle perspective au corpus d'études existant sur la main d'œuvre agricole au Maroc en se concentrant sur la manière dont les femmes s'efforcent d'affirmer leur dignité par le recours à des formes de résistance quotidienne. Dans son articulation originale de la résistance au quotidien, James C. Scott (1985) souligne l'importance des actes subtils et informels auxquels les individus ont recours dans leur vie quotidienne pour affaiblir les relations de pouvoir et pour survivre. L'approche de Scott est fondée sur l'observation que la confrontation ouverte n'est pas souvent une option pour les groupes subordonnés, du fait que les risques encourus sont tout simplement trop élevés. Contrairement à la résistance collective et visible, la résistance quotidienne est difficilement reconnue en raison de son caractère individuel et discret. Ce sont des actes qui donnent lieu à une série de pratiques cachées et relativement moins risquées qui visent à minimiser l'exploitation et subvertir la domination et par lesquels l'individu cherche « *implicitement, et de facto, des gains* » (Scott, 1989).

Ainsi, en partant du constat que le milieu du travail agricole est un espace sexué où s'expriment des relations de domination, et en se référant à l'approche de Scott, cet article analyse les actes subtils de résistance

auxquelles les travailleuses agricoles ont recours dans leur vie quotidienne lorsqu'elles tentent de négocier, contester et remettre en question les conditions du travail agricole caractérisées par la précarité et la flexibilité.

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

Le « caporalisme »

Le « caporalisme », comme structure prépondérante dans le monde du travail agricole, est une pratique traditionnelle de recrutement connue dans les sociétés méditerranéennes, mais aussi dans les contextes où l'agriculture de grande envergure a modifié l'organisation des relations de travail (Avallone, 2016). Toutefois, l'application de cette forme d'intermédiation diffère d'un contexte à l'autre et selon la position et le

pouvoir que l'intermédiaire peut tirer du contexte. Avec les changements qu'a connus l'agriculture, son rôle s'est adapté aux nouvelles formes de la production agricole. Le développement de ce système a suivi les mêmes logiques de développement de l'agriculture intensive en travail du fait que la recherche d'une main d'œuvre adéquate et bon marché est primordiale pour la production (Avallone, 2016).

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

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

nommé chef d'équipe de production, ayant un statut de salarié permanent, a la responsabilité de la gestion et du contrôle de la main d'œuvre agricole. Selon la taille de la ferme ou de la serre, et en travaillant sous la supervision du chef de production et le chef de l'exploitation, il gère l'équipe des travailleurs agricoles tout en s'assurant de la bonne mise en œuvre des tâches quotidiennes.

En raison de ses fonctions variées et diverses dont l'agriculteur a besoin, le *cabrane* joue le rôle d'amortisseur entre l'agriculteur et les travailleurs agricoles en matière de la gestion des rapports de force. Ce mode de gestion basé sur l'autorité du caporal revêt une importance cruciale dans lequel les simples relations de travail économiques se sont transformées en relations asymétriques de pouvoir et de domination, et ce, en vertu des contraintes imposées par les exigences de l'agriculture (Filhol, 2017). Pourtant, le *cabrane* se trouve dans une situation d'ambivalence, étant donné que son rôle d'intermédiaire nécessite la construction d'un niveau de confiance avec l'agriculteur (en tant que personne de confiance veillant à mener à bien l'exécution des tâches qui lui sont confiées), et la création des relations sociales avec les travailleurs. Bien entendu, la figure de *cabrane* oscille entre une figure d'autorité et de contrôle et une figure dotée de la force de recrutement au travail. Ainsi, le *cabrane* est représenté comme une personne pouvant gérer les travailleurs d'une manière rigide et acharnée, mais c'est quelqu'un pouvant garantir des opportunités de travail à ceux qui ne peuvent s'en procurer autrement (Molinero et Avallone, 2018). Ainsi, tout un ensemble de rapports de pouvoir et de négociation émerge entre le *cabrane* et les travailleurs agricoles au sein du monde du travail agricole.

Méthode

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

Cet article repose sur les résultats d'un travail ethnographique qui s'est déroulé entre 2013 et 2018 dans la région de Souss Massa (site de Chtouka Ait Baha) et la région de l'Oriental (site de Berkane). Si la région de Souss Massa témoigne de l'existence des circuits de travail passant par les exploitations capitalistes et le *moquef*, le site de Berkane dépend largement de l'informalité. Les travailleurs dans la région du Souss Massa peuvent être engagés sous contrat, principalement lorsque les entreprises agricoles répondent aux exigences des importateurs. Cependant, un nombre considérable de travailleurs peuvent se retrouver dans l'informel à travers le *moquef* lorsqu'ils ne parviennent pas à décrocher un contrat formel. En contrepartie, dans le site de Berkane, l'informalité et l'exercice du travail agricole à travers le *moquef* sont la norme, avec de rares exceptions de travail formel. Ces nuances révèlent des implications potentielles sur l'étude de l'expérience du travail agricole féminin.

Cette recherche cherche à comprendre la corrélation entre les différents systèmes du travail agricole et les formes d'*agency*¹⁰ des ouvrières agricoles. Il s'est donc avéré

¹⁰ Ce concept désigne à la fois « les dispositions à l'action » ou « les capacités d'agir dans une situation donnée ». L'*agency*, comme la définit

Giddens, est la capacité des individus à agir d'une façon indépendante aux structures sociales pour faire leurs décisions et leur choix (Giddens, 1979).

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

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

L'analyse traite les données qualitatives collectées auprès des ouvrières travaillant à travers le *moquef* et les ouvrières travaillant dans les exploitations d'agro-export employées pour une période temporaire selon le cycle de la production. Les résultats sont tirés de 34 entretiens semi-structurés avec les ouvrières des deux sites de notre recherche, 18 ont été menés dans le site de Chtouka Ait Baha et 16

dans le site de Berkane. En se basant sur la typologie des contrats : permanent, saisonnier ou temporaire, un échantillonnage aléatoire stratifié, selon le groupe d'âge et le statut marital, a été conçu dans le site de Chtouka Ait Baha. Quant au *moquef* de Berkane, un échantillonnage aléatoire stratifié a été effectué prenant en compte la durée de l'exercice du travail agricole dans le site (nouvelle ou ancienne ouvrière). Après la sélection initiale, l'échantillonnage en boule de neige a été suivi. D'autres entretiens ont été menés avec les caporaux et les chefs d'équipe masculins, atteignant un nombre de 6 dans le site de Berkane et 4 dans le site de Chtouka Ait Baha.

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

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

Les individus ont donc la capacité à former des intentions et la capacité d'agir ; ce qui veut dire que tous les individus exercent leur *agency* qui est

utilisée dans la conduite de leurs activités quotidiennes et leurs vies.

sont les conditions de l'exercice du travail agricole ?

Pour ce qui est des questions particulières aux pratiques de résistance quotidienne, elles ont été influencées par les observations participantes et l'expérience que j'ai acquises en travaillant en tant qu'ouvrière agricole. Plus précisément, cette expérience sur le lieu de travail m'a permis de saisir l'intensité du travail agricole et le contrôle omniprésent auquel la main d'œuvre agricole est soumise quotidiennement. En outre, vu la nature subtile des pratiques de résistance quotidienne, ces séjours de terrain ont été effectués dans différents lieux : aux *moquefs*, aux champs, au sein des exploitations agricoles et au sein des serres. Vue l'invisibilité du monde intérieur du travail agricole, cette posture a permis de saisir le vécu quotidien des participants à ma recherche et de dégager la signification qui y est placée. Ainsi, ces observations ont contribué à orienter les types de questions lors des entretiens. Il s'agissait de demander aux femmes, comme aux *cabranes* et aux chefs d'équipe, de raconter une journée type de travail : comment faire lors de l'émergence des malentendus lors du travail, quelle est la partie positive et négative de l'expérience de travail, etc.

Zones d'étude

La région de Souss Massa est une zone productrice et exportatrice des produits primeurs. Elle se distingue par une grande diversité des exploitations agricoles et l'expansion notable de l'agriculture non traditionnelle intensive¹¹ nécessitant une main d'œuvre abondante. Selon des enquêtes réalisées en 2015, le nombre d'exploitations

agricoles dans la plaine Chtouka-Massa a été évalué à 2724 couvrant une superficie de 24.800ha et employant directement plus de 40.000 personnes (Malki et al., 2017). La plupart de ces exploitations sont situées à Ait Amira, Belfaa, Biougra, Sidi bibi et Massa. L'effectif des exploitations agricoles à capitaux étrangers est de 101 dirigées par 57 opérateurs étrangers. Ces opérateurs disposent de 2669 ha, dont 85% sont pour la production maraîchère, y compris la production sous serre (91%) (Bensalek, 2013). En 2015, environ 200 producteurs de fruits et de légumes étaient recensés dans la région de Souss Massa (UNCTAD, 2015). De même, la région comprend 100 stations d'emballage et de conditionnement pour le maraîchage, et 21 stations pour les agrumes (Sippel, 2016).

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

¹¹ Agriculture non traditionnelle intensive : on entend par « non traditionnelle » toute exploitation agricole incluant l'introduction des nouvelles cultures, l'expansion de l'utilisation industrielle et des nouvelles activités à valeur ajoutée. On entend

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

moyen des travailleurs agricoles occasionnels est de 14.351, tandis que le nombre de travailleurs permanents va de 3 à 29.

Les résistances quotidiennes à la domination

Ce concept, introduit par James C. Scott, est utilisé pour étudier les formes de résistances des groupes subordonnés aux structures dominantes qui sont distinctes des formes de résistances collectives et organisées. Le concept de résistance quotidienne fait l'objet de nombreux débats dans la littérature (Johansson et Vinthagen, 2016). Il constitue sans doute la forme de résistance la plus étudiée dans les sociétés paysannes (Kerkvliet, 2009). Dans son travail sur un village malais (*Weapons of the weak*, 1985), Scott montre comment l'expérience des paysans est imprégnée d'une résistance quotidienne, en étudiant les nombreuses façons, souvent subtiles, par lesquelles les paysans négocient leur vie en relation avec le pouvoir, la tradition, tout comme avec les institutions formelles et informelles. Par résistance quotidienne, Scott désigne « tout(s) acte(s) d'un membre(s) d'une classe subordonnée qui vise à atténuer ou à nier les revendications des classes supérieures ou à faire valoir ses propres revendications vis-à-vis de ces classes supérieures » (Scott, 1985).

Scott souligne que les formes discrètes de résistance se caractérisent par une action individuelle et cachée à petite échelle plutôt que par une revendication collective et manifeste à grande échelle. L'idée de Scott est que la résistance quotidienne des faibles, dépourvus de pouvoir, se caractérise souvent par des efforts individuels pour se protéger et résister sans affronter ou remettre en question directement les normes établies des acteurs dominants ou leur autorité. Ces actes, selon lui, nécessitent peu de coordination ou de planification. Ils constituent ainsi la principale

forme de lutte politique (Scott, 1990). La résistance quotidienne se caractérise par des actes qui sont des actions, des comportements et des tactiques : « trainer les pieds, se dérober, se conformer faussement, voler, feindre l'ignorance, calomnier et saboter » (Scott, 1989).

Scott insiste sur le déguisement des actes de résistances. Le déguisement se réfère ici au recours au camouflage à travers « l'anonymat du résistant » ou « la dissimulation de l'acte de résistance » (Scott, 1989) pouvant aller jusqu'à faire passer des actes de résistance pour des actes d'obéissance (Lazzerri, 2021). Cela dit, les normes de la domination ne sont pas ouvertement contestées ; la relation au dominant reste marquée par la soumission et permet la continuité de la force dominante (Scott, 1989).

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

Dans son travail (*the romance of resistance*, 1990), ayant comme objectif de comprendre comment les femmes subordonnées résistent aux structures de pouvoir dominantes à travers des actes quotidiens, Abu-Lughod (1990)

souligne que l'existence des formes quotidiennes de la résistance des femmes n'indiquent pas nécessairement l'échec des systèmes de pouvoir. Selon elle, la résistance quotidienne des femmes ne doit pas être romantisée. La résistance doit être considérée comme un diagnostic du pouvoir. Bayat (2000) rejoint Abu lughod et invite à ne pas romantiser les actes de la résistance de manière à chercher trouver la résistance partout (p.542). Selon lui, au sein des systèmes de pouvoir, il faut faire la distinction entre le fait d'être conscient de l'oppression et l'action de résistance des individus. Si les actes quotidiens ne remettent pas en cause le système de pouvoir, ils ne peuvent pas être considérés comme de la résistance.

Si Scott insiste sur l'intention oppositionnel des acteurs derrière leurs actes quotidiens de résistance, Bayat (2000) va au-delà de cette affirmation et propose une autre explication des actes quotidiens de résistance. Cette intentionnalité, selon Bayat, bien qu'importante en soi, ne tient pas en compte de nombreux types d'activités individuelles et collectives des acteurs dont les conséquences sont diverses. En étudiant les actes quotidiens des pauvres dans le milieu urbain, Bayat utilise son concept célèbre d'« empiètement silencieux de l'ordinaire » (1997c) qui fait référence aux actions directes et durables menées par les pauvres pour acquérir des biens de première nécessité. Il décrit comment les pratiques des pauvres marginalisées minent

discrètement les privilèges et le pouvoir des dominants et affaiblissent le pouvoir de l'État. Bayat souligne, par exemple, que l'exploitation illégale de l'électricité et de l'eau potable par les pauvres provoque « des changements significatifs dans la structure urbaine, la politique sociale et la propre vie des acteurs », même si leur acte n'est pas fait pour « exprimer leur défiance vis-à-vis des autorités » (Bayat 2000, p. 543).

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

Résultats

Les ouvrières du *moquef*

L'accès au travail agricole et recrutement

Dans le *moquef* principal de Berkane¹², le recrutement ne se fait pas de manière

années 1970. Ce *moquef* est seulement pour les femmes appartenant au bidonville. L'ancienneté des familles habitant dans le bidonville a fait de ce *moquef* un lieu d'attachement identitaire, d'où son nom Ghraba, i.e., ceux venant de la région du Gharb. La présence d'autres femmes ouvrières n'appartenant pas au bidonville est non souhaitée du fait qu'elle peut engendrer des tensions et des conflits entre les ouvrières en matière de la recherche d'un travail journalier.

¹² Le site de Berkane englobe bien évidemment plusieurs *moquefs*, outre le *moquef* principal au centre de la ville de Berkane, tels que le *moquef* de Douar Ghraba, le *moquef* de Madagh, le *moquef* de douar Oulmes etc. Dans le cas de ces *moquefs* des alentours, il existe une logique qui façonnent leur fonctionnement. A titre d'illustration, le *moquef* de douar Ghraba aux portes d'un bidonville est devenu fonctionnel après la clôture d'une entreprise agro-industrielle implantée dans la région durant les

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

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

Cette approche repose sur la conviction qu'un groupe hétérogène favorise une compétition basée sur la création des tensions en opposant les groupes de travailleurs de différentes localités¹³. Pourtant, les ouvrières issues du même cercle social (liens d'amitié, de voisinage, du partage du même lieu de résidence, n'impliquant pas nécessairement un lien noué sur la base des zones de provenances) coordonnent leurs actions astucieusement dans le secret. Une fois sur place, chacune d'elles cherche la bonne opportunité de travail du jour. Dès qu'une ouvrière repère une offre intéressante, elle la signale discrètement aux autres, souvent en levant son sac ou à travers un bip téléphonique, afin qu'elles se rassemblent pour interroger le *cabrane* sur la possibilité d'une embauche journalière. Cette approche, basée sur la coordination préalable et la préservation de la discrétion, relève d'une tactique subtile plutôt que d'une résistance ouverte aux directives du *cabrane*. Les ouvrières ont minutieusement déterminé la façon de leur recrutement ensemble en privé, tout en tenant le *cabrane* dans l'ignorance de leur plan collectif.

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

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

¹³ Pour plus d'illustrations, voir l'article de Zoubir Chattou (2019).

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

La négociation des activités et le revenu journalier

Face aux fluctuations saisonnières de l'activité agricole, la prise de décision des femmes autour des opportunités de travail se voit influencée par divers facteurs. Les détails liés à l'activité à accomplir sont des éléments clés pour la négociation entre les ouvrières et les

cabranes. Pendant les pics d'activités où plusieurs opportunités de travail se présentent, les femmes s'informent sur la nature de l'activité à accomplir et le mode de pratique de l'activité (à la journée ou à la tâche¹⁴) ; deux critères jouant un rôle déterminant dans leur décision d'accepter l'activité demandée. En période de pointe d'activité, lorsque de nombreuses femmes migrantes saisonnières alimentent le *moquef*, la négociation du salaire devient moins flexible alors que le choix de l'activité s'effectue en fonction du caractère pénible de la tâche demandée. Si la tâche demande beaucoup d'efforts physiques, les femmes cherchent d'autres offres disponibles. Une ouvrière explique : « *ce n'est pas possible d'exécuter n'importe quelle tâche ! Exécuter une tâche qui est nuisible à ma santé, va me causer un arrêt de trois ou quatre jours et en gaspillant ainsi trois jours de travail. Je ne peux pas accepter un travail à 50 ou 60 dirhams alors que la visite chez le médecin seule est de 80 dirhams sans médicament* ».

Cependant, ces considérations ne sont pas faites pendant les périodes de faible demande. Les travailleuses agricoles sont alors disposées à accepter les activités agricoles disponibles, quelles que soient leur nature, tout en négociant leur salaire. Les relations déjà

¹⁴ Le travail des femmes à la tâche ou à la journée se base sur plusieurs critères, notamment le rendement de la production et la nature de l'activité. Le choix de l'activité par les femmes se fait au *moquef* bien avant d'aller aux champs. Le *cabrane* ou l'agriculteur propose l'activité du jour, à la tâche ou à la journée et les femmes ont la liberté de choisir d'aller travailler ou non. Par exemple, pour la récolte de la fève et du pois, le haricot vert, le pois-chiche, le travail se fait à la pièce quand le rendement de la production est faible. La tâche de l'arrachage du pois par exemple demande le remplissage d'un sac de 60 kg. Les femmes sont payées à 100 dh par jour (durant la période de mon travail de terrain). La journée de travail se termine le moment où la femme remplit le sac. Elles ont le droit de quitter le champ quand elles terminent

leurs tâches, mais elles peuvent s'entraider entre elles pour rentrer chez elles en même temps. Dans ce cas, le *cabrane* ou l'agriculteur donne aux femmes un surplus d'argent pour le transport ou pour un auto-stop. Pour la culture de haricot vert, la femme doit cueillir 70 kg de haricot vert comme tâche à la journée pour avoir un salaire de 70 dh par jour (durant la période de mon travail de terrain). Lors de notre de travail de terrain, nous avons remarqué des exceptions pour cette distinction. Il y avait quelques femmes qui font la charge des caisses dans le camion, alors qu'il y avait aussi des hommes qui font des tâches dites féminines soit parce que ce sont nouveaux dans le domaine du travail agricole, soit ce sont des jeunes de moins de 18 ans, soit ce sont des personnes âgées ayant des problèmes de santé.

préétablies avec le *cabrane* obligent les femmes à accepter les tâches agricoles disponibles pour ne pas le « trahir », selon leurs propres termes, et pour ne pas se montrer comme une femme « qui n'a pas de parole ».

La négociation du salaire se reflète dans la demande d'un surplus d'argent qui dépend de divers critères liés aux conditions de l'exercice du travail. Parmi ces critères figure par exemple la disponibilité du transport pour le retour ; en cas d'indisponibilité, les femmes négocient une compensation supplémentaire. Aussi, les femmes s'informent sur la possibilité de recevoir des repas gratuits au cours de la journée de travail ; en l'absence de cette option, elles demandent un revenu plus élevé pour couvrir leurs dépenses alimentaires du jour. De plus, pendant les périodes des fêtes religieuses et du mois de Ramadan, la main d'œuvre agricole ne se contente pas de négocier son salaire en fonction de l'offre et de la demande, mais elle réclame expressément des suppléments d'argent pour couvrir les coûts supplémentaires associés aux fêtes. Cette demande de suppléments d'argent entraîne une augmentation de la valeur du travail agricole, ce qui crée une tendance généralisée au sein du *moquef*. Les agriculteurs et les caporaux se trouvent ainsi contraints d'augmenter le salaire journalier afin de maintenir leur effectif de travailleuses agricoles.

En période de forte demande, les *cabranes* se trouvent contraints de mobiliser un nombre suffisant des femmes expérimentées pour accomplir les tâches requises dans les délais impartis. Cette situation crée une pression sur le *cabrane*, mettant en jeu sa réputation en tant que *cabrane* capables de satisfaire ses obligations. Ainsi, pour faire face à ces défis, le *cabrane* utilise une pratique consistant à retenir le revenu journalier des femmes en les incitant à revenir travailler le lendemain chez

lui pour recevoir leur rémunération intégrale. Lorsqu'il s'agit d'un travail continu à la tâche ou à la journée avec le même *cabrane*, certaines ouvrières ont tendance à préférer recevoir leur revenu en totalité à la fin de la période du travail plutôt que quotidiennement. Elles estiment que cette approche leur offre, selon leurs dires, une visibilité financière pour mieux contrôler leur revenu et facilite l'épargne par conséquent. Cependant, d'autres ouvrières adoptent une approche différente et attendent que le *cabrane* les paie le jour précédent au *moquef*, avant de se rendre aux champs.

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

L'exercice du travail agricole

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

importants pour ne pas subir de l'agressivité ou de la violence.

Les travailleuses agricoles se coordonnent entre elles afin d'éviter de travailler avec un *cabrane* ou un agriculteur masculin connu pour sa rigidité et son agressivité. Elles veillent à informer leurs amies de la nature difficile de ces *cabranes* et les agriculteurs. Cependant, lorsqu'elles trouvent un « bon » *cabrane* qui « *n'exige pas un contrôle strict* », selon elles, ou qui « *ne s'intéresse qu'au résultat de la tâche à accomplir* », les ouvrières s'investissent davantage pour garder une relation positive avec lui. Ce constat est à nuancer cependant, car le groupe des ouvrières n'est pas homogène, dans la mesure où certaines ouvrières cherchent délibérément à se rapprocher du *cabrane* et à établir des liens personnels avec le *cabrane*. En investissant dans ces relations plus profondes, elles espèrent maximiser leurs gains au sein du milieu de travail et tirer parti de leur situation, en évitant par exemple des tâches difficiles ou en obtenant un traitement préférentiel.

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

« Il y a des agriculteurs qui sont bons. Ils nous donnent une marge de liberté de faire ce que nous voulons, l'important pour lui est que nous travaillions bien. Mais crois-moi, le cabrane n'est qu'une personne recrutée comme nous. Allant au-delà de tempérament du cabrane [avec qui elles travaillent durant la journée], si l'agriculteur est très rigide et nous insulte, on triche dans notre travail, on ne travaille pas comme il faut. Si un agriculteur insulte ou harcèle une femme, tout le monde dans le

moquef va le savoir et personne ne va travailler avec lui. Aujourd'hui, les agriculteurs sont également attentifs à leur réputation [en entreprenant des initiatives pour modifier cette perception et améliorer sa réputation] ».

Certains *cabranes* essaient d'imposer un contrôle strict en interdisant aux femmes de parler, les éloignent pour contrôler leur bavardage. Parfois, ils utilisent des mots péjoratifs pour intimider les ouvrières agricoles. Le recours au verbal péjoratif est une pratique courante dans le métier du caporalisme ayant comme but d'inciter les travailleurs agricoles à travailler.

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

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

La présence de certains agriculteurs aux champs pendant les heures de travail est perçue comme une source d'inquiétude par les femmes. Bien que cela ne soit pas généralisé à

tous les agriculteurs, mais plutôt dans certaines situations particulières, les agriculteurs veillent à contrôler la bonne conduite du travail aux champs et imposent une surveillance constante. Les ouvrières témoignent qu'elles n'osent pas réagir contre leurs comportements ou leurs réactions, par peur de perdre une journée de travail. Dans ces cas, les femmes peuvent évoquer des excuses banales plutôt que de rentrer en conflit avec l'agriculteur.

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

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

Les ouvrières agricoles des exploitations d'agro-export

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

La région de Souss Massa représente la première zone des cultures maraichères de contre-saison destinées principalement à l'exportation. Les cultures primeuristes du secteur maraicher sont très intensives en ressources naturelles et fortement demandeuses en main d'œuvre agricole. En fonction des périodes de pointe, la compétition s'accroît entre les producteurs et les agriculteurs sur la main d'œuvre agricole, malgré son abondance. Le recours à une main d'œuvre temporaire est obligatoire avec un critère d'obtenir un travail de qualité puisque

la production est destinée à l'exportation. La concurrence importante à laquelle sont soumises les exploitations d'agro-export pousse les responsables à faire de la compétence et la minutie les critères importants de recrutement tout en cherchant à limiter l'amélioration des conditions de travail et de revenus des ouvrières et ouvriers.

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

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

seulement aux femmes qu'ils connaissent déjà, « *qui sont familiarisées avec le travail de l'entreprise et savent déjà comment travailler* » (Hamid, *cabrane*, 42 ans, site de *Chtouka Ait Baha*).

Aux périodes de pointe, nombre d'ouvrières sont recrutées au sein des exploitations agricoles par contrat de travail à court terme. Dans la majorité des cas, les femmes sont appelées à rompre leur contrat avant sa fin prévue et à signer leurs démissions sous motif du changement de la cadence de la production. Et si l'entreprise agricole a besoin encore de leur travail, alors un nouveau contrat s'effectue¹⁵ durant la même saison. Sinon, elles seront contactées durant les prochaines périodes de pointe. Cette pratique utilisée par certaines entreprises est en réalité un contournement pour éviter de leur accorder un contrat permanent. En imposant cette condition, les entreprises contournent la loi qui limite le nombre des contrats à durée déterminée successifs avant qu'un contrat à durée indéterminée ne soit obligatoire.

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

Un bon contact avec son entourage

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

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

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

¹⁵ Selon le Code de travail marocain, dans le secteur agricole, il existe un contrat de travail agricole pour accomplir un travail déterminé. Il existe aussi un contrat de travail à durée déterminée qui peut être conclu pour une durée de six mois renouvelables à condition que la durée des contrats ne dépasse pas

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

pourrait conduire à un contrat permanent ». Le maintien de leur travail au sein de l'exploitation agricole repose sur l'acceptation des directives du chef d'équipe et les ordres qui leur sont données. Cependant, le fait de feindre le consentement ne découle pas nécessairement d'une passivité de la part des ouvrières, mais plutôt de leurs intérêts latents liés à leur aspiration fondamentale à obtenir un contrat de travail permanent.

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

Résister aux exigences du travail de l'agro-export

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

avec le chef d'équipe et à la fiabilité de son réseau de connaissances.

Travailler dans une grande exploitation agricole d'agro-export constitue pour les ouvrières une opportunité à ne pas rater. Il constitue, selon elles, un prestige : heure de travail, heures supplémentaires, propreté, hygiène, transport, la possibilité de devenir une ouvrière permanente qui leur garantit, par conséquent, la sécurité sociale, l'ancienneté et d'autres droits. Ainsi, pour parvenir à ce prestige, les femmes doivent non seulement assurer des bonnes relations au sein du milieu de travail, mais aussi se positionner au sein du groupe des travailleuses en tant qu'individu expérimenté et compétent, relevant ainsi d'une résistance subtile qui se développe dans un renforcement du sens de la débrouillardise.

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

« Quand l'entreprise recrute des nouvelles ouvrières, nous nous trouvons dans l'obligation de bien travailler et de bosser dans le travail parce que c'est le moment où le cabrane évalue

notre performance. Nous, les nouvelles, entrons avec une intention d'accrocher un contrat permanent et travaillons beaucoup et faisons l'impossible pour se montrer fortes. C'est pour attirer l'attention de cabrane que je suis une bonne travailleuse ».

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

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

que nous devons nous soumettre aux ordres jusqu'au jour qu'on obtient nos contrats permanents. C'est la seule stratégie pour garantir un bon emploi ».

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

Discussion

Les formes de résistances quotidiennes des ouvrières agricoles

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

essentielle de nouvelles formes d'organisation du travail et une force potentielle pour repenser et remodeler les idées traditionnelles de la résistance.

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

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

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

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

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

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

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

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

A travers le développement des relations avec les acteurs dominants, les femmes résistent à un environnement de travail difficile et exigeant qui ne répond pas aux conditions de travail décent. En tant que groupes subordonnés, les femmes n'ont pas le luxe de confronter ouvertement les acteurs dominants sans risquer que cette dissidence leur porte préjudice (Scott, 1990). Les pratiques de résistance utilisées ici ne se font pas en isolation. Les femmes s'appuient et mobilisent leurs réseaux informels et leurs amitiés qu'elles ont formé afin de renforcer leur crédibilité et leur réputation aux yeux des cabranes et des chefs d'équipe. Et bien que leurs actions soient entreprises à titre individuel pour atteindre des objectifs immédiats, elles ne sont pas individualistes ; elles sont souvent ancrées dans l'idée de l'entraide partagée par les ouvrières et s'appuient sur une coopération tacite de l'ensemble de la main d'œuvre agricole féminine. Ces pratiques illustrent comment les ouvrières défient les façons de faire et cherchent à gérer leurs situations à leur manière. La résistance ici est pratiquée en vue d'améliorer leur situation et celle des autres femmes plutôt que dans le but de fragiliser la domination (Scott, 1985).

Forme 2 : Action collective

L'entraide

Les manifestations de la résistance quotidienne peuvent être aussi traduites en actes d'entraide et de solidarité. Les femmes coordonnent leurs actions en mettant en place des arrangements, des ajustements allant de la coordination préalable pour un recrutement à travers le *moquef*, leur substitution pour un travail journalier, la recherche d'emploi à l'exploitation agricole sous contrat, jusqu'à la répartition du travail et l'instauration d'un

rythme du travail. Le recours à tels pratiques collectives prend appui sur l'existence d'une culture d'entraide et de solidarité. Ceci soutient l'idée de Scott qu'un certain degré de coopération est généralement évident dans les formes quotidiennes de résistance et un niveau minimal de cohésion du groupe est demandé (Scott, 1989).

Le sabotage

De Certeau qualifie d'« art des faibles » les pratiques ordinaires d'ajustement des dominés aux circonstances. Il précise que ce sont des tactiques plutôt que des stratégies (Leclair, 2016). De Certeau postule que les individus en situation de soumission sont, malgré tout, dotés de compétences et de savoir-faire qui les font agir. Le sabotage est l'une des formes de résistance qui émerge en réaction au pouvoir mis en place. Autrement dit, le sabotage porte à l'extrême le marchandage relatif aux traitements infériorisants subis par les femmes. Comme le souligne Scott, la résistance quotidienne découle aussi de l'ensemble des humiliations personnelles qui caractérisent leur exploitation (Scott, 1990).

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

Ces pratiques, semblables aux formes silencieuses de résistance de Scott permettent de rendre plus supportables les conditions de

vie et la domination économique et symbolique, mais ceci démontre aussi comment les ouvrières sont capables de « ruser au quotidien » (Leclair, 2016) pour contester astucieusement les conditions de travail et de réclamer ce en quoi considèrent avoir droit.

Les commérages

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

Cette contestation est confirmée par la littérature, qui suggère que le commérage est la première étape franchie par les travailleurs pour résister la hiérarchie (Reyssat, 2015). Scott (1990) affirme que les commérages – et les rumeurs - sont des moyens au même titre que la calomnie que les subordonnés utilisent contre les supérieurs. Il souligne que le commérage « est peut-être la forme la plus familière et la plus élémentaire d'agression populaire déguisée » (Scott, 1990). Les commérages ne sont pas destinés à une confrontation directe. Il s'agit ici d'une pratique qui aboutit à une forme de

coordination entre les femmes (ici de ne pas travailler avec un employeur irrespectueux ou agressif, indiquer le caractère avare de l'agriculteur ne fournissant pas des repas, ne pas prendre des légumes des champs) pour fragiliser l'autorité de la hiérarchie, d'où la mise en cause des rapports de domination. Il s'agit donc d'une « infra-politique¹⁶ » qui s'énonce dans une volonté de lutte collective contre la domination. C'est ce que Scott affirme en révélant que cette pratique facilite la solidarité et la cohésion au sein de la classe ouvrière contre la domination.

La transmission de la culture de résistance

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

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

¹⁶ Dans les travaux de Scott, le terme 'infra-politique' (ou politique invisible) est utilisé pour décrire les formes de résistance quotidienne, informelles et non organisées qui se développent en dehors du regard de l'autorité. Scott utilise souvent ce terme pour signaler le fait que les pratiques

femmes doivent développer cet habileté qui vise la mise en cause de la domination d'une façon dissimulée tout en l'acceptant en apparence.

Forme 3 : Fausse conformité et fausse déférence

Les pratiques quotidiennes des femmes impliquent des formes de résistance secrètes, indirectes et cachées, y compris des formes de fausse déférence et de fausse conformité. Ces deux formes sont « des armes ordinaires de groupes relativement impuissants » (Scott, 1990), qui peuvent être « des formes de résistance moins spectaculaires, mais tout aussi réelles ». Toutefois, ces formes discrètes de résistance pourraient aussi être considérées comme une *résistance décaféinée* parce qu'elle « ne menace et ne blesse personne » (Contu, 2008). Elles peuvent être cependant perçues comme des formes de résistance dangereuse.

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

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

face de son chef ». Ce verbalisme témoigne d'une fusion particulière de conformité - ou le respect des règles - et de résistance.

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

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

La fausse conformité des femmes ici est pragmatique du fait que leurs pratiques quotidiennes reflètent une combinaison complexe de conformité et de résistance, où, d'une part, elles critiquent la domination et

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

Conclusion

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

Nous avons montré que les actes de résistance quotidienne des ouvrières agricoles prennent plusieurs formes, quoiqu'elles se performent à une petite échelle. De même, ces actes de résistance quotidienne se déroulent en l'absence d'une organisation formelle et de conflits ouverts avec les employeurs. Ceci n'indique pas que les travailleuses sont

simplement victimes des processus de l'agriculture capitaliste et des formes traditionnelles des relations sociales. Certes, il serait simpliste de considérer ces résistances quotidiennes comme des mécanismes d'adaptation ou des stratégies de survie. Sous les aspects de la subordination, la main d'œuvre agricole lutte activement et développe des stratégies non officielles ayant comme objectifs l'atténuation des conditions travail précaire, obtenir un travail stable à travers des contrats permanentes, réduire le contrôle et l'autorité de la hiérarchie au sein du milieu de travail, etc. Cependant, leur succès reste limité, et par conséquent l'*agency* des femmes se trouve menacée par l'insécurité du travail agricole et les conditions de vie qui en engendrent. Ces stratégies ont le potentiel de créer une base pour des défis ouverts et collectifs (Scott, 1990), à condition que des organisations formelles réussissent à s'y engager.

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

De plus, toute initiative devra s'appuyer sur une vision basée sur le genre, permettant ainsi une meilleure prise en compte des besoins spécifiques des ouvrières agricoles.

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

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

Références

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

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

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

Bayat A, 1997. [Un-Civil Society: The Politics of the 'Informal People'](#). *Third World Quarterly* 18(1): 53-72.

Bayat A, 2000. [From Dangerous Classes' to Quiet Rebels' Politics of the Urban Subaltern in the Global South.](#) *International Sociology* 15(3) : 533-557.

Bensalk S, 2013. [Les modes d'organisation de la production des firmes étrangères et leurs impacts sur les économies agricoles locales : le cas du secteur maraîcher au Maroc.](#) Thèse de doctorat, Université de Toulouse.

Bouchelkha M, 2018. [Mondialisation, migration et tentatives d'organisation des ouvriers agricoles au Maroc : le cas de la région de Souss Massa.](#) In : *Actes du séminaire sur Migrations et agriculture en Méditerranée (et au-delà). Travailler, produire et vivre dans un système agroalimentaire globalisé, 15 au 18 mars, Marseille.*

Bouzidi Z, El Nour S, Moumen W, 2011. [Le travail des femmes dans le secteur agricole : Entre précarité et empowerment. Cas de trois](#)

[régions en Egypte, au Maroc et en Tunisie.](#)

Rapport pour le Population Council.

Chattou Z, 2019. [La gestion « caporaliste » du travail salarié agricole dans l'agriculture capitaliste au Maroc.](#) *Alternatives Rurales*, 7.

Contu A, 2008. [Decaf resistance: On misbehavior, cynicism and desire in liberal workplaces.](#) *Management Communications Quarterly* 21 : 364–379.

Coordination Européenne Via Campesina, 2022. [Solidarité de ECVC avec les travailleur-euses agricoles au Maroc suite au décès d'une travailleuse lors d'un sit-in devant l'entreprise.](#) Communiqué publié le 22 janvier.

Filhol R, 2017. [Du «caporale» au «caponero». L'intermédiation de main-d'œuvre agricole migrante en Italie du Sud.](#) *Mélanges de l'École française de Rome-Italie et Méditerranée modernes et contemporaines* 129(1) : 41-56.

Gertel J, Sippel SR, 2014. Seasonality and temporality in intensive agriculture. In Gertel J, Sippel SR (Ed), *Seasonal Workers in Mediterranean Agriculture*. Routledge, pp. 3-22.

Johansson A, Vinthagen S, 2016. [Dimensions of everyday resistance: An analytical framework.](#) *Critical Sociology* 42(3): 417-435.

Kabeer N, 2000. [Paid work, women's empowerment, and gender justice: critical pathways of social change.](#) Pathways Policy Paper, Institute of Development Studies.

Kerkvliet, 2009. [Everyday politics in peasant societies \(and ours\).](#) *The Journal of Peasant Studies* 36(1): 227-243.

La Via Campesina, 2017. [« Maroc : des ouvrières agricoles s'organisent contre l'esclavage ».](#) Communiqué du 20 décembre.

La Via Campesina, 2019. [« Mobilisation des ouvrière-e-s agricoles des Arômes du Maroc ».](#) Communiqué du 9 décembre.

Lazzeri C, 2021. [Domination, rationalité et résistance : « l'infra politique » des groupes subalternes de James C. Scott.](#) *Sociologie* 12 : 389-398.

Leclair M, 2016. [Ruser au quotidien. À propos de L'invention du quotidien de Michel de Certeau.](#) *Le libellio d'AEGIS*, 12(2) : 13-18.

Lilja M, Vinthagen S, 2018. [Dispersed resistance: unpacking the spectrum and properties of glaring and everyday resistance.](#) *Journal of Political Power* 11(2): 211-229.

Malki M, Bouchaou L, Hirich A, Brahim YA, Choukr-Allah R, 2017. [Impact of agricultural practices on groundwater quality in intensive irrigated area of Chtouka-Massa, Morocco.](#) *Science of the Total Environment* 574: 760-770.

Mernissi F, 1982. Women and the Impact of Capitalist Development in Morocco: Part I. *Feminist Issues* 2: 69 – 104.

Molinero-Gerbeau N, Avallone G, 2018. [Migration and labour force needs in contemporary agriculture: what drives states to implement temporary programs? A comparison among the cases of Huelva, Lleida \(Spain\) and Piana del Sele \(Italy\).](#) *Quality of life /Calitatea vietii* 1:3-22.

Moreno Nieto JM, 2014. Labour and gender relations in Moroccan strawberry culture. In Gertel J, Sippel SR (Ed), *Seasonal Workers in Mediterranean Agriculture*. Routledge, pp. 217-228).

ORMVAM (Office Régional de la Mise en Valeur de Moulouya), 2016. *Monographie de l'Ormvam.*

Proulx S, 1994. [Une lecture de l'œuvre de Michel de Certeau : l'invention du quotidien, paradigme de l'activité des usagers.](#) *Communication. Information Médias Théories* 15(2): 170-197.

Ramamurthy P, 2000. The cotton commodity chain, women, work and agency in India and Japan: The case for feminist agro-food systems research. *World Development* 28(3) : 551-578.

Reyssat F, 2015. [Dominations et résistances au travail. Enquête sur l'expérience corporelle des ouvrières et ouvriers du nettoyage.](#) Thèse de doctorat, Université Paris Diderot Paris 7.

Salhi S, 2016a. Le travail (in)visible des ouvrières agricoles : une question de développement ? In Moujaddidi N (Eds.) *Genre et développement*. FSJESS and Fondation Hanns Seidel, pp. 477-448.

Salhi S, 2016b. [Migrations féminines du travail agricole : une voie pour sortir de la pauvreté ?](#) *Revue Des Études Multidisciplinaires En Sciences Économiques Et Sociale* 1(2) : 1-14.

Scott JC, 1985. *Weapons of the weak: everyday forms of peasant resistance*. Yale University Press.

Scott JC, 1989. [Everyday forms of resistance.](#) *The Copenhagen Journal of Asian Studies* 4(1): 33.

Scott JC, 1990. *Domination and the arts of resistance: Hidden transcripts*. Yale University Press.

Standing G, 1999. [Global feminization through flexible labor: A theme revisited.](#) *World Development* 27(3): 583-602.

Venkatesh V, Esnard T, Bogoeski V, Ferrando T, 2023. [Migrant farmworkers: Resisting and organising before, during and after COVID-19.](#) *Journal of Agrarian Change* 23(3) : 568-578.

Ybema S, Horvers M, 2017. [Resistance through compliance: The strategic and subversive potential of frontstage and backstage resistance.](#) *Organization studies* 38(9): 1233-1251.

Youssfi F, 2023. *Al-'Ucha: A Women Farmworkers' Strategy for Gendering Workers'*

Rights in Southern Morocco. *Journal of Middle East Women's Studies* 19 (1): 112–121.



Acteurs de développement et ouvrières agricoles au Maroc. Le cas de la région de Béni Mellal - Khénifra

Chadia Arab¹, Mustapha Azaitraoui^{2,3}

¹ UMR ESO-Angers, Université d'Angers ; ² Faculté Polydisciplinaire de Khouribga ; ³ Laboratoire dynamique des paysages, risques et patrimoine, Université Sultan Moulay Slimane.

Contacts : chadia.arab@univ-angers.fr; azaitraoui@gmail.com

Résumé

Le travail agricole au Maroc est un secteur d'activités important et majoritairement féminin. Plus de la moitié (57%) des ouvriers agricoles sont des femmes. Les ouvrières agricoles sont indispensables et contribuent au développement agricole du pays. Elles sont toutefois peu visibles dans les travaux de recherche, dans les politiques publiques et dans le débat portant sur les dynamiques agricoles du pays. Les conditions de travail restent difficiles, le salaire relativement bas, et le travail irrégulier. Ce sont principalement des femmes qui sont touchées par la précarité économique et sociale. A partir d'une enquête qualitative réalisée dans la région de Béni Mellal- Khénifra, notre article va mettre en exergue comment ces femmes sont finalement mal accompagnées pour sortir de cette pauvreté dans laquelle elles sont très souvent assignées. Nous montrerons comment les acteurs institutionnels participent à mettre de côté certaines femmes, les marginalisant encore plus, en les noyant dans un groupe plus large des « femmes rurales » auxquelles elles ne sont pas toujours assimilées. Elles sont alors très souvent exclues des dispositifs d'appui car elles ne sont pas directement concernées par l'accompagnement proposé. Une des rares opportunités offertes par les institutions de l'agriculture est les activités génératrices de revenu et en particulier les coopératives, souvent présentées comme une solution miracle. Or ces activités concernent une infime partie des ouvrières agricoles, et souvent il s'agit de celles qui sont les plus « avancées », laissant à la marge celles qui en auraient le plus besoin. Au final, nous montrerons comment les institutions considèrent les ouvrières agricoles très souvent comme se situant hors champ de leur intervention.

Mots clés : Ouvrières agricoles, précarité, politiques publiques, Béni Mellal-Khénifra

Introduction

L'article tente de comprendre dans quelle mesure les initiatives institutionnelles ouvertes pour les femmes rurales peuvent profiter (ou non) aux ouvrières agricoles. Il s'agira de saisir comment les acteurs institutionnels accompagnent les femmes ouvrières agricoles. L'agriculture est une composante importante et le principal moteur économique de la région de Beni Mellal Khénifra (BMK). Ce secteur représente 18 % du PIB régional et plus de 50 % des emplois. Les femmes y sont particulièrement présentes, représentant près de 40 % des actifs dans ce secteur (OXFAM, 2019).

La question des conditions de travail des femmes ouvrières agricoles au Maroc demeure peu explorée dans le domaine des sciences sociales, et il existe une rareté de recherches sur cette thématique. De surcroît, les travaux portant sur les acteurs institutionnels et associatifs qui accompagnent ces femmes, souvent en situation de précarité, sont encore plus rares. D'un point de vue anthropologique, *« la précarité est liée à l'incertitude et à la contingence qui caractérisent la condition humaine. Étroitement liée à cette approche, l'utilisation de ce concept est entrée dans le langage pour définir essentiellement, tout ce qui manque de stabilité, de durée, ce qui est incertain, fugace ; et il a fini par qualifier certains aspects du monde du travail »* (Cavia et Martinez, 2012). Les travaux établissant un lien entre le genre et la précarité sont souvent associés à la vulnérabilité des femmes (Alonso et Fernandez, 2003) ainsi qu'à leur invisibilisation, notamment dans le milieu rural (Cavia et Martinez, 2012).

B. Appay appréhende la précarité comme un processus et la définit comme « un double processus d'institutionnalisation de l'instabilité (...) : une instabilité économique résultant de la

précarisation salariale et des évolutions des systèmes socioproductifs » ainsi qu'une instabilité sociale produite « par la transformation des systèmes législatifs afférents au travail et à la protection sociale » (Appay, 1997 : 518). Fortino (2012) ajoute que cette définition de la précarité, comme processus multiple de vulnérabilisation sociale, s'est largement imposée dans la sociologie française, en particulier dans la sociologie du travail et de l'emploi (cf aussi Hirata et Prêteceille, 2001).

Des femmes aux multiples difficultés

Le rapport de Mohamed Said Saadi (2016) concernant l'évaluation des conditions de travail des salariées agricoles à Larache, réalisé pour le compte de l'ONG OXFAM, met en évidence de nombreuses difficultés relatives aux conditions d'emploi des travailleuses agricoles. Ces difficultés incluent des conditions de transport pénibles, des méthodes d'embauche qui perpétuent la précarité, des horaires éreintants, ainsi que des cas de harcèlement sexuel et de mauvais traitements, témoignant de pratiques inquiétantes. De plus la sécurité sur les lieux de travail n'est pas toujours assurée, les inspections demeurent sporadiques et inefficaces, les salaires sont faibles, la protection sociale est non garantie, l'intérêt pour le droit d'association est limité, les moyens de subsistance sont insuffisants pour sortir de la précarité.

D'autres travaux (Bossenbroek et Ftouhi, 2016) démontrent qu'au Maroc, les ouvrières jouent un rôle essentiel et contribuent au développement agricole du pays. Cependant, elles demeurent peu visibles dans les politiques publiques et dans le débat portant sur les dynamiques agricoles. L'étude de Bossenbroek et Ftouhi (2016) cherche à mettre en lumière la

précarité et les transformations sociales auxquelles les ouvrières agricoles sont confrontées à travers leur travail, en se concentrant spécifiquement sur celles de la région du Saïss au Maroc. Nos propres travaux (Arab, 2018 ; Arab et Azaitraoui, 2022) évoquent cette précarité chez les saisonnières marocaines qui travaillent à la cueillette des fraises dans la province de Huelva en Espagne pendant quelques mois chaque année. Ces femmes partagent souvent des caractéristiques communes : précarité, analphabétisme, pauvreté et ruralité. Elles sont souvent marquées par des vies difficiles (divorce, décès du mari, obligation de travailler jeunes dans les champs ou ailleurs) et, dans certains cas, par des parcours professionnels multiples (c'est-à-dire des femmes exerçant plusieurs métiers pour subvenir aux besoins de leurs familles) éprouvants. Elles proviennent de milieux très pauvres et défavorisés.

Les statuts de précarité se manifestent dans les recherches d'A. Bentaïbi (2016), qui souligne que la faiblesse du capital humain des ouvrières agricoles les condamne souvent à demeurer dans le secteur informel et à occuper des emplois non rémunérés sur le marché du travail rural. Bouzidi et al. (2011) constatent que cette précarité économique et sociale est exacerbée par l'absence fréquente de droits sociaux (tels que l'assurance, la retraite, la sécurité sociale et le chômage). En réponse à cette situation, ces ouvrières développent des formes de résistance pour garantir leur survie ainsi que celle de leur famille (Arab, 2018 ; Bouzidi et Abdellaoui, 2021) et participent ainsi à une renégociation de l'ordre social dominant, engendrant de nouveaux rapports sociaux et identités de genre (Bossenbroek et Ftouhi, 2016).

Définitions et contexte : précarité, femmes rurales/ouvrières agricoles

Dans ces travaux sur les métamorphoses de la question sociale, Castel (1995) souligne que la précarité renvoie à des formes d'insécurité qui empêchent les individus d'exercer pleinement leurs droits et d'assumer leurs responsabilités fondamentales. Bourdieu (1993), quant à lui, met en lumière les dimensions sociales et économiques de la précarité, en insistant sur les effets de l'absence de capitaux, qu'ils soient économiques, culturels ou sociaux. Duval (2008) décrit également comment les inégalités structurelles exacerbent la situation de précarité, empêchant les individus de reconstruire leur autonomie. Ainsi, l'insécurité peut varier en étendue et en gravité, mais lorsqu'elle affecte plusieurs dimensions de la vie d'un individu et s'inscrit dans la durée, elle entraîne souvent des conséquences sévères. La précarité, lorsqu'elle se transforme en état durable, compromet gravement les chances de rétablir ses droits et de retrouver son autonomie dans un avenir prévisible.

Nous qualifions les ouvrières agricoles de la région du Beni Mellal Khénifra de précaires dans le sens où leur emploi n'est pas fixe et durable. L'insécurité qui règne dans ce travail non régulier, avec des salaires faibles et soumis à des aléas climatiques, ne permet pas de rendre prévisible l'avenir des femmes, conformément aux différentes définitions précédemment citées.

Le travail demeure précaire et les femmes vivent dans la pauvreté. Cette pauvreté se manifeste de manière tangible dans leur quotidien. Elles ne parviennent pas à se nourrir correctement, et leur salaire demeure insuffisant pour subvenir aux besoins de leur famille. En période de crises, certaines d'entre

elles, notamment les plus jeunes et les plus dégourdiées, parviennent à trouver un emploi en dehors du secteur agricole, souvent aux services de familles pour faire le ménage pour des tâches ménagères. En revanche les femmes plus âgées se retrouvent souvent seules, isolées et sans soutien. Lors d'un focus groupe à Beni Ayatt, l'une d'elles a déclaré : *« moi je ne dépanne rien. Même je ne mange pas à ma faim. C'est le mari de ma fille qui m'aide quelque fois. Mais je ne peux pas attendre toujours tout de mon beau fils. Donc je prie Dieu pour me sortir de cette misère. On est très serrés, c'est très difficile »*.

Certaines femmes ont décrit un travail extrêmement exigeant, impliquant le transport de de cargaisons lourdes. Le travail agricole se révèle être à la fois ardu et peu rémunérateur. Un acteur institutionnel a précisé que *« c'est un travail dur pour être pauvre »*.

Les femmes travaillant dans le secteur agricole, objet de nos recherches, sont souvent confondues, noyées, assimilées dans la catégorie des « femmes rurales ». s'agissant de la catégorie des femmes rurales, celles-ci sont définies par Guétat-Bernard et De Suremain (2014) comme des femmes des milieux ruraux, *« qui s'occupent non seulement des tâches agricoles mais également de celles propres à leur foyer et leur communauté »*. L'ONU ajoute qu'elles constituent *« une large part de la main d'œuvre agricole, formelle et informelle, et effectuent la grande majorité des tâches domestiques et des soins - activités non rémunérées - au sein des familles et foyers en zones rurales. Elles contribuent aussi de manière significative à la production agricole, à la sécurité alimentaire et à la nutrition, à la gestion des terres et des ressources naturelles »*.

*et au renforcement des capacités d'adaptation face aux changements climatiques »*¹⁷.

À partir de ces définitions, il est clair que les femmes ouvrières agricoles sont souvent assimilées à la catégorie plus large et plus englobante des femmes rurales. Les ouvrières agricoles sont définies comme des femmes engagées dans des activités agricoles, pour lesquelles elles perçoivent une rémunération, bien que celle-ci demeure extrêmement basse. Il est également à noter que ces femmes peuvent provenir de zones urbaines, même si cela reste relativement rare. La précarité constitue le trait commun de ces ouvrières agricoles. Cependant, quelles initiatives sont mises en place pour sortir ces femmes de cette précarité ? Quels sont les acteurs impliqués dans leur soutien et leur émancipation ? Les ouvrières agricoles bénéficient-elles d'une assistance spécifique en tant que telles, ou sont-elles intégrées dans la catégorie plus générale des femmes rurales ?

Nous chercherons à définir de manière précise qui sont ces femmes et comment elles sont perçues par les acteurs institutionnels. Par ailleurs, nous porterons notre attention sur l'environnement social et professionnel dans lequel elles évoluent. Quelles implications cela a-t-il en termes de dynamiques d'accompagnement de la part des acteurs institutionnels, tels que l'ONCA (Office National du Conseil Agricole), la DRA (Direction Régionale de l'Agriculture), l'ANAPEC (Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences) et la région, entre autres ? Nous nous interrogerons sur l'efficacité de cette stratégie d'accompagnement vis-à-vis d'un groupe spécifique de femmes confrontées à une grande précarité économique et sociale. Nous analyserons plus particulièrement l'accompagnement relatif à la mise en place

¹⁷ Le [site de l'Organisation des Nations Unies](https://www.un.org/fr/news/story/2019/10/1054131) présente la journée internationale des femmes rurales qui a lieu chaque année le 15 octobre. Le site

propose une définition des femmes rurales. Pour plus d'informations, voir : <https://news.un.org/fr/story/2019/10/1054131>

des Activités Génératrices de Revenu (AGR) par le biais des coopératives, souvent considérées comme une alternative pour ces travailleuses.

Méthode et contexte géographique

Le présent article s'appuie sur une étude¹⁸ ayant privilégié une approche méthodologique qualitative. Cette approche se base sur des entretiens semi directifs menés avec des acteurs publics, privés, des acteurs de la société civile et du secteur informel présents dans les cinq provinces de la région de Béni Mellal – Khénifra. L'objectif de ces entretiens est de mieux comprendre leurs stratégies, leurs rôles et la synergie de leurs actions. Les acteurs concernés incluent le Conseil Régional, les organes du Ministère de l'agriculture (tels que la DRA, la DPA¹⁹, l'ONCA, l'ONSSA²⁰, l'ORMVAT²¹), l'ANAPEC, l'inspection du travail, le CRDH, la société civile, les coopératives agricoles, les sociétés privées, les agriculteurs, ainsi que des expert.e.s et chercheur.e.s.

De plus, un focus group a été organisé avec une dizaine d'associations œuvrant principalement sur les thématiques de la citoyenneté, du développement et des droits des femmes. Nous avons pu rencontrer 3 coopératives (Fkih Ben Salah, Oulad Mbarek et Mrirt).

Cette démarche a permis de collecter des informations spécifiques concernant le rôle et les attentes des femmes ouvrières dans le secteur agricole. Dans ce cadre, nous avons

réalisé deux focus groupe dans la commune de Béni Ayatt (réunissant 23 femmes) et dans la commune de Ouaoumana avec 14 participantes. En plus de ces focus groupes, nous avons mené deux entretiens avec deux groupes de deux femmes dans la localité d'Ait Oum Lbakht près de Zaouiyat Cheikh.

Les communes de Béni Ayatt et Ouaoumana ont été choisies pour plusieurs raisons. D'abord, elles se situent dans deux provinces différentes (Béni Ayatt dans la province d'Azilal et Ouaoumana dans la province de Zaouiat Cheikh), ce qui nous a permis de diversifier nos espaces d'observation. De plus, ces deux communes se caractérisent par des activités agricoles importantes.

La principale source économique de la commune de Béni Ayatt est l'agriculture, qui inclut des cultures telles que l'olivier, la betterave sucrière, le grenadier et le figuier. L'élevage de bovins constitue également une activité économique significative dans cette région (entretien avec un élu de la commune de Béni Ayatt, 2022). De plus, nous avons mobilisé des relais, tels que des élus et des membres d'associations locales, afin de faciliter le contact avec les femmes et d'organiser les focus groupe ainsi que les entretiens.

À Ouaoumana, le focus-groupe était composé de 14 femmes dont 13 ont pris la parole pour se présenter²². L'âge moyen des participantes est de 53 ans, la plus jeune ayant 42 ans et la plus âgée, 70 ans. Le nombre

¹⁸ Le présent article est le résultat d'une mission de terrain visant l'élaboration d'une cartographie des acteurs et des initiatives œuvrant pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes ouvrières agricoles dans la région de Béni Mellal-Khénifra, réalisée dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet de Développement Socio-économique Inclusif dans la Région de Béni Mellal Khénifra (ISED-BMK) et l'ONG américaine FHI 360.

¹⁹ La DPA est la Direction Provinciale de l'Agriculture.

²⁰ L'ONSSA est l'Office National de Sécurité Sanitaire des produits Alimentaires.

²¹ L'ORMVAT est l'Office Régional de Mise en Valeur Agricole du Tadla.

²² Les femmes sont arrivées pour quelques-unes vers la fin. Et l'une d'entre elle ne s'est pas présentée.

moyen d'enfants par femme est de 2. Parmi les participantes, on comptait 5 veuves, 3 divorcées et 5 femmes mariées, dont les époux sont soit malades, soit âgés, ou travaillent dans l'agriculture aux côtés de leurs épouses.

Pour le focus groupe de Béni Ayatt, 23 femmes ont participé, dont 15 ont pris la parole pour se présenter²³. Parmi ces participantes, 9 étaient divorcées, 3 célibataires, 2 mariées et 1 veuve. L'âge moyen était de 43 ans, la plus jeune ayant 24 ans et la plus âgée 68 ans. Le total des femmes rencontrées dans le cadre de l'enquête s'élève à 41.

Le travail de terrain a également révélé l'existence d'autres acteurs informels intervenant dans la chaîne du travail agricole, tels que les transporteurs, les intermédiaires, les gestionnaires de *Mawkaf*²⁴, etc. Des entretiens individuels ont été réalisés avec ces acteurs dans les localités de Béni Ayatt, Béni Mellal et Fqih Ben Saleh.

En se basant sur les différents entretiens et focus groupes réalisés en septembre 2022, l'objectif était de cartographier l'ensemble des parties prenantes et d'identifier les conditions de travail des femmes ouvrières dans le secteur agricole.

Pour cet article, nous nous intéresserons spécifiquement à la partie qui concerne les femmes, l'accompagnement institutionnel des femmes ouvrières agricoles et de leur efficacité et les exemples de coopératives.

La zone d'étude est la région de Béni Mellal – Khénifra qui se caractérise par son activité agricole dense est reconnue comme l'une des plus grandes productrices de phosphate au monde. Cette région est connue aussi par un bassin migratoire marqué par de fortes mobilités humaines au niveau national et international (Arab, 2009 ; Azaitraoui et al., 2020). Ces facteurs, liés aux richesses économiques et à une circulation migratoire significative, ont contribué à des dynamiques et à des reconfigurations territoriales majeures, tant sur le plan de l'urbanisation que du développement des activités socioéconomiques.

Les activités primaires notamment l'agriculture, dans la région, représentent 18% du PIB régional. Cette proportion dépasse la moyenne nationale et est justifiée par les potentialités de la région dans ce domaine, telles que la fertilité du sol, la richesse en ressources en eau et l'irrigation à grande échelle.

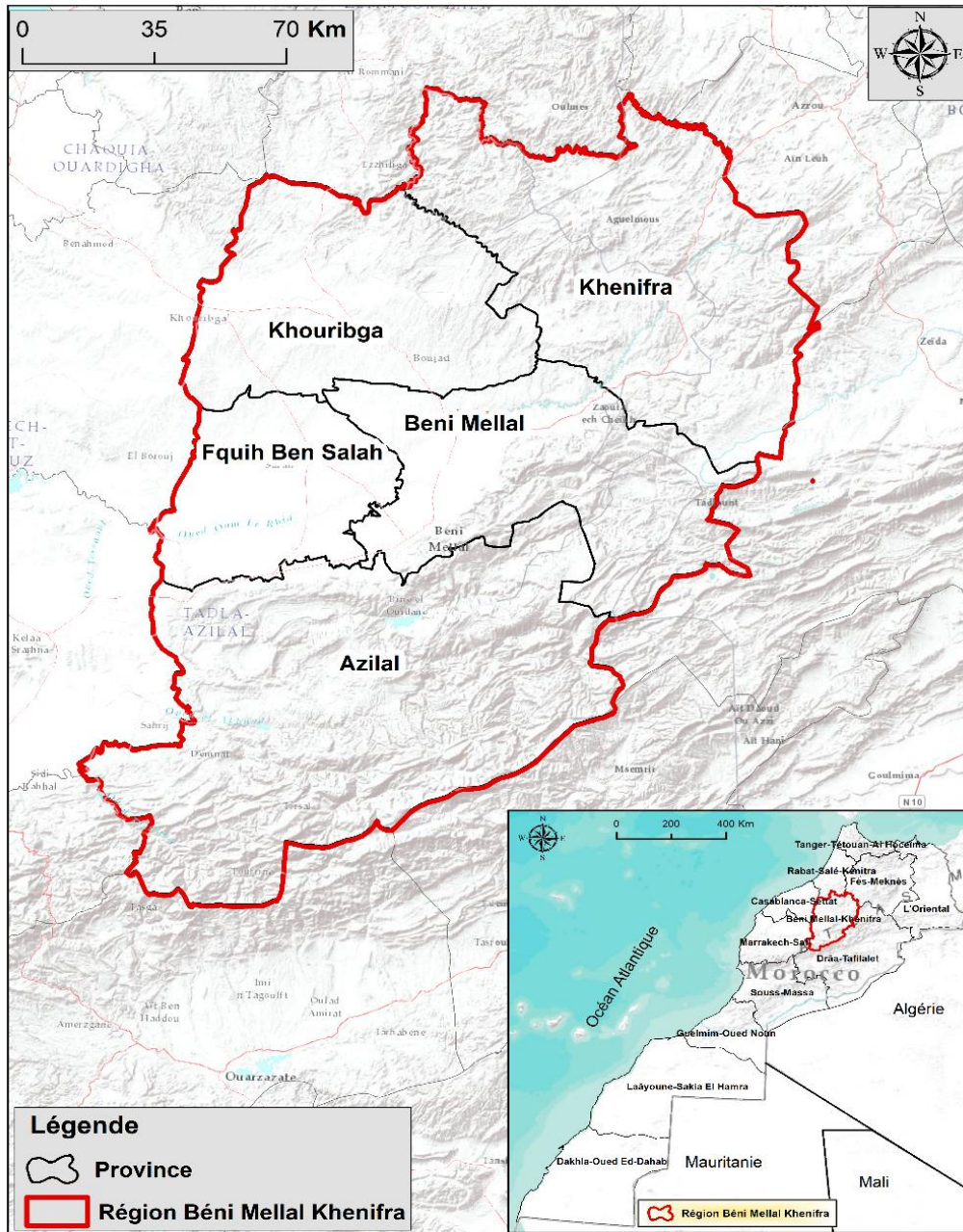
La région dispose d'une superficie agricole utile (SAU) d'environ 1 million d'hectares, ce qui équivaut à environ 10 % de la SAU nationale, dont 212 000 hectares sont irrigués, représentant ainsi 22 % de la SAU de la région et 14 % de l'espace irrigué au Maroc.

²³ Nous avons réalisé un focus groupe de 23 femmes, mais seules 15 personnes étaient là dès le début, d'où la présentation officielle des 15 femmes du début.

²⁴ Il s'agit d'un lieu de rencontre où se rendent les ouvrières dans l'espoir d'être recrutées et affectées à des tâches journalières. Ces lieux sont organisés par métiers et l'on y trouve des espaces destinés au

recrutement des hommes pour des activités de construction, de jardinage, de peinture, de plomberie ou d'agriculture, ainsi que des lieux dédiés au recrutement des femmes pour des travaux domestiques chez des particuliers ou pour des travaux dans les champs agricoles.

Figure 1. Localisation de la région Béni Mellal Khénifra



Réalisée par : Mustapha AZAITROUI, Chadia ARAB, Hammadi Abdelghani FERDOUS.

La région est reconnue également pour la diversité des filières végétales, en raison de sa configuration géographique qui inclut la plaine avec de vastes zones hydrauliques, la plaine Bour, le *Dir* (piémont) et la zone de montagne. Ces filières traduisent ainsi la diversité des systèmes agro-écologiques. Près de 48% de la superficie irriguée se situe dans la province de Fkih Ben Salah. Pour le Bour cultivable, plus de la moitié de sa superficie est répartie entre deux provinces, à savoir Khouribga (28%) et Khénifra (26%). De plus, les zones incultes et les zones de parcours de la province d'Azilal représentent à elles seules plus de 37% de la superficie régionale.

En matière de contribution à la production nationale, de nombreuses filières de la région affichent des taux significatifs, notamment les céréales, la betterave sucrière, les agrumes, l'olivier et le pommier. Par ailleurs, la région se distingue par des filières spécifiques dont la contribution à la production nationale est particulièrement élevée telles que le grenadier, la niora et le sésame (Secrétariat Général des Affaires Régionales, Région Béni Mellal Khénifra, 2022). Les ouvrières agricoles de la région trouvent des opportunités d'emploi au sein de ces diverses filières agricoles.

Malgré ces potentialités agricoles, plusieurs contraintes majeures persistent et entravent le développement socioéconomique inclusif. Parmi celles-ci figurent la pauvreté des populations en milieu montagnard, l'enclavement de certaines zones, le besoin d'élargir le degré d'accessibilité à cause de la déficience des infrastructures. De plus, certains indicateurs de développement humain et social demeurent préoccupants, tels que des taux d'analphabétisme élevés, des difficultés d'accès à l'eau et à l'électricité en milieu rural, ainsi que la persistance de l'habitat insalubre²⁵. Les ouvrières agricoles, comme il sera

démonstré dans la section consacrée aux résultats, sont particulièrement touchées par ces difficultés.

Résultats

« Multiples difficultés qui marquent la précarité des ouvrières agricoles »

« C'est un travail dur pour être pauvre »

Une des premières constatations lors de ces rencontres de terrain est la situation difficile dans laquelle vivent ces femmes. Cette précarité se manifeste à plusieurs niveaux et est exacerbée par diverses conditions socio-économiques auxquelles elles font face. Tout d'abord, la situation familiale des femmes interviewées joue un rôle crucial dans leur statut de pauvreté. La majorité d'entre elles ont des enfants à charge, ce qui ajoute une pression supplémentaire sur leurs ressources déjà limitées. En l'absence de soutien conjugal, leur précarité s'accroît. Un nombre important de ces femmes sont veuves ou divorcées, tandis que d'autres sont mères célibataires. Faute de partenaires pour partager les responsabilités financières et domestiques, elles doivent subvenir seules aux besoins de leurs familles, ce qui les expose davantage à l'insécurité économique et sociale.

Même les femmes mariées ne sont pas exemptes de difficultés. Leurs maris, souvent eux-mêmes engagés dans des travaux agricoles précaires et peu rémunérateurs, ne peuvent fournir qu'un soutien limité. Travaillant côte à côte dans des conditions souvent dures et instables, ces couples se retrouvent piégés dans un cycle de pauvreté où les revenus sont insuffisants pour assurer une vie décente et stable. Cette double charge – le travail agricole

²⁵ Monographie de la Région Beni Mellal Khénifra, HCP, 2017.

exigeant et les responsabilités familiales – laisse peu de marge pour l'amélioration de leur situation.

Dans ce contexte, il devient évident que cette précarité n'est pas seulement économique. Elle est également liée à un manque d'accès à des ressources et à des services essentiels. Les femmes se trouvant dans ces situations souffrent d'un accès restreint à l'éducation, à la formation professionnelle et aux soins de santé, ce qui réduit leurs opportunités d'améliorer leur condition. Parmi toutes les femmes que nous avons interrogées, aucune d'entre elles n'a pu accéder à l'enseignement secondaire. Pour celles qui sont plus âgées, aucune n'a bénéficié d'une scolarisation, tandis que les plus jeunes n'ont pas dépassé le niveau de l'école primaire. Plus de 80% de celles qui sont ou ont été mariées, l'ont été à un âge précoce, compris entre 16 et 20 ans, alors que l'âge moyen du mariage au Maroc pour les femmes se situe entre 25 et 26 ans.

De plus, les ouvrières agricoles se heurtent à des contraintes multiples, tant au niveau individuel que professionnel. Le secteur agricole dans la région ne garantit pas un emploi stable tout au long de l'année, une situation aggravée par des crises récentes comme la pandémie de Covid-19 et la sécheresse persistante. Cette irrégularité de l'emploi contraint les ouvrières à alterner entre des périodes d'emploi et de chômage, ce qui accroît leur précarité.

Halima, une ouvrière agricole, explique que son dernier travail date de novembre de l'année précédente à la commune de Zaida (une année sans travail et donc sans entrée d'argent), dans la province de Midelt. Elle décrit des conditions de travail difficiles et des rémunérations faibles: "*Si je ne trouve rien, je devrais y aller.*

On part ensemble, avec d'autres femmes, on loue une chambre à 4 pour 200 dirhams, ce qui fait 800 dirhams. 70 dirhams par jour, on travaille un mois entier, sans jours de repos. On travaille depuis Alfajr (l'aube) et on se fait à manger pour le midi. Ils ne nous fournissent pas de repas. On peut gagner jusqu'à 2000 dirhams, mais après les dépenses (trajet, location, repas), on revient avec entre 1000 et 1500 dirhams."

Le coût de la vie rend le salaire agricole insuffisant. À ce niveau, une participante ajoute: "*Le salaire ne nous convient pas. Ce qu'on gagne dans la semaine, on le dépense au souk. On n'achète pas de dessert (fruits) par exemple. Tout ce qui est au-dessus de 5 dirhams le kilo, je ne prends pas. Si tu prends un paquet de farine, c'est 120 dirhams. Tout est devenu cher. Nous n'achetons que ce qui n'est pas cher. On n'achète pas de viande rouge. On achète du poulet parce que la viande (agneau ou veau) est trop chère. On le déteste, mais on n'a pas le choix."*

Tahfourte N'Ouaoumana²⁶

Aussi, la situation géographique de la région et le manque d'opportunités économiques enfoncent ces femmes encore plus dans la pauvreté. Par exemple, les femmes de Ouaoumana décrivent leur village comme un « trou » sans opportunités économiques, illustrant leur sentiment d'être piégées dans une situation désespérée. Une participante du focus groupe a exprimé ce sentiment de manière poignante: "*Quand on voit qu'on n'a plus rien à faire, à manger, on quitte ' Tahfourte' N'Ouamana, ce trou, où il n'y a rien à faire. Quand il y a les olives, on travaille ici mais quand il n'y en a pas, on prend le sac et on va travailler ailleurs."* Une autre participante ajoute: "*Dans notre bled, il n'y a pas*

²⁶ Cela signifie en tamazirte « le trou de Ouaoumana ». Il s'agit d'une expression utilisée par plusieurs femmes lors du focus group.

d'activités, pas de dynamisme, pas d'usine, pas d'entreprise. Alors on tourne en rond et quand il n'y a plus rien à manger, on va au Mawkef à Zaida ou Bouderballah, et on va travailler dans les oignons à El Hajeb et Bouderballah, on va travailler dans les pommes à Midelt, Zaida, Ait Oumghar, Ait Ayach, Boumia, ou encore plus loin quand on peut dans le maraîchage à Agadir."

Cette métaphore « du trou » est révélatrice. Elle témoigne de l'enclavement de la zone en question et met en lumière les contraintes majeures auxquelles les ouvrières agricoles sont confrontées : un manque d'opportunités de travail et de ressources locales. Leur survie dépend de leur capacité à migrer temporairement à l'intérieur ou à l'extérieur du pays pour trouver du travail saisonnier, notamment dans les cultures d'olives dans la région, ou dans les champs de fraises à Huelva en Espagne.

En somme, les ouvrières agricoles de la région font face à une multitude de contraintes qui exacerbent leur précarité. Leur quotidien est marqué par des conditions de travail difficiles, des salaires insuffisants et une incertitude financière importante.

Mais que faire pour que ces femmes sortent de cette précarité ? Ont-elles accès aux informations concernant les aides et les programmes susceptibles de les soutenir ?

Des dispositifs qui excluent les ouvrières agricoles?

Méconnaissance de l'écosystème institutionnel et des dispositifs

Les femmes rencontrées manifestent une connaissance limitée de l'écosystème institutionnel susceptible de les soutenir. Cette faible connaissance des dispositifs institutionnels peut exacerber la situation des ouvrières agricoles, en les empêchant de tirer parti des ressources qui pourraient leur

permettre d'améliorer leurs conditions de vie. Beaucoup d'entre elles ignorent les services et les aides auxquels elles pourraient avoir accès. Cette lacune dans la connaissance entrave leur accès à des programmes d'assistance sociale ou de soutien économique, susceptibles d'améliorer leurs conditions de vie.

Il a été observé parmi les femmes ouvrières agricoles que nous avons interviewées, qu'aucune d'entre elles ne bénéficie des AGR, des initiatives conçues pour soutenir les populations qualifiées de « vulnérables » dans les programmes élaborés et mis en œuvre par ces institutions, en leur offrant des moyens de subsistance alternatifs. Les programmes d'Agriculteurs-Éleveurs (AGR) et autres initiatives de soutien économique, qui pourraient améliorer leurs conditions de vie, semblent inaccessibles ou méconnus. Cette méconnaissance limite leur capacité à diversifier leurs sources de revenus et à se protéger contre les aléas économiques et climatiques. Elles se trouvent, par conséquent, contraintes à une migration interne constante à la recherche de travail agricole dans la région.

Qu'en pense justement les acteurs institutionnels de la région?

Doublement exclues : Des actions pour les femmes rurales ou pour les hommes, mais pas pour les ouvrières !

Un des acteurs rencontrés résume en une phrase comment les ouvrières agricoles sont exclues des dispositifs institutionnels : « *On s'occupe des agriculteurs mais pas des ouvrières et des ouvriers agricoles* ». D'autres acteurs soulignent la nécessité de commencer par travailler avec des structures plus organisées : "*Nous devons d'abord travailler avec les unités et les agriculteurs qui ont des employés permanents et qui doivent avoir la*

Caisse Nationale de Sécurité Sociale, avant de parler des femmes ouvrières agricoles."

Les ouvrières agricoles interrogées dans le cadre de notre étude font face à une série de contraintes qui accentuent leur vulnérabilité économique et sociale, contribuant ainsi à leur marginalisation. Les acteurs institutionnels interviennent à différents niveaux de la chaîne économique agricole, mais il est rare qu'ils ciblent spécifiquement les ouvrières agricoles.

De plus, il n'existe pas de données précises ni de diagnostics détaillés concernant le nombre exact de ces femmes, ni leur profil démographique, social et économique. Cette lacune complique l'identification de leurs besoins réels afin de les accompagner sur les différentes dimensions liées à leur travail. Les rapports et monographies des cinq provinces de la région montrent, par exemple, que cette dimension n'est pas intégrée dans les plans de développement ou de planification territoriale. La dimension sociale, et en particulier les droits sociaux des femmes ouvrières agricoles, n'est pas explicitement prise en compte dans les plans de développement territorial ni dans les attributions des acteurs publics, notamment le ministère de l'Agriculture. Cette exclusion peut refléter une méconnaissance ou une sous-estimation de l'importance de l'inclusion des femmes dans les stratégies de développement agricole.

Malgré ces contraintes, des initiatives ont été mises en place pour améliorer la situation des femmes ouvrières agricoles, bien que celles-ci demeurent insuffisantes et souvent indirectes. Les programmes de développement, tels que ceux réalisés par l'Agence de Développement Social (ADS), l'Initiative Nationale pour le Développement Humain (INDH), les Directions Provinciales de l'Agriculture (DPA), les Directions Régionales de l'Agriculture (DRA) et l'Office National du Conseil Agricole (ONCA), incluent des projets visant à créer des coopératives féminines. Ces projets ont pour

objectif de soutenir les femmes rurales en leur offrant des opportunités économiques. Cependant, il convient de noter que ces programmes ne ciblent pas spécifiquement les ouvrières agricoles, mais les englobent de manière simpliste au sein d'un groupe plus large de femmes rurales.

Les acteurs institutionnels de la région ont manifesté une prise de conscience de la nécessité de se rapprocher des femmes ouvrières afin d'améliorer leurs conditions de vie et de travail. Cependant, cette volonté est confrontée à un manque de compétences et de prérogatives juridiques pour la mise en place de programmes d'accompagnement efficaces. Un acteur local a souligné l'importance d'accompagner les agriculteurs pour améliorer indirectement la situation des ouvrières : « *Aider le producteur, c'est aider les ouvrières agricoles !* ». Ce commentaire met en évidence que l'intérêt principal est économique, visant à mieux soutenir l'agriculteur, plutôt qu'à aider les femmes ouvrières agricoles à sortir de leur précarité.

De plus, un autre acteur institutionnel de la région a clairement signalé que la nature informelle du travail de ces ouvrières agricoles les empêche d'obtenir des protections légales et sociales disponibles pour d'autres catégories de travailleurs. Enfin, les organismes de la région relevant du ministère de l'Agriculture (DRA et ONCA) ciblent principalement les agriculteurs, en mettant l'accent sur l'investissement, l'accueil, l'information, la sensibilisation des agriculteurs à la protection sociale, notamment par l'obtention de l'AMO (Assurance Maladie Obligatoire). La seule initiative destinée aux femmes concerne le travail sur les coopératives de femmes, incluant la mise en place d'AGR, en lien avec l'INDH et la participation des femmes aux foires agricoles pour les produits du terroir.

Aussi, une autre institution joue un rôle crucial dans le marché du travail : l'ANAPEC. Cette

agence accompagne les personnes sans emploi dans leurs recherches d'opportunités professionnelles, en promouvant et en créant des emplois pour les jeunes diplômés, tout en soutenant les entreprises. Cependant, l'ANAPEC rencontre des contraintes spécifiques concernant l'emploi des femmes dans le secteur agricole. Actuellement, elle ne dispose pas d'outils permettant d'évaluer la proportion de femmes employées dans l'agriculture. Au lieu de cela, elle agit comme intermédiaire, mettant en relation les entreprises ayant des besoins en main-d'œuvre et les demandeurs d'emploi inscrits dans sa base de données.

Un responsable de cette agence (entretien, septembre 2022) souligne que les agriculteurs préfèrent le recrutement via des intermédiaires informels et le Mawqaf, plutôt que de recourir aux services de l'ANAPEC. Le recrutement des femmes ouvrières agricoles n'est médiatisé par l'ANAPEC que dans certains cas spécifiques, tels que les recrutements à l'international pour la cueillette des fraises en Espagne ou pour des zones agricoles d'importance nationale comme Dakhla ou Agadir. Le même responsable précise que le rôle de l'ANAPEC est principalement économique et non social. Les femmes recrutées pour travailler en Espagne ou dans d'autres régions agricoles sont souvent des femmes rurales, vivant dans la pauvreté, dans des conditions précaires, souvent analphabètes et ayant des enfants à charge. Les critères de recrutement pour l'Espagne incluent : être une femme, être originaire d'une zone rurale, avoir de l'expérience agricole, et avoir au moins un enfant mineur (Arab, 2018). Ces exigences mettent en lumière le fait que le profil des travailleuses agricoles est à la fois spécifique et multidimensionnel. Seules

quelques centaines de femmes ont pu partir de la région. En 2021, 197 femmes de la province de Khénifra et 394 de la province de Béni Mellal ont pu partir en Espagne pour la cueillette de fraises (Source : ANAPEC).

Lors des rencontres avec les responsables de la DRA et de l'ONCA (entretien, septembre 2022) à Béni Mellal, il a été clairement précisé que le public cible principal de ces organismes n'est pas constitué des ouvrières agricoles, mais des agriculteurs. "*Nous on s'occupe des agriculteurs et non pas des ouvrières !*", ont-ils affirmé d'emblée, soulignant que les conditions de travail des femmes ne relèvent pas de leurs prérogatives directes.

Quant à la DRA, elle se concentre principalement sur le volet technique, accompagnant les agriculteurs dans l'adoption de bonnes pratiques agricoles afin d'améliorer leurs rendements. L'ONCA, quant à lui, s'intéresse avant tout au statut des agriculteurs, avec pour objectif l'amélioration de la production, de la rentabilité et des conditions de travail des agriculteurs.

A partir des différents entretiens avec les acteurs institutionnels de la région Béni Mellal Khénifra, on observe à quel point les ouvrières agricoles sont véritablement exclues de l'accompagnement par ces dispositifs, excepté peut être la migration circulaire des « dames de fraises » (Arab, 2018) gérée par l'ANAPEC.

La coopérative Samia²⁷, un modèle réussi d'autonomisation des femmes au service des femmes ?

La coopérative associative Samia travaille sur la valorisation et la commercialisation de quelques produits du terroir de la région. Elle propose plusieurs catégories de produits,

²⁷ Nous avons effectué un changement du nom de la coopérative afin de garder à minima son anonymat.

notamment des épices, des mélanges d'épices utilisés dans la préparation de divers plats marocains, ainsi que différentes variétés de couscous. En outre, la coopérative commercialise des céréales et des graines comme la pilule de douceur, le sésame et les haricots.

Il y a 68 femmes qui participent à la production des produits de la coopérative. Parfois, ce nombre atteint 120 femmes. La présidente de l'association considère que « *l'objectif ultime de la coopérative est la valorisation des droits de femmes. C'est une association féminine à cent pour cent. Ces femmes ont longtemps souffert de la pauvreté, de la marginalisation et de l'exclusion. Il y a des mariées, des divorcées et des veuves. Toutes ces femmes soutiennent leurs familles. Elles sont originaires de la région et des douars avoisinants* ». La coopérative constitue, bien plus qu'un simple espace de vente de produits agricoles de la région, une initiative poursuivant des objectifs bien plus ambitieux en faveur des femmes. Ces objectifs incluent: 1) la lutte contre la pauvreté et l'exclusion des femmes dans les zones rurales ; 2) l'intégration des femmes dans le processus de développement de leur communauté par la création d'une dynamique féminine locale et familiale ; 3) l'amélioration des conditions de vie des femmes rurales et de leurs familles ; 4) la transmission de connaissances de base dans les domaines de l'écriture, de la lecture et du calcul, ainsi que des formations spécifiques sur des méthodes de travail novatrices favorisant l'autosuffisance et l'autogestion ; 5) le développement chez les femmes de la confiance en leurs capacités et d'un esprit d'initiative ; 6) la sensibilisation à la notion de citoyenneté et la promotion de leur implication dans la dynamique de développement.

La création de la coopérative part d'un constat de pauvreté parmi les femmes de la région. La présidente, qui est initialement enseignante, a eu l'opportunité de rencontrer plusieurs

femmes qui viennent lui raconter leurs problèmes. Elle affirme qu'au Maroc « *nous ne pouvons pas donner de statut de femme rurale aux femmes de notre région* ». Ce statut soulève la question de l'inclusion ou non des ouvrières agricoles au sein de ce groupe plus large. Ces femmes travaillent avec la coopérative, mais il leur arrive parfois d'être contraintes de chercher du travail ailleurs, en passant par le *Mawkef*, et ce, dans des conditions très difficiles. La présidente explique que la coopérative développe des partenariats avec divers acteurs institutionnels, tels que les établissements du secteur agricole comme la délégation régionale de l'agriculture, les eaux et forêts, l'initiative nationale pour le développement humain, l'agence nationale du développement agricole et le bureau de développement et de coopération. Elle collabore aussi avec des organisations internationales, comme la coopération allemande, la GIZ, dans le cadre d'un projet de « tourisme durable » d'une durée de quatre ans.

La coopérative a engagé plusieurs projets en collaboration avec l'ambassade américaine. Ces partenariats lui offrent un soutien substantiel pour optimiser la commercialisation de ses produits et facilitent sa participation à des forums internationaux. De plus, la présidente a mis en place un réseau de communication avec d'autres coopératives afin d'exploiter les atouts de chacune, notamment en matière de transport. Ce réseau regroupe huit coopératives. La commercialisation est une expérience innovante dans la région, grâce à un marché solidaire qui permet de vendre et de rassembler, en un même lieu, les produits du terroir produit par la coopérative.

Plusieurs articles de journaux mentionnent la coopérative Samia comme « un projet pilote pour l'autonomisation des femmes rurales de la région ». On peut y lire des extraits tels que

celui-ci : « *L'exemple de la coopérative Samia pour les produits du terroir résume parfaitement bien le parcours des femmes rurales de la région de Béni Mellal-Khénifra qui ont réussi à sortir de la précarité après avoir entamé une expérience réussie dans le domaine de la valorisation des produits du terroir* »²⁸.

Alors que l'expérience des coopératives est fréquemment valorisée, il est pertinent de s'interroger sur la proportion de femmes parvenant à créer des coopératives. Il convient de rappeler que la présidente et fondatrice de la coopérative Samia est scolarisée et possède un capital culturel, économique et social significatif, ce qui lui permet d'accéder aux réseaux des coopératives et des commerces, ainsi qu'aux bailleurs de fonds et partenaires contribuant ainsi à son évolution et à son essor dans sa région.

Lors d'un entretien au bureau de l'ORMVAT, situé dans l'une des provinces de la région, un responsable chargé de l'accompagnement à la création de coopératives agricoles (entretien, septembre 2022) a indiqué qu'avec un budget annuel de 250 000 dirhams pour cet accompagnement, ils peuvent soutenir une dizaine de coopératives. Il a exprimé des préoccupations concernant certaines coopératives féminines qui se créent principalement pour accéder aux financements de l'INDH sans être véritablement viables à long terme. De manière similaire, un membre de l'ONCA à Khénifra (entretien, septembre 2022) a critiqué certaines initiatives de coopératives qui se constituent uniquement dans le but de solliciter des financements auprès des bailleurs de fonds, notamment de l'INDH ou du ministère, principalement pour répondre à des appels à projets. Ce

responsable a également mentionné que l'ONCA propose des formations et des actions de sensibilisation, mais que ces efforts rencontrent des difficultés auprès des femmes rurales, qui sont souvent en situation d'analphabétisme. Il préfère donc identifier des femmes capables de « se structurer » et ayant un parcours éducatif.

Un des chefs de service de l'ONCA de la région précise que « *les coopératives féminines sont souvent l'œuvre de femmes qui ont fait des études ou qui font de la politique.* ».

Cette observation soulève clairement la problématique de l'accès à la création de coopératives pour les femmes rurales disposant de ressources, et dotées des compétences nécessaires pour saisir des opportunités, remplir des dossiers, gérer une coopérative (incluant des compétences en lecture et en calcul, mais pas exclusivement), participer à des foires de commercialisation et s'exprimer en public, entre autres.

Parmi les 275 coopératives présentes à Khénifra, par exemple, seules 15 sont dirigées par des femmes. Cette faible proportion peut révéler les difficultés rencontrées par les femmes pour sortir de leur situation de précarité par le biais de la création de coopératives, une solution souvent proposée mais difficilement réalisable sans un soutien adéquat.

Les enjeux sont multiples pour les institutions. Celles-ci soutiennent les femmes dans le cadre de programmes d'appui tels que les AGR et les coopératives. Cependant, ces soutiens s'adressent principalement à celles qui ont déjà la capacité de se développer et ne parviennent pas à atteindre la catégorie des plus précaires,

²⁸ Pour des raisons de protection et d'anonymat de la coopérative, nous ne mettons pas l'article en question en ligne qui est sur un [site d'informations générale de la région Béni Mellal-Khénifra](#). Un autre [site](#) répertorie divers produits du terroir et les

coopératives de la région : <https://www.terroirdumaroc.gov.ma/marketplace/seller/sellerlist/>

notamment les ouvrières agricoles, qui se trouvent finalement noyées au sein d'un ensemble plus large, désignant les femmes rurales, ce qui tend à invisibiliser les particularités du public cible étudié.

Discussion autour des coopératives agricoles

Les coopératives : la seule solution pour les femmes rurales ?

Les résultats de notre enquête soulèvent plusieurs enjeux liés à la structuration des coopératives féminines en milieu rural et mettent en exergue des limites qui, bien que souvent négligées, doivent être interrogées à la lumière du cadre conceptuel et théorique évoqué plus haut.

L'insertion économique des femmes rurales : entre émancipation et précarité

Les acteurs institutionnels considèrent les coopératives féminines comme une solution clé à la précarité des femmes rurales. Selon un responsable de la DPA de la région, le développement des coopératives féminines représente une priorité stratégique. En 2022, dans la région d'Azilal, 47 coopératives féminines spécialisées dans la production de safran ont été créées, générant un total de 550 kg par an. Voici ce qu'il a déclaré : « *Des familles entières sortent de la précarité grâce à cette activité. La production de safran est concentrée sur une période de trois mois, de septembre à novembre. Le reste de l'année, les femmes peuvent se consacrer à leurs activités traditionnelles, telles que le tissage, l'élevage, et autres.* » Cependant, cette approche institutionnelle, qui promeut principalement les coopératives, tend à reproduire une logique d'insertion économique fragile et limitée, sans garantir une véritable autonomie pour les

femmes. L'absence de stabilité et de sécurité économiques risque de confiner les femmes dans une précarité déguisée, les maintenant dans des cycles de dépendance. De plus, cette insertion est souvent marquée par une forte division genrée du travail, où les activités assignées aux femmes (comme la production de safran ou le tissage) sont moins valorisées et faiblement rémunérées. Cette situation démontre la nécessité d'élargir les politiques publiques au-delà de la création de revenus ponctuels en coopérative, pour inclure des dispositifs plus pérennes tels que l'accès à la formation continue, la reconnaissance du travail informel, et la mise en place de filets de protection sociale adaptés à leur réalité. Cette temporalité rappelle les limites du modèle des « Activités Génératrices de Revenus (AGR) », qui, comme l'indiquent Duval et Guétat-Bernard, peuvent maintenir les bénéficiaires dans un état de dépendance économique et sociale.

Homogénéisation des situations des femmes : une analyse critique

L'approche institutionnelle tend à considérer les femmes rurales comme un groupe homogène, négligeant les différences entre ouvrières agricoles, femmes d'agriculteurs, et femmes sans ressources. Cette vision simpliste s'inscrit dans ce que Duval (2008) appelle une logique d'indifférenciation institutionnelle, où les politiques publiques n'intègrent pas les spécificités des statuts sociaux. Dans ce contexte, les femmes ouvrières restent invisibles dans les plans de développement territorial, leur travail étant souvent pris en compte indirectement, à travers des financements de projets de coopératives.

Cette invisibilisation se manifeste également par le manque de dispositifs adaptés à leur statut de femmes peu ou non scolarisées, souvent économiquement dépendantes. À ce niveau, Guétat-Bernard souligne la nécessité de reconnaître la diversité des trajectoires des

femmes rurales et d'élaborer des dispositifs prenant en compte leurs réalités sociales complexes, une dimension encore peu intégrée dans les programmes de développement actuels.

Coopératives modèles et réalité de terrain : entre succès et échecs

L'exemple récurrent de la coopérative Samia, souvent présenté comme un modèle de réussite par les acteurs institutionnels, soulève des interrogations quant à la capacité réelle des coopératives à perdurer. Perrot met en lumière que les « exemples modèles » peuvent parfois dissimuler les échecs structurels d'autres initiatives similaires, moins médiatisées. Dans le cas de Samia, il est légitime de poser la question suivante : ce modèle de réussite ne cache-t-il pas des faiblesses systémiques présentes dans d'autres coopératives, telles que le manque de formation en gestion ou l'insuffisance de débouchés commerciaux ?

Le cas de Samia illustre une tension entre la valorisation institutionnelle d'un projet isolé et les réalités du terrain, où de nombreuses coopératives rencontrent des difficultés pour se maintenir en raison du manque de ressources financières et de l'absence de soutien adapté, surtout en période de crise, comme l'a révélé l'interruption des salons de produits du terroir durant la pandémie de Covid-19.

Vers une approche inclusive et diversifiée : propositions et implications

Les résultats obtenus mettent en lumière le besoin urgent d'adopter une approche plus inclusive et différenciée, en accord avec les analyses de Guétat-Bernard sur les femmes rurales et l'économie locale. Une meilleure reconnaissance du travail des ouvrières agricoles dans les politiques publiques et territoriales pourrait permettre une

intégration plus équitable de ces femmes dans le tissu économique local. Il ne suffit pas de financer la création de coopératives ; il est également nécessaire d'assurer leur pérennité à travers une « diversification économique » et un « accompagnement ciblé », tenant compte des besoins spécifiques des femmes en termes de formation, d'accès aux marchés, et de reconnaissance sociale.

Par ailleurs, la société civile, bien qu'impliquée dans le soutien aux activités génératrices des revenus et aux coopératives, devrait être encouragée à développer des programmes spécifiques pour les femmes ouvrières, au-delà du cadre de la lutte contre la violence. Cela impliquerait une intégration explicite de ces femmes dans les plans de développement régionaux et une coordination renforcée avec les institutions publiques.

Il apparaît que les coopératives féminines, bien qu'elles représentent une opportunité pour certaines femmes rurales, ne peuvent à elles seules résoudre les problèmes structurels auxquels ces femmes sont confrontées. Le modèle actuel tend à produire une insertion précaire, où la dépendance économique perdure, et les inégalités sociales se reproduisent. Il est essentiel de dépasser les logiques de simple intégration économique et de concevoir des dispositifs qui reconnaissent les multiples dimensions du travail féminin en milieu rural.

L'étude approfondie de la coopérative Samia révèle que les succès individuels ne peuvent dissimuler les fragilités du système dans son ensemble. Il est crucial d'élargir le cadre d'analyse à d'autres coopératives et d'explorer leurs difficultés afin de saisir les véritables enjeux du développement coopératif. Une coordination renforcée entre les acteurs institutionnels, la société civile, et les bénéficiaires s'avère également nécessaire pour mettre en place des stratégies durables et inclusives.

Ces résultats suggèrent que l'avenir des femmes rurales dépendra non seulement de la capacité des coopératives à évoluer, mais aussi de l'engagement des politiques publiques à intégrer explicitement le travail des femmes ouvrières dans les plans de développement territorial. Une diversification des activités et une reconnaissance du travail informel pourraient constituer des leviers essentiels pour améliorer la situation socio-économique de ces femmes et renforcer leur participation active au développement local.

Quelques recommandations

Pour répondre aux défis et contraintes auxquels sont confrontées les femmes ouvrières agricoles, plusieurs recommandations peuvent être formulées. Il est crucial de créer des mécanismes de gouvernance et de coordination entre les acteurs institutionnels à tous les niveaux (local, provincial, régional) pour le suivi et l'accompagnement des femmes ouvrières dans le secteur agricole. Il est nécessaire de mettre en place des systèmes de collecte de données fiables afin d'obtenir des informations détaillées sur le nombre de ces femmes ainsi que leur profil démographique, social et économique. Ces données permettront de mieux identifier leurs besoins et de concevoir des programmes d'accompagnement adaptés.

Les plans de développement territorial doivent intégrer explicitement la dimension sociale, en prenant en compte des droits sociaux et des conditions de travail des femmes ouvrières agricoles. Ces travailleuses, souvent marginalisées, nécessitent un soutien renforcé à travers des programmes ciblés, incluant la formation professionnelle, des contrats dignes et des filets de sécurité sociale. Cela permettrait de réduire les inégalités entre différentes catégories de femmes rurales et d'assurer une reconnaissance sociale de leur travail.

Cela implique de reconnaître et de valoriser leur contribution au secteur agricole, ainsi que de concevoir des politiques répondant à leurs besoins spécifiques. Il est important de renforcer les capacités des organisations de la société civile en leur fournissant les ressources financières et humaines nécessaires pour qu'elles puissent pleinement jouer leur rôle en tant qu'acteurs de développement. Il est également essentiel de mettre en place des programmes de formation et de sensibilisation pour les femmes ouvrières agricoles sur leurs droits, les opportunités disponibles et les moyens d'accéder aux ressources et aux services institutionnels. Il est important d'adopter des actions spécifiques pour les ouvrières, et non pas seulement pour les agriculteurs ou les producteurs, et d'éviter de les englober parmi les femmes rurales comme un groupe unique et homogène.

Il semble également pertinent d'accompagner les femmes rurales d'autres manières que par la création de coopératives. Le monde agricole a besoin de ces femmes ouvrières, et il serait inapproprié de penser que faire d'elles des entrepreneuses avec les AGR est réaliste. Ou du moins, la question de la formation, de l'apprentissage de la lecture, de la gestion financière, etc. doivent être un préalable pour la mise en place de ces AGR.

Enfin, sans des politiques publiques fortes et ambitieuses, et sans une réglementation de l'emploi informel des ouvrières agricoles, celles-ci resteront marginalisées, confrontées aux mêmes difficultés : bas salaires, conditions de transport inconfortables et dangereuses, travail irrégulier, harcèlement, corruption, etc.

Conclusion

« *En fait, tant qu'on travaille dans l'anarchie c'est la précarité* ». En dépit des efforts déployés par les acteurs institutionnels et d'une intervention soutenue en faveur des femmes rurales, il subsiste un manque crucial de politiques ciblées et de programmes dédiés à l'amélioration des conditions de travail des ouvrières agricoles. Cette carence s'aggrave encore par l'absence de coordination et la faible cohérence entre les différents acteurs et initiatives de développement.

Le quotidien des femmes ouvrières dans le secteur agricole est caractérisé par des tâches ardues, concentrées principalement dans les régions de Fkih Ben Salah à Oulad Zidouh et Oulad Ayad, ainsi que dans tout le périmètre irrigué jusqu'à la région d'Ouadirah. Les activités de retournement et de séchage se déroulent notamment dans la zone de Fkih Ben Salah, sur des terrains loués que les femmes supervisent elles-mêmes.

Malgré les défis persistants, le secteur agricole demeure une bouée de sauvetage économique pour les femmes de la région. La plupart des acteurs locaux rencontrés dans la région de Béni Mellal – Khénifra soutiennent activement la formalisation du secteur agricole comme moyen de sortir les femmes de la précarité en garantissant un travail régulier. Un chercheur dont les travaux portent sur l'agriculture dans la région (entretien, septembre 2022) de l'Université Sultan Moulay Slimane souligne : *"Tant que nous opérons dans l'anarchie, la précarité persiste."* Il est important de comprendre ici l'« anarchie » qui concerne le secteur de l'agriculture, comme un secteur non organisé. Cela a été corroboré dans plusieurs entretiens (ANAPEC, chercheur en question et certaines responsables de coopératives), où il a été souligné que le secteur de l'agriculture doit être mieux organisé, et notamment en

« retirant » le Mawqef. Cette perspective met donc en évidence la nécessité d'une organisation plus rigoureuse et d'une réglementation accrue du secteur du travail agricole informel pour assurer des conditions de travail stables et équitables pour les femmes ouvrières, renforçant ainsi l'idée que la formalisation du secteur agricole est essentielle pour l'amélioration des conditions économiques et la sécurité de ces femmes.

Ces femmes, principalement issues de milieux ruraux et défavorisés, sont confrontées à une série de défis structurels qui compromettent leur bien-être économique et social. La précarité des femmes ouvrières dans le secteur agricole informel met en lumière la nécessité de mettre en place des politiques et des programmes visant à formaliser et à réglementer ce secteur, tout en garantissant des droits fondamentaux tels que des conditions de travail décentes, la protection sociale et l'égalité des chances. Les acteurs institutionnels, plutôt que de considérer les ouvrières agricoles comme étant en dehors de leur champ de leur intervention, auraient tout à gagner à reconsidérer ce paradigme. Il est impératif d'établir une base solide de la chaîne agricole en priorisant leurs actions auprès des ouvrières agricoles. Cela deviendrait alors : *« Nous devons d'abord travailler sur les femmes ouvrières agricoles, avant de parler des agriculteurs »* ou *« Nous on s'occupe des ouvrières et non pas des agriculteurs »* pour reprendre les citations d'entretiens avec les acteurs institutionnels de la région.

Références

Appay B, 1997. [Précarisation sociale et restructurations productives](#), in B. Appay B, Thébaud-Mony A (éd.) *Précarisation sociale, travail et santé*. IRESO-CNRS.

Arab C, 2018. *Dames de fraises, doigts de fée. Les invisibles de la migration saisonnière marocaine en Espagne*. Edition En toutes Lettres, Casablanca, réédité en 2023, 208 p.

Arab C, 2009. *Les Aït Ayad – La circulation migratoire des marocains entre la France, l'Espagne et l'Italie*, Presses Universitaires de Rennes, 351 p.

Arab C, Azaitraoui M, 2022. De l'invisibilisation des migrantes circulaires marocaines en Espagne à leur autonomisation au Maroc : cas des femmes issues de la Région de Béni Mellal – Khénifra. In Chekrouni N (ed), *Le leadership féminin : de l'invisibilité à la visibilité*, pp. 151-166. Edition de Policy Center for the New South.

Azaitraoui M, Bouaouinate A, Hassani B, 2020. *Les espaces ruraux au Maroc : dynamiques et mutations*. Cahier de la recherche géographique. Ayoris, Rabat.

Bentaibi A, 2016. *Le travail agricole des femmes rurales entre précarité et Empowerment : cas de la région de Saiss*. Article en ligne consultable sur le [lien](#).

Bossenbroek L, Ftouhi H, 2016. *Au-delà du boom agricole Marocain : l'invisibilité et la précarité d'une main d'œuvre agricole féminine*, Arab Reform Initiative. Article en ligne consultable sur le [lien](#).

Bourdieu P, 1993. *La misère du monde*. Paris : Éditions de Seuil.

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 Égypte, au Maroc et en Tunisie](#). Rapport de Travail no. 22 de la série Gender and Work in the MENA Region. Le Caire: Population Council.

Bouzidi Z, 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.

Castel R, 1995. *Les métamorphoses de la question sociale*. Paris : Éditions du Seuil.

Duval J, 2008. *Précarité et inégalités sociales : enjeux et perspectives*. Paris : Presses Universitaires de France.

Cavia B, Martinez M, 2012. La construction de l' « objet précaire » : la recherche autour de la précarité dans la littérature sociologique espagnole. In Fortino S, Tejerina B, Cavia B et Calderon Gil J-A (eds), *Crise sociale et précarité*, pp.41-53. Questions de société, Champ social.

Fernandez A-P, Alonso J-P, 2003. [Normalización de invernaderos, análisis de la situación en Almería](#). Dossier Expo agro-Almeria.

Fortino S, 2012. Genre et précarité en France : vers la mise en cause de l'autonomie des femmes ? In Fortino S, Tejerina B, Cavia B et Calderon Gil J-A (ed), *Crise sociale et précarité*, pp. 54-75. Questions de société, Champ social.

Guétat-Bernard H, De Suremain M-D, 2014. Introduction générale. In Guétat-Bernard H, De Suremain M-D, *Féminin-Masculin. Genre et agriculture familiales*, pp. 7-12. Éditions Quæ.

HCP, 2020. *Les indicateurs sociaux au Maroc*, 329 p.

Secrétariat Général des Affaires Régionales, région Béni Mellal - Khénifra (20220). *Monographie de la Région Béni Mellal - Khénifra*.

Hirata H, Préteceille E, 2001. *Exclusion, précarité, insécurité socio-économique. Apports et débats des sciences sociales en France*. International Labour Office, Infocus Programme on Socio-economix Security

OXFAM, 2014. [Maroc : lutter pour les droits des ouvrières agricoles](#).

OXFAM, 2019. [Journées d'Étude sur l'amélioration des Conditions de travail des](#)

[femmes dans le secteur agricole en Tunisie et au Maroc.](#)

Said Saadi M, 2016. *L'évaluation des conditions de travail des salariées agricoles à Larache*, ONG OXFAM.



Le recrutement saisonnier de travailleuses marocaines dans les serres de Huelva (Espagne) : deux décennies de construction légale de la vulnérabilité

Emmanuelle Hellio¹, Juana Moreno Nieto²

¹Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST, CNRS- Aix-Marseille Université) et Unité de Recherche Migrations Internationales et Société, (URMIS, Université de Nice Sophia Antipolis) ; ² Universidad de Cádiz.

Contacts : manouhellio@hotmail.com et juana.moreno@gm.uca.es

Résumé

Depuis 20 ans, des ouvrières agricoles marocaines sont recrutées pour aller travailler dans la récolte des fruits rouges en Espagne. Ce dispositif a été promu par l'Union Européenne pour son utilité économique et pour maîtriser les flux migratoires. Ces contrats concernent entre 10 000 et 15 000 ouvrières agricoles chaque année (avec une baisse importante entre 2010 et 2017). L'article analyse comment ce système a été créé et a évolué, et dans quelle mesure il permet – ou non – à ces femmes de travailler dans des conditions décentes et de les protéger. Cette analyse s'appuie sur des entretiens menés sur une longue période, entre 2007 et 2023. Les femmes sélectionnées au Maroc sont principalement des mères d'enfants en bas âge, dans l'objectif de limiter les « risques » que ces femmes restent en Europe. Le salaire payé en Espagne pour les ouvrières agricoles est, sur une base journalière, bien supérieur à ce que ces femmes pourraient gagner au Maroc. Pourtant, de nombreux témoignages ont souligné les abus concernant le travail et le séjour de ces femmes : non-respect des temps de travail, des logements insalubres, non-paiement d'heures supplémentaires, harcèlement ou abus sexuels, etc. Ceci est dû à la forte asymétrie de pouvoir que le programme de migration temporaire assure entre agriculteur et ouvrières, du fait de la forte dépendance de leur employeur pour rester dans le programme, leur isolement dans les fermes, leur méconnaissance du contexte local et le contrôle exercé sur leur mobilité sur place. Également, il faut souligner la faiblesse des contrôles menés par l'inspection du travail espagnole. Ces problèmes sont récemment apparus dans les médias espagnols, mais cela n'a pas induit de changement structurel dans ce système. Derrière un discours mettant en avant le rapport « gagnant-gagnant » entre agriculteurs et ouvrières, entre le Maroc et l'Espagne, ce système de migration saisonnière aboutit de fait à une construction légale de la vulnérabilité de ces femmes.

Mots clés : contrats d'origine, migration temporaire, ouvrière agricole, vulnérabilité, Espagne

Introduction

Le système de recrutement saisonnier d'ouvrières marocaines venant récolter les fruits rouges de la province de Huelva en Andalousie a presque 25 ans (Hellio et Moreno, 2021). Durant ce quart de siècle, des milliers de saisonnières de diverses régions marocaines ont accédé au marché du travail espagnol à travers un modèle de migration circulaire subventionné par l'Union Européenne et supervisé par les autorités de chaque pays, nommée *contratos en origen* (contrats d'origine). La possibilité de gagner un salaire journalier neuf fois plus élevé qu'au Maroc convertit ces contrats en une possibilité très attrayante pour les femmes du milieu rural, cible de ce programme.

Cependant, malgré des efforts constants pour ériger ce système de recrutement en modèle de gestion éthique des flux migratoires, de nombreuses organisations syndicales, universitaires et des journalistes dénoncent depuis des années les mauvaises conditions de travail et de logement imposées aux saisonnières, ainsi que les abus sexuels et professionnels auxquelles elles se voient exposées (Castro et Pinto, 2023 ; Justicia Alimentaria, 2022 ; Women's Link Worldwide, 2019). Ce travail se propose d'explorer les logiques sous-jacentes à la gestion collective du recrutement à la source pour comprendre comme un système de migration légal construit une main d'œuvre vulnérable à ces abus. Pour

cela, il faut prêter attention aux caractéristiques du système agro exportateur de fruits et légumes frais, qui, comme dans d'autres enclaves agricoles méditerranéennes, se fonde sur l'exploitation de migrant.es du sud global, mineurs et femmes pour garantir sa rentabilité (Corrado et al., 2017). De même, il est nécessaire d'étudier les interactions entre genre et politiques migratoires pour éclairer le fonctionnement du système de migration de travail de l'agriculture onubienne²⁹ et comprendre les conditions de vie et de travail des saisonnières recrutées à la source.

L'article se base sur du matériel ethnographique collecté entre 2007 et 2023 par les auteures dans le cadre de différents projets de recherche. Plus précisément, il s'agit d'un mémoire de DEA, une thèse de doctorat et quatre projets de recherche nationaux et internationaux, menés entre 2015 et 2024³⁰. Au cours des différentes phases du travail de terrain, plus d'une centaine d'entretiens approfondis ont été menés avec les différents acteurs sociaux du secteur (employeurs, institutions publiques, syndicats, ONG...) et, surtout, avec les saisonnières marocaines. Les entretiens ont eu lieu à Huelva et dans les villages d'origine des travailleuses au Maroc. Dans presque tous les cas, les entretiens ont été menés en arabe dialectal avec l'aide d'un.e traducteur.rice natif.ve. Des observations ont également été réalisées sur les lieux de résidence et de travail des saisonnières, ainsi que dans le cadre des processus de sélection au Maroc. La nature intensive et diachronique du

²⁹ Cet adjectif est aujourd'hui utilisé pour qualifier ce qui relève de la ville et par extension de la province de Huelva. Onuba était le nom du campement phénicien et tartessien remontant au moins au dixième siècle et situé à l'emplacement actuel de la ville de Huelva.

³⁰ Projet européen "TEMPER : Temporary vs Permanent migration" (Consejo superior de investigaciones científicas, Espagne, 2015); Projet "Temporeras marroquíes en la agricultura onubense. Condiciones de trabajo y estancia de las

trabajadoras contratadas en origen" (Women's Link Worldwide, Espagne, 2019); Projet « Gobernanza de la calidad en las cadenas globales agroalimentarias. Un análisis comparado de los territorios agroexportadores en España» (Ministerio de Ciencia e Innovación, Espagne, 2018-2020); Projet «Crisis, dinámicas migratorias y condiciones de vida de la población migrante en España. Análisis comparado de los efectos de la Gran Recesión y la Gran Pandemia" (Ministerio de Ciencia e Innovación, Espagne, 2021-2024).

travail de terrain nous a permis d'acquérir une connaissance approfondie du système de recrutement et de son évolution, ainsi que des expériences de migration et de travail de ces travailleuses migrantes.

La production de fraise et autres fruits rouges dans la province de Huelva

La culture de fraise dans la province de Huelva remonte aux années 1970. L'arc littoral situé entre la ville de Huelva et le Guadalquivir constitue la principale zone productrice de fruits rouges d'Espagne et d'Europe et se place au sixième rang mondial. Grâce à l'exploitation des eaux souterraines du Guadalquivir, de bonnes conditions météorologiques et l'application de fertilisants sur un sol sableux en principe improductif, les champs de Huelva ont constitué une enclave appropriée à la culture précoce de la fraise et des autres fruits rouges. Ces circonstances permettent leur commercialisation sur le marché européen dès le mois de janvier, deux mois avant les producteurs français ou italiens. La production est principalement destinée à l'exportation vers l'Allemagne, la France et le Royaume-Uni (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2024).

Malgré ce que l'agro-industrie décrit comme des « avantages comparatifs » naturels : l'eau, le soleil et la disponibilité proche d'une main-d'œuvre bon marché, la culture de fraise requiert un grand investissement de capital pour acheter tous les intrants nécessaires allant du système d'irrigation, jusqu'aux plants patentés en passant par le plastique nécessaire à la couverture du sol et à la construction des serres. Ces 25 dernières années, le développement de la production s'est accompagné d'un processus d'intensification impliquant des investissements

technologiques et la mobilisation d'importants contingents de main-d'œuvre pour la récolte. Cette tendance s'est encore accrue ces dernières années avec l'introduction de la framboise et de la myrtille, très demandeuses de mains saisonnières.

Malgré l'augmentation continue des coûts, le prix du kilo de fraise a tendance à rester stable du fait du contrôle de la distribution par les supermarchés européens qui imposent les prix et conditions de vente (Lawrence et Dixon, 2016). Pour maintenir la rentabilité, les agriculteurs ont développé trois stratégies. Ils ont cherché à augmenter le rendement par hectare via l'intensification technique de la production ce qui n'a fait qu'éroder davantage la viabilité économique du modèle en terminant avec la fertilité des sols et en polluant les nappes. En parallèle, ils ont développé la culture de nouvelles baies comme la framboise, la mûre ou la myrtille permettant, dans un premier temps, des bénéfices plus importants (Reigada et al., 2021). La troisième stratégie a consisté à faire des salaires une variable d'ajustement (Hellio, 2014).

La récolte de fruits rouges suppose de disposer d'une main-d'œuvre nombreuse et flexible, entre autres du fait du caractère périssable de ce fruit, d'autant plus problématique qu'il est destiné à l'exportation. La maîtrise des coûts salariaux s'obtient par le maintien des salaires à la baisse, l'ajustement flexible de la quantité de main-d'œuvre aux besoins de la production sans majoration des heures supplémentaires et la mise en œuvre d'un système disciplinaire permettant d'intensifier le rendement tout en garantissant la qualité de la récolte (Aragón 2006 ; Moreno Nieto, 2009 ; Hellio 2014 ; Pinto et Castro, 2023). Comme dans d'autres enclaves d'agriculture intensive, ces impératifs sont à l'origine du recrutement de groupes de travailleuses en position subordonnée dans la structure sociale qui accepteront les conditions de travail imposées (Thomas, 1985 ; Corrado et

al., 2017). Dans le secteur, depuis les années 1990, il s'agit majoritairement de femmes et de main-d'œuvre étrangère.



Photo 1. Exploitation de production de fraises (© Hedio).

Le marché du travail de l'agriculture de Huelva

Dans les trois dernières décennies, la présence de travailleurs et travailleuses étrangères sous différents régimes migratoires a permis l'accès à une main-d'œuvre disposée à couvrir les postes saisonniers. Les différentes substitutions de main-d'œuvre typique du modèle d'agriculture californien (Berlan, 1987) ont donné lieu à Huelva à un marché du travail particulièrement diversifié aussi bien du point de vue de l'origine que du sexe. Malgré un intérêt presque exclusif ces dernières années des médias et de la société civile pour les ouvrières marocaines *contratadas en origen*, ces dernières font partie d'un système d'emploi complexe formé d'une majorité de saisonniers et saisonnières d'Europe de l'Est (surtout Roumanie), d'Espagnoles et de journaliers d'Afrique de l'Ouest et du Maghreb et dans lequel elles sont en réalité minoritaires (Hedio et Moreno, 2021).

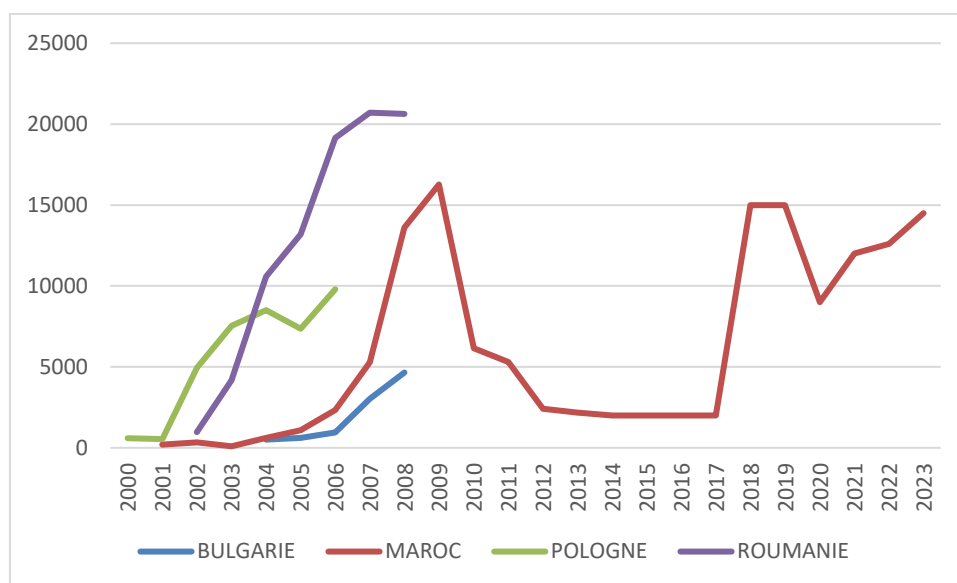
Les familles andalouses qui réalisaient traditionnellement la récolte ont laissé la place dans les années 1990 à des hommes d'Afrique de l'Ouest et du Maghreb qui utilisent

l'embauche dans cette monoculture comme une porte d'entrée sur le marché du travail malgré leur situation irrégulière. Au fur et à mesure des années, ces travailleurs seront décrits comme problématiques, des vagabonds, qui ne restent pas à la place subalterne qui leur a été assignée et s'en vont dès qu'ils obtiennent un droit au séjour (Gordo, 2002 ; Reigada, 2006). Dans ce contexte, la *contratación en origen* va constituer une réaction aux formes d'auto-mobilités spontanées que les employeurs cherchent à canaliser et gouverner (Karakayali et Rigo, 2010).

Ce n'est pas un hasard si cette forme de recrutement est créée en 2000, une année marquée à Huelva par 5 mobilisations et occupations de travailleurs maghrébins luttant pour leur régularisation et contre les conditions de travail dans le secteur agricole et la nouvelle Loi des étrangers (*Ley de Extranjería*) (Gualda et Ruíz, 2004).

La *contratación en origen* est un programme de migration temporaire géré par L'État où la sélection et la signature des contrats se réalisent dans des pays extérieurs à l'Union Européenne, que les employeurs considèrent comme ruraux et moins développés. En Espagne, ce programme est utilisé principalement à Huelva et il a été toujours dirigé vers les femmes, une préférence que nous analyserons tout au long de cet article. À Lleida (Catalogne), on utilise aussi les contrats d'origine (mais dans des proportions bien moins importantes) pour faire venir principalement des hommes latino-américains (Molinero-Gerbeau, 2020). Les travailleuses sont envoyées en Espagne pour une durée correspondant à celle de leur contrat de travail, et qui ne peut pas dépasser neuf mois. Elles doivent rentrer dans leur pays à la fin de la saison et signent à cet effet lors de leur départ un engagement de retour.

Figure 1. Évolution du recrutement à la source dans la province de Huelva 2000-2018



Source : De 2000 à 2010, Direction du travail de la sous-délégation du gouvernement. De 2011 à 2023, estimations faites à partir des annonces dans la presse. Élaboration Auteurs.

La contratación en origen au Maroc

La première expérience de recrutement de saisonnières marocaines pour l’agriculture dans la province de Huelva remonte à l’an 2000. Dans le cadre de la toute récente *Ley de Extranjería* qui introduisait ce principe de recrutement à la source dans les pays d’origine³¹, et alors que la majorité du secteur se tourne vers l’Europe de l’Est, l’entreprise Fresdeloc³² décide de recruter au Maroc, à Moulay Bouselham où elle est installée depuis la fin des années 1980. Recruter en interne lui permet d’obtenir des travailleuses expérimentées et fidélisées par la relation antérieure avec l’entreprise. Au fur et à mesure

des années, pour garantir leur retour, le directeur de la filiale ajoute des critères familiaux à la sélection (Hellio, 2014).

Six ans plus tard, les possibilités de continuer à utiliser le dispositif de *contratacion en origen* en Europe de l’est se ferment du fait de l’adhésion de la Roumanie et de la Pologne à l’Union Européenne (Reigada, 2012). Dans un contexte international de promotion de la migration temporaire par les organisations internationales et l’Union Européenne, la mairie de Cartaya (une commune de la province de Huelva) obtient de la Commission une subvention de 1 196 000 d’euros. Elle est destinée au développement d’un programme de migration temporaire entre Huelva et le Maroc, intitulé “Projet de gestion intégral et éthique de la migration temporaire de travail”. Au même moment, au Maroc, l’Agence pour

³¹ Loi 4/2000 du 11 janvier, sur les droits et libertés des étrangers en Espagne et leur intégration sociale. Les recrutements à la source au Maroc s’inscrivent dans le cadre d’accord bilatéraux qui organisent l’entrée de travailleur.euses marocain.es dans l’Etat

espagnol, parmi lesquels l’Accord sur la main d’œuvre du 25 juillet 2001 (Bulletin du 20 septembre 2001).

³² Les noms des entreprises et des interviewé.e.s sont fictifs.

l'emploi marocaine (Anapec) dispose d'une enveloppe de 5 millions d'euros, prévue par le programme Meda 2, pour promouvoir la circulation légale des personnes entre le Maroc et l'Union Européenne.

En 2006, la municipalité signe avec l'Anapec un accord de collaboration et c'est le démarrage du projet Aeneas-Cartaya pour la « gestion éthique et socialement responsable des flux de migration de travail Afrique-Europe »³³, qui entrainera l'institutionnalisation des recrutements au Maroc. Aeneas-Cartaya se présente comme un programme organisant la sélection, le recrutement, le transport et la médiation entre ce nouveau groupe de travailleuses et les fraisculteurs. Le retour des travailleuses constitue dès le lancement la pierre angulaire du programme et le principal critère d'évaluation de son succès. Après des débuts difficiles, avec un faible taux de retour, celui-ci atteindra finalement 85% lors des campagnes de 2008 et 2009. Cela sera attribué aux critères de sélection mis en œuvre qui réserveront les contrats aux femmes mariées ou veuves ayant des enfants de moins de 14 ans à charge. Ils favorisèrent également les femmes appartenant à des familles nombreuses, ayant une expérience agricole, et venant de zones rurales et pauvres. Le contingent marocain augmente fortement jusqu'à atteindre 16 000 contrats signés en 2009.

La crise économique de 2008 et ses conséquences sonneront à partir de 2010 le reflux de ce mode de recrutement qui diminuera drastiquement jusqu'en 2012 puis plafonnera pendant 6 ans à 2000 ouvrières. Il faudra attendre 2017 pour voir le « robinet »

des contrats se réouvrir. Cette année-là, le contingent sera de nouveau fixé à 15000 saisonnières marocaines, un chiffre qui s'est maintenu jusqu'à la fermeture des frontières provoquée par la crise du COVID-19 en 2020³⁴ (voir graphique 1).

Cette augmentation drastique du contingent est une réponse aux demandes patronales qui ont toujours été opposées à la « congélation » des contrats (Molinero-Gerbeau, 2020). Le secteur a dénoncé de manière récurrente les difficultés à trouver une main-d'œuvre suffisante et surtout à la fixer tout au long de la saison lorsque la raréfaction des heures de travail pousse les travailleurs et travailleuses communautaires ou en recherche de papiers à reprendre la route de la « roue saisonnière », celle de l'enchaînement des différentes récoltes dans différents territoires (fraises, puis fruits d'été, vendange, pommes et poires,...) (Hellio, 2014 ; Women's Link Worldwide, 2019).

Malgré la fermeture des frontières entre l'Espagne et le Maroc qui commence en 2020 et se prolonge 2 ans, l'entrée de saisonnières n'est pas interrompue, et oscille entre 12000 saisonnières recrutées en 2021 et 14500 en 2023. Cette continuité montre le soutien sans faille des organisations patronales et des administrations publiques à ce programme de migration temporaire. Cependant, dans un contexte de refroidissement diplomatique entre l'Espagne et le Maroc, ces recrutements se sont aussi récemment tournés vers des pays latino-américains comme l'Équateur, la Colombie et le Honduras (comme cela avait déjà été le cas marginalement aux débuts du

³³ Achevé à l'été 2008, le relais du programme sera pris par la FUTEH (Fundación de Trabajadores Extranjeros de Huelva) avec des fonds de la mairie de Cartaya et du Ministère du Travail et de l'Immigration. L'alternance politique à la mairie de Cartaya entraîne la fin de l'appui institutionnel local impliquant une forte diminution de l'activité d'encadrement du programme. Des 12

médiateurs interculturels employés en 2008, il ne restait plus qu'un temps complet et trois temps partiels en 2011.

³⁴ Cette année-là, 20 000 contrats avaient été signés, mais la fermeture des frontières survenue en mars empêcha la venue de 11 000 saisonnières (López-Sala, 2022).

dispositif), même si jusqu'ici, leur nombre a été relativement réduit.



Photo 2. Station de conditionnement des fraises (© HELLIO)

Le statut « captif » des saisonnières

La main-d'œuvre recrutée au Maroc par le secteur agricole dans la province de Huelva se distingue par deux caractéristiques : un statut juridique qui génère une situation de dépendance à l'employeur et la sélection de femmes en fonction de leur place dans la sphère domestique. Les critères de sélection sont d'avoir un enfant légitime de moins de 14 ans à charge, une expérience dans l'agriculture et d'être issue du milieu rural. On constate au sein de ce groupe une surreprésentation des femmes séparées, veuves ou divorcées. Ces critères sexistes vont à l'encontre du principe de non-discrimination établi par la constitution espagnole (Women's Link Worldwide, 2019).

Pour le dire autrement, la mobilisation saisonnière des ouvrières agricoles marocaines à Huelva se fonde sur les asymétries de genre, la précarisation juridique et la saisonnalité du contrat. Comme le conclut Collins (1995) à propos d'un autre programme de migration temporaire, ces femmes sont choisies pour ne pas mettre en question les termes du contrat. Leur situation dans le pays d'origine les rend particulièrement vulnérables aux mécanismes

de contrôle et de coercition qui caractérisent les programmes de migration temporaire.

Si on reprend l'argument de Burawoy (1976) selon lequel les programmes de migration temporaire se fondent sur la construction d'une double dépendance des saisonnières envers le salariat et une économie extérieure, on fait face ici à une nouvelle configuration de l'articulation entre l'économie saisonnière et le mode de production domestique (Delphy, 1998) dans lequel sont insérées les ouvrières au Maroc. C'est parce qu'elles effectuent le gros des tâches domestiques au sein du travail entendu dans sa définition élargie (Carrasco, 2017), celle qui intègre le travail de reproduction (Federici, 2014), parce qu'elles s'occupent matériellement d'élever les enfants et parce qu'on considère idéologiquement cette activité comme prioritaire et légitime, qu'elles sont vues comme des saisonnières idéales, travaillant dur pour leurs enfants mais rentrant s'en occuper en fin de saison. Le programme cherche à intégrer travail domestique et travail salarié à des fins de contrôle des flux. La féminité (et plus précisément certains rôles sexués : ceux de mère et d'épouse) n'y est plus seulement construite comme flexible et productive (Salzinger, 2003) mais également comme canalisable (Décosse et HELLIO, 2022).

Par ailleurs, les contrats auxquels accèdent ces travailleuses les limitent à un secteur et un employeur donné, seul à même de renouveler le contrat l'année suivante. Dans d'autres latitudes, des chercheurs ont utilisé le concept de *captivité juridique* pour qualifier la situation des saisonniers recrutés dans de tels programmes (Basok, 2002 ; Bindford, 2006).

Ces contrats donnent en effet lieu à une transaction par laquelle les travailleuses cèdent une partie des libertés normalement associées au salariat. Elles n'ont pas le pouvoir de chercher un autre employeur et ne peuvent donc pas négocier leurs conditions de travail.

Elles ne sont pas physiquement privées de liberté puisque leur venue résulte d'un choix et qu'elles peuvent abandonner le travail lorsqu'elles le veulent. Mais une telle décision entraîne le retour au Maroc sans possibilité d'accéder au programme dans le futur, ou, l'illégalisation une fois le contrat échu, pour celles qui décident de rester sur le sol espagnol.

Une autre caractéristique essentielle pour comprendre l'idée de captivité juridique, c'est l'absence pendant le contrat de séparation nette entre le travail et la vie privée. Les travailleuses résident souvent dans les exploitations, éloignées des villages alentours ce qui complique leurs contacts avec la population locale et l'apprentissage de l'espagnol. Elles dépendent de l'employeur pour sortir des exploitations, qui doit normalement leur assurer un transport hebdomadaire vers un village pour les courses, les démarches bancaires et de santé ou encore les appels téléphoniques.

D'autres pratiques qui confirment la captivité des travailleuses est la pratique illégale mais habituelle de garder leurs passeports et de ne les leur remettre ainsi que leurs dernières payes qu'à la porte du bus qui les ramène au Maroc (Hellio, 2014 ; Women's Link Worldwide, 2019). Il en va de même des pratiques de contrôle des entrées et sorties des exploitations souvent grillagées, de l'interdiction des visites masculines et des sorties nocturnes. Les saisonnières sont en outre fortement incitées à emprunter les bus affrétés par les organisations patronales pour rentrer au Maroc, ce qui accentue la canalisation de leur mobilité et complique pour celles qui décideraient rester, les possibilités de quitter les exploitations en fin de saison. Enfin,

les sorties du programme sont appelées *fugas* (fuites) par les employeurs, ce qui en dit long sur la captivité introduite par ce régime de travail.

Conditions de vie et de travail

Quelles sont les conséquences du dispositif sur les conditions de vie et de travail des ouvrières en Espagne ? Dès 2006, des publications associatives et scientifiques alertaient sur les conséquences de la captivité juridique imposée par ces contrats, mettant en cause le programme (Varios Autores, 2006 ; Pinto et Castro, 2023).

En ce qui concerne le logement, les saisonnières rapportent des conditions de surpeuplement (trop de lits dans les chambres³⁵, pas assez de douches, d'eau chaude, ou de feux pour cuisiner, le ratio pouvant aller jusqu'à douze femmes pour une douche) (Justicia Alimentaria, 2022 ; Molinero-Gerbeau, 2021 ; Ruiz-Ramírez et al., 2024). Elles se plaignent, pour celles qui sont logées en algéco, du froid, de la chaleur et dans certains cas d'un manque d'étanchéité à la pluie, de la saleté des espaces collectifs et du déversement direct des eaux usées au sol impliquant la formation de cloaques (APDHA et al., 2017 ; Women's Link Worldwide, 2019 ; Hellio et Moreno, 2022). Dans certaines exploitations, elles n'ont pas accès à l'eau potable. Par ailleurs, il n'est pas rare que les employeurs fassent payer les charges d'électricité et de gaz alors que l'arrêté ministériel GECCO³⁶, qui régle ce type de

³⁵ On compte généralement quatre ouvrières par chambre de trois mètres de long sur un peu plus de deux mètres de large, et donc 8 par « algéco », alors que selon l'Ordonnance de Sécurité et d'Hygiène, la

superficie lit-travailleur ne doit pas être inférieure à 4 mètres carrés.

³⁶ En 2009, la Loi organique 2/2009 réformant celle de 2000 (4/2000) introduit le sigle Gecco pour "Gestion collective des Contrataciones en Origen".

contrat, prévoit que le logement est gratuit, charges comprises (Women's Link Worldwide, 2019; Ruiz-Ramírez et al., 2024).

En ce qui concerne les conditions de travail, celles qui viennent pour la première fois méconnaissent les conditions exactes établies par leur contrat de travail ainsi que les droits découlant de la Convention collective provinciale³⁷. Au Maroc, les contrats sont signés en arabe mais beaucoup de ces femmes ne savent pas lire. En arrivant en Espagne, elles signent un nouveau contrat en espagnol qui remplace le précédent. On ne leur fournit pas de traduction écrite, ni de copie de ce contrat et pas non plus d'information sur le Décret GECCO déjà évoqué plus haut (Women's Link Worldwide, 2019 ; Pinto et Castro, 2023).

Le travail dans les serres et stations de conditionnement se caractérise par le non-respect de la Convention collective, une grande flexibilité et un rythme de travail intensif (Justicia Alimentaria, 2022 ; Pinto et Castro, 2023). D'abord à l'échelle de la saison, les ouvrières ne savent pas quand commencera et

se terminera leur contrat, ce qui permet aux employeurs de les utiliser comme un « quota de réserve » ou un « stock », les faisant venir et partir quand bon leur semble. Une travailleuse sociale signale ainsi que les employeurs parlent d'elles comme si elles étaient « des marchandises » : « *Et donc, je l'amène, je l'apporte, je la mets et je l'enlève* »³⁸.

Par ailleurs, au jour le jour, la constitution de réserves surnuméraires de main-d'œuvre sur les exploitations permet de disposer de suffisamment de travailleuses pendant les pics de production, mais suppose des pénuries de travail au cours des 4 à 5 mois que dure la saison. On observe par exemple la privation du jour de repos hebdomadaire pendant les pics de production ou de pause pendant la journée de travail, mais aussi la diminution des heures de travail rémunérées lorsque la production ralentit³⁹. Cette flexibilité imposée va à l'encontre des intérêts des travailleuses et met en cause la rentabilité de leur séjour, car dans le secteur, on n'est payé que les jours travaillés (Pinto et Castro, 2023)⁴⁰.

Ce décret ministériel, renouvelé chaque année encadre les recrutements collectifs aussi bien au Maroc que dans les autres pays de recrutement, établissant les droits et devoir des employeurs.es et travailleur.ses. De 2012 à 2018, le décret ESS/1/2012 a été reconduit chaque année. Il a été actualisé le 26 décembre 2018 par le décret TMS/1426/2018, toujours d'actualité.

³⁷ En Espagne, sur la base du droit du travail national il y a des conventions collectives par secteur et par province. La convention collective de Huelva en vigueur jusqu'en 2025 est consultable ici: <https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/mapaNegociacionColectiva/descargarDocumento?uuid=c772b612-b415-11ed-b5db-a12caf6438a5>

³⁸ Entretien avec deux assistantes sociales du service social de la mairie de Moguer, juin 2011, Moguer.

³⁹ Alors que l'ordre GECCO prévoit qu'on doit garantir aux travailleuses « l'activité continue pendant la période de validité de l'autorisation demandée. Dans le secteur agricole, l'activité est considérée comme continue si elle représente au moins 85 % du temps de travail normal dans le

secteur." C'est à dire cinq jours sur six par semaine. (Art. 3, Orden ISM/1417/2023, de 29 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2024. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-26742)

⁴⁰ En Espagne, les salaires et les conditions de travail sont régulés par des conventions collectives par secteur et région. Les salaires versés changent même par type de production. Ainsi les salaires des ouvrières de la fraise ne sont pas les mêmes que celles des ramasseuses de framboise. Dans la convention collective de Huelva pour la fraise en 2024, on paye la journée pour les ouvrières agricoles autour de 51 euros par jour pour 6h30 de travail. Les jours non travaillés ne sont pas payés. La première heure supplémentaire est rémunérée à 25 % de l'heure normale, les autres à 75 % de l'heure normale. Les jours commencés sont normalement dus en entier puisque la convention collective prévoit que tout.e ouvrier.e ayant passé plus de deux heures dans les champs doit se voir rémunérer « el jornal », c'est-à-dire une journée complète de travail (Cf Article 11 de la convention collective :

En ce qui concerne la productivité des travailleuses, la quantité et la qualité des caisses ramassées sont contrôlées de manière individuelle et l'ouvrière ne ramassant pas suffisamment est sanctionnée, généralement en étant privée de travail le ou les jours suivants. En plus du contrôle direct des contremaîtres, la quantification de la productivité par badges individuels et l'affichage de listes signalant le rendement de chaque travailleuse imposent une grande pression physique et psychologique sur ces femmes qui voient leur temps de travail voire leur maintien en Espagne compromis par un faible rendement (Pinto et Castro, 2023). De la même manière, celle qui ramasse beaucoup est récompensée par des heures supplémentaires, ce qui incite à la compétition et donc au rendement au sein du collectif.

Il arrive aussi que les employeurs en fin de saison passent à un salaire au rendement ou à la tâche. Ces rythmes de travail particulièrement intensifs entraînent une impossibilité pour certaines saisonnières (les plus âgées ou celles qui viennent d'accoucher) de tenir la cadence.

Cette pression a des répercussions générales sur leur santé physique et mentale comme cela a pu être observé dans d'autres enclaves d'agriculture intensive (Holmes, 2013). On constate la présence d'affections liées à la posture et au rythme de ramassage comme les douleurs ostéo-musculaires, à l'effort dans la chaleur des serres, comme les maux de tête ainsi que des troubles émotionnels liés aux conditions vécues dans les exploitations et

dans les communes de monoculture fraisicole (Mozo et al., 2022). Elles souffrent également de l'absence de leurs enfants. Dépendantes de l'employeur, elles ont généralement des difficultés à accéder au système de santé. Il n'est pas facile d'obtenir la *tarjeta sanitaria* (équivalent de la carte vitale) qui conditionne l'accès aux soins et elles ont de plus des difficultés à se déplacer pour accéder au centre de santé, puisqu'elles travaillent durant les horaires d'attention. Même une fois tous ces obstacles dépassés, elles restent confrontées à la barrière linguistique (Mozo et al., 2022; Pinto et Castro, 2023).

Par ailleurs, les heures supplémentaires ne sont pas payées comme telles (Hellio, 2014 ; Women's Link Worldwide, 2019 ; Pinto et Castro, 2023). Ne sachant souvent pas lire, encore moins des documents écrits en espagnols, les saisonnières peuvent difficilement contester les écarts constatés entre leur salaire et le réel travaillé⁴¹. Elles subissent également des traitements vexatoires tant durant le travail qu'en dehors, des punitions visant à faire l'exemple et maintenir la discipline dans l'exploitation, et des traitements discriminatoires qui visent à diviser les groupes de différentes origines pour mieux régner (Reigada, 2012 ; Hellio, 2014).

Malgré ce contrôle de la force de travail, les saisonnières développent des stratégies de résistance et de solidarité quotidiennes (Scott, 1985) comme par exemple lorsqu'elles placent une feuille de fraisier dans leur tablier à chaque cagette récoltée pour éviter ensuite de voir leur rendement sous-évalué ou lorsqu'un.e

« Suspension du travail »). Mais ces conditions sont rarement respectées. Par ailleurs, le décret GECCO indique que le logement et les dépenses de la maison sont payés par l'employeur tandis que la nourriture par les ouvrières.

⁴¹ À cet égard voir, par exemple, la plainte déposée en 2022 contre une banque qui, de 2013 à 2019, aurait retenu entre 28 et 200 euros par mois sur la

paye de saisonnières marocaines d'une grande entreprise du secteur pour une assurance santé qu'elles méconnaissaient. Voir *La mar de Onuba*, 26 juin 2022 : <https://revista.lamardeonuba.es/el-fraude-con-seguros-de-salud-a-las-trabajadoras-marroquies-contratadas-en-origen-contaba-con-la-complicidad-de-caixabank-y-del-gigante-de-los-frutos-rojos-atlantic-blue/>

travailleur.se aide son collègue de rangée à tenir la cadence en complétant sa cagette. Il en va de même des techniques de sabotage de la récolte, comme le fait de mal nettoyer les rangs cultivés, ce qui met en péril la récolte à venir.

Lever la chape de plomb : mobilisations et résistances dans les serres de Huelva

Au printemps 2018, le pacte de silence autour des conditions de vie et de séjour des saisonnières étrangères dans la province de Huelva a enfin été localement rompu. Deux faits caractérisent le recrutement de la campagne 2017, qui la différencient des campagnes antérieures. D'abord, les autorités ont enregistré un taux élevé d'abandon du programme. On estime qu'environ 1500 travailleuses ne sont pas rentrées au Maroc à la fin de la saison⁴².

Il est possible que la baisse abrupte du nombre de contrats pendant la crise économique de 2008 qui a bloqué des milliers d'ex-saisonnières au Maroc pendant des années, ait miné la confiance des travailleuses dans le programme, poussant nombre d'entre elles à tenter leur chance en Espagne de peur que la situation de voir leur contrat non renouvelé ne se reproduise. Ensuite, la campagne a été marquée par une série de dénonciations publiques des abus sexuels et de travail

soufferts par les saisonnières marocaines en particulier.

Suite à la publication au printemps 2018 d'un reportage⁴³ qui recense les abus sexuels soufferts par les ouvrières agricoles dans les enclaves agricoles intensives à Huelva, en Italie et au Maroc, des manifestations ont été organisées localement. Une grève spontanée a dans la foulée éclaté dans le domaine Doñana 1998, le 3 juin. La tentative par l'employeur d'organiser le retour forcé des ouvrières au Maroc avec le concours de la *Guardia Civil*, relayée sur les réseaux sociaux a provoqué l'indignation et entraîné le soutien d'associations et de syndicats locaux qui ont réussi à bloquer le transfert au port d'Algeciras.

Malgré le renvoi, quelques jours plus tard, de la plupart des grévistes au Maroc, treize plaintes ont pu être déposées par 10 saisonnières qui avaient réussi à quitter l'exploitation. Elles dénoncent des violations du droit du travail et des libertés fondamentales, des délits de traite et d'atteinte à la liberté sexuelle pointant pêle-mêle l'absence de contrat de travail, le non-versement des salaires, des conditions d'hébergement insalubres, le nonaccès aux services de santé, des traitements vexatoires et des pratiques de harcèlement et de violence à caractère sexuel⁴⁴. Lors de la saison 2019, une plainte a également été déposée par quatre saisonnières marocaines contre l'entreprise *Las Posadillas* pour exploitation et harcèlement sexuel⁴⁵. Un procès traitant de faits similaires avait pourtant été gagné en 2014⁴⁶ et l'exploitation et les violences à caractère sexuel

⁴² *El País*, 3 octobre 2018:

https://elpais.com/politica/2018/10/03/actualidad/1538591585_286390.html

⁴³ Prandi S et Mueller P «Violadas en los campos de Europa», BuzzFeed.news y Correctiv.org, 18 mai 2018.

⁴⁴ *La mar de Onuba*, 13 octobre 2019 : «Tiempo de matar fresas: radiografía de argumentos y pruebas que la judicatura onubense no trata».

⁴⁵ *La mar de Onuba*, 19 mai 2019 : «Pesadilla en Las Posadillas: una denuncia de cuatro temporeras por explotación y acoso sexual cuestiona los protocolos acordados tras el escándalo del año pasado».

⁴⁶ Cf Audiencia Provincial de Huelva, Sección 3ª, Sentencia 142/2014 de 24 april 2014.

ont été documentées dès la création du dispositif (Hellio 2014 ; Pinto et Castro, 2023 ; Reigada 2012).

Il aura malgré tout fallu vingt ans pour que les violations du droit réalisées dans le cadre de ce programme érigé en exemple à suivre en matière de gestion migratoire, soient connues du grand public. Jusque-là, les intérêts économiques du secteur, la distance sociale entre populations locale et migrante (fondée sur un regard raciste qui empêche la population locale de ressentir de l'empathie pour les souffrances de ces femmes « pauvres » et migrantes, provenant des pays du Sud) et le soutien des institutions internationales et de l'Union Européenne avaient prévalu et contribué au maintien du statu quo (Hellio, 2014 ; Women's Link Worldwide, 2019).

Encore aujourd'hui, malgré le soulèvement de la « chape de plomb », les stratégies de dénigrement de ces résistances s'appuient sur une double rhétorique raciste et sexiste. Les plaignantes sont accusées d'inventer les plaintes pour essayer de rester en Espagne. Les abus sexuels sont pris à la légère, décrits comme des faits exceptionnels ou renvoyés à la responsabilité des saisonnières elles-mêmes. Lorsqu'ils sont reconnus, ce sont généralement des hommes étrangers (contremaîtres marocains ou roumains) qui en sont tenus responsables⁴⁷.

Après ces plaintes et mobilisations, c'est paradoxalement durant l'année de la pandémie en 2020, que les processus d'auto-organisation des travailleuses marocaines et

espagnoles d'un côté et des travailleurs africains de l'autre se sont consolidés (López - Sala, 2022; Castillero, 2022). Le collectif *Jornaleras de Huelva en Lucha (Journalières en lutte de Huelva)* émerge comme acteur clé de la dénonciation et de la visibilisation des conditions imposées aux travailleuses dans les serres et entrepôts de Huelva. Après avoir participé à une médiation syndicale, quelques saisonnières espagnoles et marocaines résidentes sur place virent la nécessité de s'organiser elles-mêmes pour défendre leurs droits. *"Nous avons décidé que c'est nous qui devons mener la lutte, nous sommes celles qui la connaissent et la vivent"*⁴⁸.

Le noyau le plus actif du Collectif *Journalières en lutte de Huelva* est un petit groupe de saisonnières, mais il est désormais un point de référence dans le secteur lorsqu'il y a des problèmes de travail ou autres. Parmi ses membres, on trouve des travailleuses roumaines, marocaines et espagnoles. Le collectif, désormais constitué en syndicat, assure la médiation, l'information et le conseil en matière de droits du travail. Les autres champs d'action sont la médiation syndicale, l'impact politique, la dénonciation publique et le soutien mutuel. Comme le souligne l'une des porte-paroles, réussir à mettre en lumière et à médiatiser les conditions de travail et de vie des travailleur et travailleuses du secteur est sans aucun doute l'une des principales réussites du collectif⁴⁹.

Preuve en est l'annonce, en 2020, par la ministre du travail, qui avait précédemment rencontré ce collectif, d'un plan visant à

cadres intermédiaires et un programme de formation à leur intention. Le troisième pilier serait un service de médiation sur le terrain assuré par des consultants en intégration (Moreno Nieto et al, *in press*).

⁴⁸ Entretien avec une de ses responsables 18 février 2021.

⁴⁹ Entretien avec une de ses responsables 18 février 2021.

⁴⁷ Ainsi, le Plan de responsabilité éthique et du travail (PRELSI) du groupement Interprofessionnel du secteur, Interfresa, publié en juillet 2018, en réaction aux scandales médiatiques autour des abus sexuels et de travail. Ce Plan concentre deux de ses trois axes principaux sur ce qu'il appelle les « cadres intermédiaires », c'est-à-dire les contremaîtres, qui sont souvent des hommes étrangers. Il établit un protocole de vérification des casiers judiciaires des

renforcer les inspections du travail dans le secteur agricole⁵⁰. Une équipe mixte d'inspecteurs et de forces de sécurité de l'État enquêterait désormais sur les effets des « situations d'économie irrégulière » sur les travailleur.ses, ainsi que sur la « garantie du respect de leurs conditions de vie, de travail, de santé et de sécurité, y compris le contrôle des conditions de logement mises à disposition par l'employeur », des situations se référant clairement à la *contratación en origen*⁵¹.

Discussion et conclusions

Dans cet article nous avons essayé de décrire le régime de *contratación en origen* mis en œuvre à Huelva et de montrer que ce programme de migration temporaire promeut, légalise et subventionne un système de gestion de main-d'œuvre discriminatoire, allant simultanément à l'encontre des droits des femmes, des étranger.es et des travailleur.ses.

Depuis 2000, cette biopolitique discriminatoire du travail temporaire (Becerril Quintana, 2007) utilise le genre pour transformer des ouvrières étrangères en intrants supplémentaires d'un système productif extractiviste. On assiste ici à une sexuation de l'utilitarisme migratoire (Morice, 2004), cette représentation comptable de la migration en termes de coûts et profits (Sayad, 1991). Afin de réduire pendant la saison ces travailleuses au travail, le programme mobilise et met en œuvre un contrôle de la reproduction des travailleuses permettant à la fois de disposer de manière sûre et flexible du contingent désiré tout en externalisant hors saison (et hors nation) les

coûts de reproduction de la main d'œuvre de cette monoculture. Nous soulignons le rôle central joué par la politique migratoire entre Europe et pays tiers dans la rentabilité de cette monoculture intensive. Dans ce contexte spécifique, la frontière offerte par l'État au capital apparaît comme un filtre spatio-temporel flexible et genré (Harvey, 1989) servant l'intégration subordonnée des femmes du Sud par le Nord.

Pour arriver à comprendre les dynamiques qui fondent le système de *contatos en origen*, il faut déconstruire plusieurs discours qui compliquent la compréhension de ce système migratoire et donc sa transformation. En premier lieu, le paradigme de gestion globale des migrations promu par les institutions internationales et l'Union Européenne qui défend l'idée que les migrations temporaires seraient bénéfiques à tous les acteurs du phénomène migratoire et permettrait de protéger les travailleur.ses migrant.es et de développer les pays d'origine. En second lieu, le discours patronal dominant qui s'obstine à présenter les abus professionnels et sexuels commis dans le secteur comme des pratiques isolées. Enfin, certaines catégorisations racistes et sexistes qui font retomber la responsabilité des violences sexuelles et du harcèlement sur le patriarcat marocain, producteur d'hommes violeurs, de trafiquants, et de femmes soumises, incapables de prendre des décisions par elles-mêmes.

Comme nous l'avons montré dans ces pages, malgré la nature légale de cette migration, les travailleuses subissent de nombreux abus et le non-respect du droit du travail et de l'ordonnance de la GECCO est très répandu.

⁵⁰

<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2021/290621-jornaleras.aspx>

⁵¹ Selon les données du ministère, en 2021, les inspections du travail dans le secteur agricole ont

été multipliées par cinq par rapport à l'année précédente. *InfoLibre*, 21 mai 2021 :

https://www.infolibre.es/economia/yolanda-diaz-multiplica-cinco-numero-inspecciones-trabajo-campo-halla-fraude-tres_1_1197830.html

Ceci est lié au fait que certaines des caractéristiques du programme de recrutement à l'origine contribuent à la construction d'une main-d'œuvre vulnérable. Il s'agit notamment de la «captivité juridique» qui fait que leur séjour en Espagne, ainsi que la possibilité de retour, dépendent de la volonté d'un employeur particulier, ce qui rend très difficile toute protestation ou négociation des conditions de travail. Cette situation peut parfois être renforcée par une «captivité matérielle» résultant de la rétention illégale des passeports par les employeurs ou d'un contrôle strict de leurs déplacements à partir des fermes où elles habitent.

Dans tous les cas, l'isolement résidentiel de ces travailleuses et le caractère temporaire de la migration rend difficile le contact avec la société civile locale et l'accès aux droits. Ainsi, la méconnaissance de la langue et du contexte juridique local affaiblit leur position. En outre, malgré les progrès mentionnés auparavant, le nombre d'inspecteurs du travail et leurs visites sur les lieux d'hébergement et de travail restent insuffisants dans le secteur agricole, comme le montrent les données officielles⁵², et le service de l'inspection de travail de Huelva ne dispose pas de traducteurs pour communiquer avec les travailleuses étrangères⁵³.

Tout en soulignant que la différence de salaire entre l'Espagne et le Maroc rend ces contrats très attractifs pour les travailleuses et que, dans les cas où elles parviennent à travailler les jours convenus, ils constituent un revenu important pour leurs ménages, nous avons essayé de démontrer comment ce système de contrats

cherche à satisfaire, avant tout, les besoins des producteurs agricoles à travers une politique migratoire européenne cherchant à importer une main-d'œuvre bon marché tout en refusant l'accès aux droits aux personnes qui la constituent. Comme nous l'avons signalé au début de cet article, l'agriculture intensive des fruits rouges dans le sud de l'Espagne fonde sa rentabilité sur la compression des coûts de main-d'œuvre et demande des travailleuses vulnérables qui acceptent les conditions offertes.

Cependant, un système de travail migrant n'est pas figé. Au printemps 2018, les mobilisations collectives de saisonnières marocaines se sont organisées autour de la dénonciation des conditions de vie, de travail et l'existence d'abus sexuels remettant en cause ce modèle de recrutement érigé durant des années comme un exemple de migration éthique et ordonnée. À la fin de cette saison, différents acteurs ont par ailleurs rapporté qu'un nombre important d'ouvrières n'était pas rentré au Maroc à la fin du contrat. Nous lisons ces formes de résistance collectives et individuelles, *voice et exit* (Hirschmann 1970), grèves et échappatoires, comme des signes de l'érosion de ce programme qui a déjà plus de vingt ans.

Références

Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía (APDHA), Asociación de Nuevos Ciudadanos por la Interculturalidad (ASNUCI), Cáritas, Cooperación y Desarrollo con el Norte

⁵² Le service d'inspection du travail de Huelva comptait au total 22 inspecteurs en 2022 (Ministère du travail et de l'économie sociale, 2022), dont 10 à 12 seraient affectés au secteur agricole (entretien avec une responsable de *Journalières en lutte de Huelva*, septembre 2024). La faible présence de l'inspection du travail durant la saison des fruits rouges à Huelva coïncide avec les tendances

nationales qui montrent qu'en 2022, seulement 4,4% du nombre total de visites de l'inspection du travail ont été effectuées dans le secteur agricole (Ministère du travail et de l'économie sociale, 2022).

⁵³ Entretien avec une responsable de *Journalières en lutte de Huelva*, septembre 2024.

de África (CODENAF), Fundación Europea para la Cooperación Norte-Sur (FECONS), Huelva Acoge y Mujeres en Zona de Conflicto (MZC), 2017. [Realidad de los asentamientos en la provincia de Huelva](#). Rapport.

Aragón MA, 2006. "El "oro rojo" en las tierras de Huelva. La extracción y explotación es siempre todavía". Chapitre du livre collectif *¡Qué hace esa fresa en tu mesa! La situación de l@s trabajadores de la fresa en Huelva*. Ed. Atrapasueños, Séville, pp. 115-143.

Basok T, 2002. *Tortillas and Tomatoes: Transmigrant Mexican Harvesters in Canada*. McGill-Queen's University Press.

Becerril Quintana O, 2007. [Lucha cultural por la dignidad y los derechos humanos. Transmigrantes mexicanos en Canadá conteniendo el género, la sexualidad y la identidad](#). Thèse de doctorat, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapala.

Berlan JP, 1987. La agricultura mediterránea y el mercado de trabajo: ¿una California para Europa? *Agricultura y Sociedad*, 42.

Bindford L, 2006. [Campos agrícolas, campos de poder: el Estado mexicano, los granjeros canadienses y los trabajadores temporales mexicanos](#). *Migraciones Internacionales* 3 (3).

Burawoy M, 1976. [The Functions and Reproduction of Migrant Labor: Comparative Material from Southern Africa and the U.S.](#) *American Journal of Sociology* 5: 1050-1087.

Carrasco C, 2017. [La economía feminista: Un recorrido a través del concepto de reproducción](#). *Ekonomiaz* 91: 53-77.

Castillero S, 2022. El colectivo de trabajadores africanos ante la geopolítica del fruto rojo. In: Martín López M (ed.) *Desafíos, necesidades y oportunidades para el mundo rural. La llamada a la aplicación de los derechos de los campesinos y otras personas que trabajan en el ámbito rural*. Ed Dykinson, pp. 599-617

Collins J, 1995. Gender and Cheap Labor in Agriculture. In: McMichael P (ed.) *Food and Agrarian Orders in the World-Economy*. Greenwood Publishing Group, pp. 217-232.

Corrado A, Castro, Carlos de C, Perrota D (Eds), 2017. *Migration and Agriculture: Mobility and change in the Mediterranean Area*. Routledge, Londres.

Décosse F, Hellio E, 2022. [Utilitarisme migratoire et programmes de migration temporaire. Une étude comparée des contrats OFII \(France\) et des contratos en origen \(Espagne\)](#). *Revue européenne des migrations internationales*, 38 (3-4) : 67-90.

Delphy C, 1998. *L'Ennemi principal. Economie politique du patriarcat*. Editions Syllepse.

Federici S, 2014. *Caliban et la sorcière. Femmes, corps et accumulation primitive*. Ed. Entremonde.

Gordo M, 2002. *Mercado de trabajo agrícola e inmigración extranjera en la provincia de Huelva*. En II Seminario sobre la investigación de la inmigración extranjera en Andalucía. Consejería de Gobernación de la Junta de Andalucía, Sevilla, pp. 73-88.

Gualda E, Ruiz García M, 2004. [Migración femenina de Europa del este y mercado de trabajo agrícola en la provincia de Huelva, España](#). *Migraciones Internacionales* 4(2): 36-65.

Harvey D, 1989. *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Blackwell.

Hellio E, 2014. *Importer des femmes pour exporter des fraises? Le cas des saisonnières marocaines en Andalousie*. Thèse de Doctorat. Urmis, Université de Nice Sophia Antipolis.

Hellio E, Moreno Nieto J, 2017. [Contrataciones en origen, deslocalización productiva y feminización del trabajo en la fresicultura del](#)

[norte de Marruecos y el sur de España. Una historia en común.](#) *Navegar* 5(3): 21-46.

Hellio E, Moreno Nieto J, 2021. [La ecología-mundo bajo plástico: un análisis de la articulación entre la explotación de la naturaleza, el racismo y el sexismo en la producción de frutos rojos de Huelva.](#) *Relaciones Internacionales*, 47: 125-142.

Hirschman AO, 1970. *Exit, Voice, and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States.* London Harvard University Press.

Holmes S, 2013. *Fresh Fruit, Broken Bodies: Migrant Farmworkers in the United States.* University of California Press, Berkeley et Los Ángeles.

Justicia Alimentaria, 2022. [El ingrediente secreto. Explotación laboral en la alimentación española.](#) Rapport, Justicia Alimentaria.

Karakayali S, Rigo E, 2010. Mapping the European space of circulation. In De Genova N, Peutz N (Eds)., *The deportation regime: sovereignty, space and the freedom of movement.* Duke University Press, pp. 123-144.

Lawrence G, Dixon J, 2016. The political economy of agri-food: Supermarkets. In: Bonnano A, Lawrence G (Eds), *Handbook of the International Political Economy of Agriculture and Food.* Ed Edwar Elgar Publishers, Cheltenham, Northampton, pp. 213–231.

López-Sala A, 2022. [Voices from the fields. Migrant agriculture workers during Covid-19 in Spain and new forms of activism for dignity.](#) *Estudios Geográficos* 83 (293).

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (2024) [Análisis campaña 2023/24 de frutos rojos.](#)

Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022. [Informe anual 2022 de la Inspección de trabajo y Seguridad social.](#)

Molinero-Gerbeau Y, 2020. [Dos décadas desplazando trabajadores extranjeros al](#)

[campo español: una revisión del mecanismo de contratación en origen.](#) *Panorama Social* 31: 141–153.

Molinero-Gerbeau, Y, 2021. [The Problem is not Covid-19, it's the Model! Industrial Agriculture and Migrant Farm Labour in the EU.](#) *EuroChoices* 20(3): 69–74.

Moreno Nieto J, 2009. [Los contratos en origen de temporada: mujeres marroquíes en la agricultura onubense.](#) *Revista de Estudios Internacionales Mediterráneos* 7: 58-78.

Moreno Nieto J, Reigada, A, Mozo C. In press. El plan de responsabilidad ética y laboral de la patronal de los frutos rojos en Huelva ¿una alternativa local de certificación?

Morice A, 2004 [Le travail sans le travailleur.](#) *Plein droit* 61(2): 2-7.

Mozo C, Moreno Nieto J, Reigada A, 2022. [Health as an Emerging Value in the construction of quality of berries in Huelva \(Spain\).](#) *International Sociology* 37(6): 698-715.

Pinto A, Castro N, 2023. *Abramos las cancelas. La lucha de las jornaleras de Huelva por otro modelo de agricultura.* La Laboratoria Sur de Europa.

Reigada A, 2006. De Vueltas al Campo. El Trabajo de las Mujeres en una Agricultura Globalizada. Chapitre du livre collectif *¡Qué Hace Esa Fresa en Tu Mesa! La Situación de L@s Trabajadores en la Fresa en Huelva.* Sevilla, Ed. Atrapasueños, pp. 49-86.

Reigada A, 2012. [Más allá del discurso sobre la 'inmigración ordenada': contratación en origen y feminización del trabajo en el cultivo de la fresa en Andalucía.](#) *Política y Sociedad*, 49(1): 103-122.

Reigada A, Moreno Nieto J, Mozo C, 2021. [Innovación y distinción bajo el objetivo de la calidad en la producción de frutos rojos en Huelva.](#) *Revista Española de Sociología* 30 (1).

Ruiz-Ramírez C, Castillo-Rojas-Marcos J, Molinero-Gerbeau, Y. 2024. [Esenciales pero invisibles y explotadas](#). Oxfam Internacional.

Salzinger L, 2003. *Genders in production: making workers in Mexico's global factories*. University of California Press.

Sayad A, 1991. *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité. 1, L'illusion du provisoire*. De Boeck Université.

Scott, J, 1985. *Weapons of the weak. Everyday forms of peasant resistance*. Yale University Press.

Thomas, R. 1985. *Citizenship, Gender and Work: Social Organization of Industrial Agriculture*. University of California Press.

Varios Autores, 2006. *L@s trabajadores de la fresa en Huelva*. Editorial Atrapasueños.

Women's Link Worldwide, 2019. [Temporeras marroquíes en la agricultura onubense. Condiciones de trabajo y estancia de las trabajadoras contratadas en origen](#). Rapport.



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 Moquet⁵⁴ 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. Ce fut le cas pendant la crise sanitaire liée à la

⁵⁴ 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.

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 essayent 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 Saïss. 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 Saïss 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 Saïss, 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.

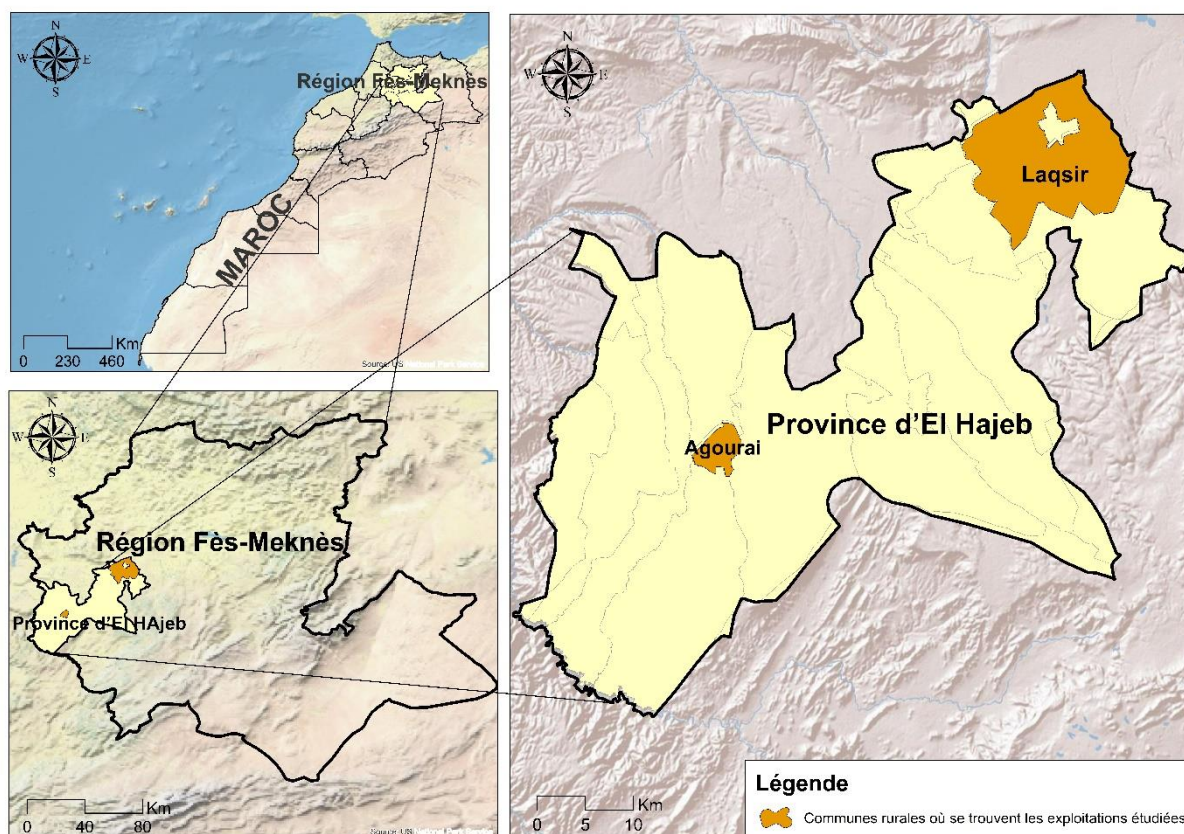


Figure 2. Localisation des deux communes rurales où sont situées les deux exploitations étudiées (Source : Carte élaborée par les auteurs)

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/aux⁵⁵ 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

⁵⁵ 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

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 regroupées dans des espaces ouverts, l'accès

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).

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 » (Fatima⁵⁶, 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 ».*

⁵⁶ 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 ouvrière 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 Imouzer, 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 vivons 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 Campesia, 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.



Dispositifs d'action publique pour améliorer les conditions de travail et la protection sociale des ouvrières et ouvriers agricoles dans le Saïss au Maroc

Driss Benlarbi¹, Nicolas Faysse^{2,3}, Zhou Bouzidi¹

¹ Université Moulay Ismail, Meknès ; ² UMR G-Eau, Cirad, Montpellier ; ³ Institut National Agronomique de Tunis, Tunis.
Contact : kawtar.lebdaoui@gmail.com

Résumé

Au Maroc, le salariat agricole, masculin et féminin, s'est beaucoup développé. Cependant, les travailleurs restent souvent dans une situation de forte précarité. L'article analyse les dispositifs d'action publique visant à améliorer les conditions de travail et la protection sociale des ouvrières et ouvriers agricoles. Des entretiens ont été effectués dans la zone du Saïss auprès d'ouvrières agricoles, de syndicalistes agricoles, d'un inspecteur du travail et de deux représentants du ministère de l'intérieur. Il existe de nombreux dispositifs d'action publique relatifs au droit du travail, à la protection sociale, aux activités syndicales et au contrôle de l'inspection du travail dans le secteur agricole. Toutefois, leur mise en œuvre reste très limitée, principalement parce que la majorité des ouvriers agricoles exercent dans le secteur informel. En conséquence, ces mesures ont peu d'impact sur l'amélioration des conditions de vie des travailleurs. Pour qu'elles puissent réellement produire des effets positifs, il est indispensable d'élaborer une stratégie globale et cohérente visant à transformer en profondeur le fonctionnement du marché du travail agricole. Une telle stratégie devra notamment se donner les moyens : 1) d'inciter les différentes parties prenantes à formaliser des contrats du travail ; 2) renforcer les obligations des exploitations agricoles en matière de respect du droit du travail ; 3) se donner des moyens suffisants pour que le contrôle de l'application des dispositifs prévus soit effectif.

Mots clés : Travail agricole, informalité, protection sociale, syndicalisme, zone du Saïss

Introduction

Au Maroc, le secteur agricole reste un des secteurs majeurs pourvoyeurs d'emploi, avec

27,8 % de l'emploi au niveau national (Haut-Commissariat au Plan, 2024). En revanche, l'emploi dans ce secteur reste peu rémunéré, peu qualifié et très majoritairement informel.

On estime que 97% des personnes employées dans ce secteur, que ce soit des ouvriers agricoles ou des personnes agissant comme agriculteur familial sur leur propre exploitation, travaillent de façon non déclarée (Ibid).

Cette situation d'extrême informalité dans le secteur agricole n'est en réalité qu'une illustration particulièrement frappante d'un phénomène beaucoup plus large qui touche l'ensemble du marché du travail marocain. En effet, le travail informel représente une part majeure de l'économie nationale, avec près de 77% de l'emploi total concerné, dont 33,1% dans les secteurs hors agriculture (Saoudi et Ouhnini, 2023 ; Haut-Commissariat au Plan, 2025). Selon un rapport de la Banque mondiale (Gatti et al., 2025), 83% des entreprises marocaines évoluent hors du cadre formel, ce qui souligne l'ampleur et la diversité de ce phénomène d'informalité au Maroc.

Impulsée par l'intensification de l'agriculture, la féminisation de l'emploi agricole est aussi de plus en plus présente. Parmi la population active féminine, 36,9 % l'est dans le secteur agricole ; tandis que dans la population active masculine, la proportion est moindre, de 25,5 % (Ibid).

Différentes études ont souligné que le salariat agricole est marqué par l'informalité et la précarité. De nombreuses ouvrières saisonnières, contraintes par la pauvreté, sont prêtes à accepter de travailler dans des conditions difficiles, avec des salaires très bas, sans oublier l'exposition à la violence au sein des exploitations qui les recrutent (Bouzidi et al., 2011 ; Bossenbroek et al., 2015 ; Reghay et Oulhaj, 2018). Différents acteurs, notamment du secteur associatif, se sont emparés de cette question et conduisent des actions de plaidoyer pour appeler à une intervention des pouvoirs publics (Bouchoua et Arab, 2025).

De nombreux dispositifs d'action publique et ont été mis en place pour améliorer les

conditions de travail des ouvrières et ouvriers agricoles au Maroc, que ce soit à travers le code du travail, les dispositifs de protection sociale et de retraite, la structuration d'un syndicalisme et la mise en place d'une inspection du travail. Cependant, les études sur la mise en œuvre de ces dispositifs au Maroc sont quasiment inexistantes.

Le présent article cherche à combler le manque d'études sur ce sujet. Il présente différents dispositifs d'action publique ayant pour but d'améliorer les conditions de vie et de travail des ouvriers et ouvrières agricoles et analyse, sur la base d'entretiens menés et de statistiques publiées, dans quelle mesure et comment ces dispositifs sont mis en œuvre dans la zone du Saïss.

Méthodologie

L'étude a été initialement menée dans le cadre d'un projet financé par le Centre National pour la Recherche Scientifique et Technique (CNRST) portant sur l'impact de la pandémie de Covid-19 sur les travailleuses agricoles du secteur informel.

Nous avons abordé le fonctionnement en théorie et en pratique de différents dispositifs d'action publique qui visent à apporter une protection sociale et économique aux travailleurs agricoles. Ces dispositifs sont entendus comme un ensemble structuré de moyens, de règles et de pratiques mis en place pour atteindre un objectif de politique publique (Zittoun, 2013).

Les dispositifs étudiés ici sont :

1. *La régulation de la relation entre entreprises agricoles et ouvriers agricoles*, sur la base notamment du code du travail ;
2. *La protection médicale*. Jusqu'en 2022, le régime auquel les ouvriers agricoles

pouvaient souscrire était le RAMEM (Régime d'Assistance Médicale aux Economiquement Démunis). Face aux difficultés de mise en œuvre de ce dernier, un autre dispositif a été mis en place à partir de 2023, nommé l'AMO (Assurance Médicale Obligatoire). Puisque l'AMO a été explicitement conçue pour surmonter les difficultés du RAMEM, nous présentons ces dernières avant de présenter l'AMO. Cette présentation conjointe du RAMEM et de l'AMO a aussi été rendue possible car les enquêtes ont eu lieu durant une période de fonctionnement du RAMEM puis durant une période de fonctionnement de l'AMO.

3. *Le régime de retraite ;*
4. *L'action syndicale ;*
5. *L'inspection du travail.*

Pour étudier ces dispositifs, une revue de littérature a d'abord été effectuée. Du fait de l'absence d'études scientifiques sur ce sujet, nous avons parfois mobilisé des articles de journaux. Entre juin 2022 et juin 2023, puis en février 2025, des entretiens ont été conduits dans la zone du Saïss. D'abord, dix ouvrières agricoles ont été interrogées. Ces femmes travaillaient dans divers domaines agricoles (des exploitations de type capitaliste) en tant que saisonnières. Les entretiens ont abordé les principaux problèmes dans leur travail, les défis auxquels elles étaient confrontées dans leur participation à l'action syndicale, ainsi que leur perception de l'efficacité des politiques publiques pour garantir le respect des droits du travail et de la protection sociale des ouvrières.

Ensuite, nous avons interrogé sept syndicalistes agricoles intervenant dans la zone du Saïss, et affiliés aux centrales syndicales les

plus représentatives au niveau national, à savoir : 1) la Fédération Nationale du Secteur Agricole (FNSA), affiliée à l'Union Marocaine du Travail (UMT) ; 2) l'Union Nationale des Employés Agricoles, affiliée à la Confédération démocratique du travail (CDT) ; 3) l'Union Marocaine d'Agriculture, affiliée à l'Union Nationale du Travail au Maroc (UNTM) ; 4) la Fédération Nationale d'Agriculture, affiliée à l'Union Générale des Travailleurs du Maroc (UGTM), et 5) l'Union Démocratique de l'Agriculture, affiliée à la Fédération Démocratique du Travail (FDT).

Ces entretiens ont abordé les initiatives des syndicats pour défendre les droits des ouvriers agricoles auprès des employeurs et leur rôle dans le fonctionnement du salariat agricole, les difficultés rencontrées par les ouvriers pour faire valoir leurs droits et s'organiser syndicalement, ainsi que la mise en œuvre en pratique des dispositifs d'action publique mentionnés ci-dessus, visant à améliorer les conditions de travail des ouvriers agricoles.

En outre, nous avons mené des entretiens avec un inspecteur du travail chargé des droits sociaux en agriculture, rattaché à la Direction Régionale de l'Emploi et des Affaires Sociales de Fès-Meknès, ainsi qu'avec deux représentants de l'autorité : un sous-préfet (ou Pacha principal) et un responsable chargé du Registre Social Unifié (RSU). Le RSU est un système d'information qui mesure différents indicateurs des ménages marocains (structure de la famille, revenus, type de logement, etc.) pour qualifier leur éligibilité à certains programmes d'appui. Un score global est calculé pour chaque ménage et comparé avec différents seuils pour savoir si le ménage peut bénéficier de tel ou tel programme d'appui.⁵⁷

⁵⁷ Les valeurs basses et hautes du score RSU ne sont pas rendues publiques. Un décret du bulletin

officiel publie cependant la formule de calcul (Royaume du Maroc, 2021).

Ces entretiens ont porté sur les difficultés que rencontrent les ouvriers pour faire valoir leurs droits, les mesures prises pour les protéger contre l'exploitation des employeurs, les mesures d'appui prises par l'Etat pour permettre aux familles démunies de bénéficier d'une aide sociale minimale et du droit à l'AMO, ainsi que les obstacles entravant la mise en place des régimes de sécurité sociale.

Résultats

Des entreprises agricoles qui cherchent à limiter au maximum leur lien contractuel avec les ouvriers

Une note du Haut-Commissariat au Plan (2022) évalue que pour les travailleurs dans le domaine de l'agriculture qui travaillent toute l'année, le taux de contractualisation (présence d'un contrat écrit et formel de travail) est de 20% seulement. Un responsable syndical a aussi mentionné des manipulations dans la rédaction des contrats : *« La loi prévoit que le travail doit être formalisé par la conclusion d'un contrat de travail, mais les travailleurs ne bénéficient pas du tout de cette loi. Ou bien ils sont induits en erreur sur l'existence de contrats de travail conclu. Dans 75 % des cas, il n'y a en fait pas de contrat écrit ! »*

Par ailleurs, même lorsque des contrats sont signés, les chefs d'exploitation agricole de type capitaliste utilisent des stratégies pour éviter de formaliser l'existence d'emplois permanents. Souvent, dans les cas minoritaires où un document est signé, il est mentionné que le contrat est permanent, mais le contrat n'est que rarement envoyé aux administrations publiques comme la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS). Les employeurs se sentent complètement libres d'arrêter de

payer leurs employés quand ils le veulent. Le responsable syndical interrogé a souligné que les ouvriers ne sont jamais au courant de leurs droits permis en théorie par la signature d'un contrat.

Le Code du travail marocain comporte des dispositions qui encadrent les contrats de travail temporaire et définissent leurs conditions, notamment dans les articles 495 à 506 (Ministère de la Justice, 2004). Ce code permet aux employeurs d'utiliser un contrat temporaire pour certaines périodes spécifiques, en vue d'effectuer des travaux non permanents appelés "tâches", uniquement dans le cas d'un accroissement temporaire ou subit de l'activité de l'entreprise. On peut aussi utiliser un contrat temporaire pour le remplacement d'un salarié absent (maladie, congé, maternité...) ou en cas de suspension du contrat de travail, ainsi que pour toutes les activités à caractère saisonnier dans des domaines tels que l'agriculture, l'hôtellerie ou la restauration.

La durée maximale d'un contrat de travail intérimaire au Maroc est de 3 mois renouvelable une fois. Si le salarié poursuit son activité au-delà de cette date, il est alors en théorie automatiquement requalifié en contrat à durée indéterminée (Ministère de la Justice, 2004). Cependant, selon l'article de presse Arab News (2021), les ouvriers ne connaissent pas la législation. Ainsi, *« beaucoup d'ouvriers ont une activité permanente et travaillent dans un poste prétendument temporaire chez le même employeur pendant plus de dix ans et parfois même plus de trente ans dans de nombreux cas »* (ibid.).

Par ailleurs, souvent les exploitations agricoles ont recours à des intermédiaires pour l'embauche des ouvriers, que cet intermédiaire soit formel ou non. Dans le cas d'intermédiaires

informels⁵⁸, ces exploitations embauchent sans contrat, parfois à la journée, des ouvriers. Le chef d'exploitation paie l'intermédiaire pour l'ensemble des ouvriers et ensuite l'intermédiaire paie les ouvriers (et souvent se rembourse des frais de transport). Ainsi, le chef d'exploitation se dégage de tout lien direct avec les ouvriers.

Il existe aussi différents cas d'intermédiaires formels. Un membre interrogé du Syndicat national marocain des ouvriers agricoles (affilié à la Fédération Nationale du Secteur Agricole) a décrit le changement de gestion récente à la fois dans les entreprises agricoles capitalistes de taille moyenne, qui fonctionnent comme des entreprises classiques. Il a estimé que ces entreprises agricoles avaient considérablement augmenté leur recours aux entreprises d'emploi temporaire et occasionnel, en prétextant du caractère saisonnier de l'activité agricole. Cette activité a notamment augmenté depuis 2021, après la crise du Covid-2019.

Ce recours au travail temporaire, de façon permanente et non justifiée, est en fait illégal. Selon ce responsable syndical : « *les entreprises de travail temporaire sont agréées par le Ministère du Travail et de l'Emploi, et leur rôle est de mettre de la main d'œuvre à la disposition d'un tiers (l'employeur), pour assurer un travail à caractère temporaire ou saisonnier. Ces entreprises entrent en pratique en connivence avec l'employeur pour lui fournir illégalement de la main d'œuvre sans que ce dernier n'ait de justification légale pour le recours au travail temporaire* ». De plus, le responsable syndical enquêté ci-dessus a mentionné l'absence d'inspection des entreprises de travail temporaire (voir aussi Alahdat, 2022).

⁵⁸ Ces intermédiaires peuvent jouer simplement un rôle de courtiers (*samsar*) ou bien aussi s'occuper de superviser le travail des ouvriers dans les

D'après le responsable de l'autorité locale interrogé, même quand des ouvriers ou ouvrières sont déclarés, il existe souvent en fait une négociation entre l'agriculteur, l'ouvrier (ou ouvrière), et un agent d'autorité locale ou un syndicaliste pour déclarer une partie seulement des heures travaillées (voir aussi Eco Actu, 2020).

Un cas fréquent est celui d'une ouvrière qui vient se plaindre à un agent d'autorité ou à un syndicaliste, notamment suite à une maladie ou un accident. L'agent d'autorité ou le représentant syndical va alors voir l'employeur pour que ce dernier déclare à la CNSS au moins quelques heures, de façon à ce que l'ouvrière puisse bénéficier de la sécurité sociale. Pour un syndicaliste interrogé : « *le pourcentage des employées bénéficiant de ce type d'accord n'excède pas 6%, et les jours déclarés à la Caisse ne dépassent pas 12 à 14 jours par mois, alors que, en réalité, les employées travaillent 26 jours par mois.* »

Absence d'une politique sociale fiable spécifique pour la protection sociale des travailleuses agricoles

Les limitations du régime d'assistance médicale précédents

De 2012 à 2022, le régime d'assurance médical public pour les personnes avec de faibles capacités financières était le RAMED. L'éligibilité à ce dispositif était établie en utilisant différents indices multidimensionnels de pauvreté, calculés à partir de différentes variables spécifiques à chaque milieu. En milieu rural, les personnes devaient remplir deux critères : 1) un score patrimonial, qui prenait en compte tous les biens du ménage et qui ne devait pas dépasser la valeur de 70 par personne vivant dans le ménage ; 2) un score

exploitations, ils sont alors nommés *cabranes* ou *caporaux* (Chattou, 2019).

de conditions de vie du ménage, qui devait être inférieur à 6.

Le programme introduisait une distinction parmi les personnes éligibles au RAMED. D'une part, les *personnes pauvres* (dont le score patrimonial était inférieur à 29) étaient exonérées d'une contribution financière au RAMED.

D'autre part, les *personnes vulnérables* étaient considérées comme pouvant contribuer financièrement. En milieu rural, ces personnes devaient avoir un score patrimonial situé entre 29 et 70. Les personnes vulnérables contribuaient à hauteur de 120DH par personne et par an dans la limite d'un plafond de 600 DH par ménage quel que soit l'effectif des personnes le composant (Ferrié et al., 2018). Le RAMED permettait en théorie de ne pas payer les frais de santé dans le secteur de santé publique.

Les personnes interviewées ont mentionné les difficultés suivantes dans l'application du RAMED.

1) La situation de fragilité économique des affiliés rendait difficile l'accès aux soins en cas de maladie, **en raison d'indemnités limitées**. Par exemple, un grand nombre de frais médicaux étaient alors remboursés à hauteur de seulement 70%. De plus, pour les affections de longue durée, caractérisées par leur gravité, leur durée prolongée et leur coût élevé, le remboursement demeurait souvent plafonné à ce même taux de 70%. Par ailleurs, le RAMED ne remboursait pas tous les soins dans les structures hospitalières publiques bien qu'officiellement, les soins dans ces structures

soient censés être gratuits (Ferrié et al., 2018). Notamment, il ne remboursait pas certaines prestations comme la radiologie, et souvent ne remboursait pas les médicaments (Finance News, 2023).

2) Le secteur public ne disposait souvent pas des moyens suffisants pour accueillir tous les patients. Parallèlement, les **ouvrières interrogées n'étaient pas en mesure d'avancer les frais de soins dans le secteur privé, ni d'attendre un remboursement ultérieur**. Une ouvrière nous a dit en 2023 : « *Je suis inscrite au RAMED, mais je n'ai souvent pas d'argent pour aller chez un médecin privé ou acheter des médicaments.* » Cette situation poussait certains patients à se tourner vers des dispensaires⁵⁹ dans des quartiers résidentiels, malgré le manque d'infrastructures adaptées.

Cette faible offre apportée par le RAMED, en termes de services et de qualité des soins médicaux, n'inspirait guère confiance aux adhérents pauvres. Les 10 ouvrières agricoles enquêtées dans la zone du Saiss n'étaient pas satisfaites des prestations fournies par le RAMED. Les adhérents pauvres sont obligés de recourir, en cas de longue maladie ou de gros frais médicaux à leur épargne familiale et à l'assistance de leurs proches. Ni l'une ni l'autre ne peuvent cependant être considérées comme une source de financement fiable et sûre (El Ghmari, 2022).

Le nombre estimé de bénéficiaires du RAMED en 2022 était de 11 millions (Economie, 2023). Du fait de ces difficultés, en pratique, le RAMED ne couvrait cependant qu'une minorité des actifs dans le secteur agricole. En 2022, au

⁵⁹ Le dispensaire est un centre public de santé de proximité situé dans les zones urbaines et rurales, pouvant offrir divers soins (vaccination des enfants, consultations généralistes, etc.). Il est dirigé par un médecin généraliste et dispose d'une équipe d'infirmiers et d'infirmières. Ces centres diffèrent des grands hôpitaux qui offrent des services spécialisés comme la radiologie et les consultations

de médecins spécialistes. Ces grands établissements, souvent loin du domicile des patients, ne peuvent pas toujours répondre à la forte demande des bénéficiaires du RAMED. De plus, les patients doivent souvent payer eux-mêmes leurs frais de déplacement et parfois chercher un endroit où dormir en attendant leur tour.

Maroc, selon le Haut-Commissariat au Plan (2022), seuls 4,6% des actifs occupés exerçant dans l'agriculture, la forêt et la pêche avaient une couverture médicale.

Une nouvelle Assurance Maladie Obligatoire

Face aux limites du RAMED, une nouvelle assurance a été lancée en 2021 dans le cadre de la loi-cadre 09-21, et mise en place en décembre 2022. Il s'agit de l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO). Cette réforme repose sur une volonté royale forte, en faisant un projet social majeur du Maroc. Lancée notamment après le discours royal lors de la Fête du Trône en 2018, cette initiative vise à garantir un accès équitable aux soins de santé, publics ou privés, pour la majorité des Marocains. L'objectif est d'assurer une couverture médicale universelle, sans distinction de statut social ou professionnel, par une réforme globale du système de santé.

Les anciens affiliés au RAMED bénéficient avec l'AMO des mêmes droits qu'avec le RAMED, et de plus ils ont le droit de se tourner vers les centres de santé privés et de bénéficier du remboursement des dépenses dans de nouveaux domaines, tels que la pharmacie, la radiologie ou la biologie. De même ils ont accès à une prise en charge dans de meilleures conditions, notamment pour les maladies chroniques ou lourdes (Economie, 2024).

L'AMO est administrée par la CNSS. Pour répondre aux besoins diversifiés de la population, plusieurs régimes d'assurance maladie ont été mis en place.

- 1) Toute personne qui travaille et qui est affiliée à la CNSS est inscrite à **l'AMO de base**. C'est le cas des ouvriers qui sont

déclarés, même si le nombre de journées de travail déclaré est faible.

- 2) Les personnes qui ne sont pas officiellement actives, qui sont inscrites au RSU et qui sont reconnues comme précaires (score de RSU inférieur au seuil de 9,32) sont inscrites à **l'AMO de solidarité** (Tadamon).
- 3) **L'AMO-travailleurs non-salariés** s'adresse aux travailleurs indépendants, les non-salariés et les professions libérales.
- 4) Certaines personnes ne correspondent pas aux critères d'éligibilité des régimes ci-dessus. Ces personnes ne sont pas inscrites comme employées à la CNSS, ne sont pas auto-entrepreneurs et ont un score RSU supérieur à 9,32. Elles doivent alors s'inscrire à **l'AMO universelle** (Chamil). Ces personnes ont à payer une cotisation mensuelle variant entre 144 et 1164 DH en fonction de leur score RSU (Conseil Economique, Social et Environnemental, 2024).

L'Etat a annoncé sa volonté que l'ensemble des personnes employées dans le secteur agricole puissent bénéficier de l'AMO. Pour les agriculteurs, en avril 2021, un décret dédié a été signé visant la mise en place de l'AMO, qui concerne dans un premier temps 1,6 million agriculteurs et leurs familles. Pour les ouvriers agricoles qui sont formellement déclarés (et qui ont vocation à bénéficier en général de l'AMO de base), des cotisations doivent être payées par l'employeur et par l'ouvrier, généralement en pourcentage du salaire, chaque mois à la CNSS.

Sur la base des données statistiques générales de l'agriculture, le gouvernement a établi un barème de contribution des travailleurs agricoles dans le cadre de l'AMO de base. Pour le cas du secteur agricole, c'est le SMAG qui est la base du calcul⁶⁰. « *Ainsi et conformément à*

⁶⁰ A partir d'avril 2025, le SMAG est de 2418 dirhams par mois ; il est inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) qui lui vaut 3266

dirhams en avril 2025. Une stratégie a été mise en place pour organiser un rapprochement progressif entre ces deux salaires minimums dans les années à

ce barème, le montant de la cotisation minimale a été fixé à 117 DH par mois. Cette cotisation concerne les travailleurs agricoles dont le salaire ne dépasse pas le SMAG » (Amrani, 2022). Quant à ceux dont le salaire dépasse le SMAG, les cotisations se basent sur les différents salaires, que ce soit pour les cotisations patronales ou les cotisations salariales (Tableau 1). Au total, l'employeur devrait payer 21,09% et l'employé 6,74% si les différentes contributions sont bien effectuées.

Cependant, selon un syndicat et un membre de l'autorité locale interrogés, en pratique, l'employeur ne déclare souvent que quelques heures par mois (bien moins que le temps de travail réel). Le salaire déclaré est donc

inférieur au salaire effectivement perçu par les ouvriers agricoles. Cette sous-déclaration entraîne une baisse du montant des cotisations sociales versées à la CNSS, cotisations qui financent des prestations essentielles telles que l'assurance maladie, la retraite ou les allocations familiales.

En conséquence, la couverture sociale et les droits aux prestations des salariés étaient réduits, privant ces derniers d'une protection sociale adaptée à leur travail et à leur rémunération réelle.

Tableau 1. Cotisations patronales et salariales pour l'AMO de base

Risques et protections	Part patronale	Part salariale	Plafond*	Total
Maladie-maternité, décès	0,67 %	0,33 %	6000 dirhams	1 %
Cotisation au régime de retraite	7,93 %	3,96 %	6000 dirhams	11,89 %
Prestations familiales	6,40 %	-	-	6,40 %
AMO de base	1,85 %	-	-	1,85 %
AMO obligatoire	2,26 %	2,26 %	-	4,52 %
Indemnité pour perte d'emploi	0,38 %	0,19 %	6000 dirhams	0,57 %
Taxe de formation professionnelle	1,6 %	-	-	1,6 %
Total	21,09 %	6,74 %		27,83 %

* Pour le calcul des prestations sociales, un plafond salarial de 6000 DH est appliqué. Ainsi, même si un salarié touche un salaire mensuel supérieur à ce montant, le calcul se fait de toute façon avec un maximum de 6000 dirhams.

Quant aux travailleurs du secteur agricole informel, ils sont a priori considérés comme appartenant aux catégories nécessiteuses, dont la capacité à contribuer financièrement à la caisse d'assurance maladie est faible. Ils bénéficient alors de l'AMO de solidarité. Pour ces personnes, une aide de 500 dirhams

mensuelle est allouée (à condition que leur score RSU soit inférieur au seuil de 9,32). Les ménages qui dépassent ce seuil et dont le score RSU est compris entre 9,33 et 9,74 bénéficieront d'une aide sociale sans avoir la possibilité d'accéder à l'AMO gratuite (Tadamon). Ils peuvent s'inscrire à l'AMO

venir. L'augmentation du SMAG et son alignement sur le niveau du salaire minimum interprofessionnel

font ainsi partie des objectifs principaux du programme « Génération Green 2020-2030 ».

Chamil avec des cotisations entre 144 et 176 dirhams par mois, selon le niveau de notation. Ceux dont le score RSU est au-dessus du seuil d'éligibilité (9,74) ne bénéficieront ni de l'aide financière ni de l'AMO.

La mise en œuvre de l'AMO a cependant rencontré des difficultés. Huit des dix ouvrières agricoles interrogées refusaient que leur employeur déclare leur contrat de travail car elles avaient peur que, avec la formalisation du contrat (quels que soient le nombre de jours effectivement travaillés et la valeur du salaire), la valeur de RSU de leur ménage augmente et qu'alors elles perdent les 500 dirhams d'aide mensuelle. C'est notamment le cas des ouvrières les plus âgées, qui préfèrent ne pas travailler tous les jours, du fait de leurs responsabilités familiales et de la pénibilité du travail dans les champs.

L'AMO a été conçue en théorie pour faire face à la vulnérabilité des plus démunis dans le domaine médical. Cependant, en réalité, l'AMO ne couvre pas tous les frais de traitement pour cette catégorie, notamment en ce qui concerne les opérations qui nécessitent des dépenses élevées. Par ailleurs, de nombreuses prestations (allocations familiales, régime de retraites, indemnités pour perte d'emploi ou de maladie, au congé de naissance, etc.) ne sont pas incluses pour les plus démunis. La majorité des assurés se tournent alors vers les centres de santé privés, principalement en raison du manque de disponibilité des soins dans le secteur public. En pratique, plus de 95% des affiliés à l'AMO consultent dans le privé, et même 57% des affiliés à l'AMO Tadamon privilégient le secteur privé (Rhoul, 2024).

En plus, comme pour le RAMED, les frais ne sont pas remboursés intégralement par l'AMO. Un conseil d'administration de la CNSS en 2019 a décidé d'élever le relèvement du taux de remboursement qui est passé de 70 à 80% en 2020.

Les assurés restent donc tenus de contribuer à hauteur de 20 % des frais médicaux sur le montant total des soins remboursés ou pris en charge sur la base du tarif national de référence. Par exemple, dans le cas d'une consultation chez le médecin spécialiste, le patient qui paie 250 DH est remboursé par la CNSS de 200 DH (80% de 250 DH). Le reste à la charge du patient est de 50 DH. Le remboursement des médicaments s'effectue sur la base du prix de vente public ou du prix du médicament générique le plus proche lorsqu'il est disponible (Le Desk, 2022). Les ménages les plus aisés ont l'opportunité d'accéder à des mutuelles complémentaires, mais ce n'est pas le cas des ménages les plus pauvres.

Ce système d'assurance-maladie est majoritairement perçu comme complexe, peu protecteur y compris de la part des personnes assurées, insuffisamment clair sur les prestations couvertes, leurs coûts, leurs conditions d'accès et leurs modalités de remboursements (Conseil Economique et Social, 2024).

Dans l'ensemble, le régime AMO est considéré comme une avancée sociale, mais de nombreux défis sont encore à relever. Les citoyens qui sont effectivement couverts critiquent principalement l'avance des frais médicaux, les difficultés rencontrées dans l'accès aux soins spécialisés, ainsi que les traitements spécialisés qui sont jugés coûteux avec des niveaux de remboursement insuffisants (Conseil Economique, Social et Environnemental, 2024).

Un régime de retraite limité à une minorité de la population active

L'instauration d'un régime de retraite pour les salariés repose sur des cotisations calculées en fonction des différents salaires, tant pour les cotisations patronales que pour les cotisations salariales. Cependant, on estime que 60% de la

population active occupée ne sont couverts par aucun régime de retraite (Conseil Economique, Social et Environnemental, 2018). Une autre étude donne des chiffres de 69% pour les femmes et 75% pour les hommes (Haut-Commissariat au Plan, 2022). Surtout, selon l'étude du Conseil Economique, Social et Environnemental, le taux de personnes non couvertes s'élève à 91,2% en zones rurales.

Pour ce qui est des ouvriers agricoles, ces derniers ont souvent un travail saisonnier, informels et les journées officiellement déclarées, le cas échéant, par l'employeur sont fréquemment inférieures aux journées réellement travaillées. De ce fait, il est généralement difficile pour les ouvriers agricoles d'accumuler des jours formellement déclarés suffisants pour atteindre de bons niveaux de retraite (Conseil Economique, Social et Environnemental, 2021).

Un accord a été signé en avril 2022, entre le chef de gouvernement et le patronat, stipulant que le nombre de jours de déclaration à la sécurité sociale soit réduit à 1320 jours au lieu de 3240 jours pour bénéficier de la retraite. La mise en œuvre de cette réforme a eu lieu en mai 2025. Ceci devrait permettre d'augmenter fortement le nombre d'ouvriers agricoles éligibles à la retraite.

Dans cet accord, le financement du régime social est assuré par des contributions patronales et salariales assises sur les salaires. Si un ouvrier a déclaré moins de 1320 jours, il n'aura pas le droit à la retraite (et alors l'ouvrier et le patron pourront récupérer les cotisations payées par le passé). La valeur des pensions de retraite varie entre 1) un minimum de 600 dirhams si le nombre de jours déclarés est compris entre 1320 et 1704 et 2) un maximum de 1000 dirhams pour ceux dont le nombre de jours déclarés est compris entre 2856 et 3240 jours (au-dessus de 3240 jours, un autre barème est utilisé).

Une faible présence des syndicats

Une faible affiliation syndicale des ouvrières et ouvriers agricoles

Bien que la liberté d'appartenance syndicale soit garantie par la constitution et le code du travail, le taux de syndicalisation des travailleurs au Maroc est très bas. La faible affiliation syndicale de la classe ouvrière touche aussi bien le monde urbain que le monde rural : 96,05% des actifs marocains occupés ne sont pas affiliés à une organisation syndicale ou professionnelle (92,9% en milieu urbain et 99,2% en milieu rural). La non-affiliation concerne 95,3% parmi les hommes et 95,1% parmi les femmes (Haut-Commissariat au Plan, 2022). Le taux de syndicalisation parmi les ouvrières et ouvriers agricoles au niveau national ne dépasse pas 0,5 % en 2017 (Via Campesina, 2017).

Neuf des 10 ouvrières interrogées connaissaient les syndicats en tant qu'organisations de défense des droits des travailleurs, mais aucune n'était inscrite à un syndicat. Elles n'avaient pas de connaissance du droit du travail et des modalités d'adhésion et d'appartenance aux organisations syndicales. Ces neuf travailleuses enquêtées ont souligné l'absence de rapport avec les organisations syndicales.

Une ouvrière interrogée travaillait à Ouislane, à 4 km du centre de Meknès, sur la route de Fès, dans diverses exploitations agricoles depuis mai 2023. Après la levée totale des restrictions sanitaires Covid 19 au Maroc, elle percevait un salaire de 80 dirhams par jour. Elle a ainsi affirmé : « *le travail n'est pas toujours à portée de main, il s'obtient grâce à des réseaux de connaissances* ». Les 10 ouvrières interrogées ont mentionné leur situation de grande fragilité, surtout celles qui ont des tâches multiples, domestique et familiale, ce qui les obligeait à se soumettre à leur travail. La

priorité était de garder l'emploi même en gardant le silence.

Habiba, veuve de 40 ans, a quitté son village d'Aïn Hamra, près de Taza, il y a dix ans pour s'installer à Ouislane, près de Meknès. Elle travaille dans différentes zones comme Majate, El Hajeb, Jiri et Aïn Toutou. Selon les besoins, elle travaille dans des exploitations agricoles qui cultivent des oignons et de l'ail ou elle récolte des fruits tels que l'abricot, la pêche et la prune. Elle touche un salaire qui varie entre 70 et 80 dirhams. Elle bénéficie également de l'AMO. Habiba a témoigné : *« Bien qu'il y ait des syndicats, nous n'en avons jamais vu. De plus, le travailleur agricole n'a aucun droit et les syndicats se soucient seulement des ouvriers des usines et des grandes entreprises agricoles. Notre travail est temporaire et non inclus dans les luttes des syndicats. Ce que nous exigeons, c'est que l'État se soucie de nous, et s'il existe des syndicats capables de nous défendre, que nous ne soyons pas obligées de nous engager dans leurs luttes ou de revendiquer publiquement nos droits, car c'est nous qui serons soumises aux expulsions ».*

Habiba ajoute aussi : *« Ce qui empêche les travailleuses de se rassembler pour défendre leurs droits, ce sont les conditions difficiles dans lesquelles chacune d'entre elles vit. Nous n'avons pas d'autre choix que de travailler pour vivre. De plus, si l'une d'entre nous voulait revendiquer son statut d'emploi et ses droits, personne ne la soutiendrait et elle se retrouverait face à face avec l'employeur. La majorité des travailleuses considèrent même que celles qui osent défendre les droits des travailleuses posent des problèmes dont nous n'avons pas besoin ».* En effet, le risque est que les employeurs licencient l'ensemble des ouvrières, celles qui se sont mobilisées comme les autres. De plus, les travailleuses agricoles sont dispersées géographiquement, et changent fréquemment de domaine agricole

dans lequel elles travaillent. Il est compliqué pour elles dans ces conditions de structurer une action collective.

En réalité, la liberté syndicale est restreinte, comme l'a expliqué un syndicaliste : *« la situation précaire des travailleurs agricoles ne leur laisse que deux choix : soit la faim en adhérant à un syndicat ou la misère en continuant à travailler. Naturellement, les travailleurs choisissent la misère pour ne pas être licenciés. Il n'est pas possible de parler de sensibilisation syndicale et d'encadrement juridique en l'absence de liberté d'adhésion syndicale. La lutte contre la liberté syndicale se déroule même dans les grandes exploitations agricoles où le travail est semi-formel, et il est parfois difficile d'obtenir un récépissé définitif lors de la création d'un bureau syndical, sans parler des travailleurs saisonniers qui sont facilement licenciés s'ils adhèrent à un syndicat ».*

D'après un ex-membre de la Fédération Nationale du Secteur Agricole, en théorie, le Code du Travail appuie le syndicalisme, mais en pratique il existe de nombreux obstacles réglementaires pour que ces droits à l'action syndicale puissent être mis en œuvre. Malgré l'inscription du droit de grève dans la Constitution, ce droit reste difficile à mettre en œuvre en raison de multiples procédures à suivre. La promulgation de la loi organique 97.15 en mars 2025, qui encadre le droit de grève, a rendu notamment son exercice plus difficile.

Un syndicaliste de la Confédération démocratique du travail a expliqué : *« Lorsqu'un travailleur adhère à un syndicat spécifique et commence à mobiliser d'autres employés pour se battre pour leurs droits, il est souvent exclu. Le problème réside dans le fait que l'Etat a cherché à fragmenter les syndicats de l'intérieur par divers moyens, ce qui a conduit à l'émergence de nouveaux syndicats, désormais perçus comme complices de l'Etat et*

des employeurs, plutôt que comme défenseurs des droits des travailleurs. La confiance dans les syndicats a été ébranlée, entraînant la formation de structures informelles de travailleurs qui s'efforcent de défendre leurs droits en dehors du cadre syndical. Ces structures sont appelées des comités de coordination».

Par ailleurs toutes les ouvrières agricoles interrogées se méfient des organisations syndicales et ne leur reconnaissent aucune crédibilité. Cette méfiance s'explique par la faiblesse des syndicats à trouver les moyens de les défendre sans les pousser dans des aventures militantes aux conséquences incalculables. Les syndicalistes interrogés ont eux aussi fait ce constat d'une méfiance partagée par de nombreux ouvriers agricoles.

Une action syndicale limitée

Les syndicats ne sont présents que dans les grandes exploitations, de type capitaliste, et leurs marges de manœuvre sont très limitées et faibles. Un représentant syndical a expliqué : *« le secteur agricole informel connaît une croissance constante, mais l'action syndicale est limitée aux grandes exploitations agricoles ayant un travail formel ou semi-formel dans lequel la période de travail dépasse environ six mois »*. De plus, les syndicats sont historiquement moins influents dans le secteur informel et moins intéressés par lui. En raison de la fragmentation et du manque de structuration de ce secteur, les syndicats manquent souvent des ressources nécessaires pour intervenir. Leurs structures et leurs modes de fonctionnement sont généralement plutôt adaptés aux grandes entreprises et aux salariés du secteur formel.

Les syndicats ont du mal à identifier les travailleurs et travailleuses, et même les moyens dont disposent les syndicats restent très limités, surtout pour contacter ceux et celles qui opèrent dans des régions éloignées, ce qui rend plus complexe à engager des négociations collectives et à entamer un dialogue social avec les employeurs.

Certains syndicats tentent d'intervenir dans le secteur de l'agriculture, notamment la Fédération Nationale du Secteur Agricole, et la Coordination des Syndicats Agricoles, qui comprend des organisations telles que la CDT, l'UMT, l'UGMT, la FDT et l'UNTM. Cependant, pour un membre syndical de l'UMT interrogé : *« Il n'existe aucun syndicat qui ait une stratégie claire, forte et prometteuse pour le secteur agricole informel. Il faut qu'il y ait l'émergence de dirigeants syndicaux appartenant à cette catégorie et possédant une connaissance approfondie des nombreux problèmes auxquels cette catégorie est confrontée, pour soutenir leurs revendications légitimes »*.

Cette absence de syndicat dans le monde agricole s'enracine dans une faiblesse générale des syndicats au Maroc⁶¹. Les travailleurs et les représentants syndicaux ne jouissent d'aucune protection contre les menaces et les vengeances dont ils peuvent être la cible de la plupart des employeurs (González, 2023).

Les représentants syndicaux interrogés ont affirmé ne pas être complètement inactifs. Un syndicat avait des partenariats avec des organisations internationales de défense des droits des travailleurs, notamment avec le Centre Américain de Solidarité. Ce centre joue un rôle clé dans la défense des droits des travailleurs agricoles dans les exploitations

⁶¹ Le multi-syndicalisme et les scissions récentes ont eu un impact négatif sur le syndicalisme marocain. Bien que seules quatre centrales syndicales soient considérées comme les plus représentatives depuis 2015 (UMT, CDT, UGTM et UNTM), le nombre total

de syndicats représentés par des délégués lors des dernières élections professionnelles s'élève à 23. Voir : <https://leseco.ma/archives/les-syndicats-en-perde-de-vitesse-2.html>

agricoles de certaines régions du Maroc, où les conditions de travail sont souvent précaires. Il soutient également le renforcement des syndicats locaux pour mieux défendre les intérêts des travailleurs et améliorer leur représentation. Ce centre a une convention avec la Fédération Nationale du Secteur Agricole pour la sensibilisation aux droits légaux, la négociation de contrats et l'accès à la couverture sociale.

Une inspection du travail dépourvue de pouvoir et d'autonomie

Une inspection largement absente dans les exploitations agricoles

Le secteur agricole est le moins touché par le contrôle de l'inspection du travail : seulement 2% des visites de l'inspection du travail concerne des entreprises du secteur agricole (Lfadel, 2020). Bouchra, une jeune travailleuse qui n'avait pas de contrat formel, a souligné : *« En tant que travailleuses dans les fermes agricoles, nous n'avons jamais rencontré un responsable de l'inspection du travail ou un membre du syndicat qui nous ait interrogées sur nos conditions de travail. Nous n'avons jamais posé de questions à ce sujet, car notre priorité est de rentrer chez nous après avoir gagné un peu d'argent, plutôt que de nous préoccuper de nos droits ».*

Nafissa, originaire d'un douar marginal de Meknès, a déclaré qu'elle vit dans ce quartier depuis dix ans et travaille dans les fermes agricoles aux alentours de la ville. Elle ignorait complètement l'existence d'une inspection du travail ou d'une instance chargée de défendre les droits des travailleurs. *« Nous, les travailleuses, sommes ignorantes de ces questions, nous ne connaissons que le*

mouqef⁶², le lieu où nous nous réunissons pour trouver du travail. Mais quelle valeur ont les femmes du mouqef pour qu'on s'intéresse à elles ? ».

Faiblesse des moyens réglementaires et matériels

L'inspection du travail souffre de l'absence d'un statut adapté à cette profession et de l'insuffisance des ressources humaines et matérielles. Les inspecteurs du travail ont peu de voitures et de possibilité de déplacement dans les exploitations. En pratique, ils ne se déplacent pas de leur propre initiative. Ils ne se déplacent qu'en cas de conflit, notamment si des ouvrières se plaignent ou bien à la demande d'un syndicat. Lorsqu'ils interviennent, ils cherchent à « calmer » les choses avant tout, pour gérer les conflits entre agriculteurs et ouvrières mais pas pour faire appliquer le droit. Certains inspecteurs ne contrôlent que les grandes exploitations. Les employeurs de ces exploitations ne montrent que les ouvriers qui sont salariés et disent que les autres ne sont embauchés que de façon temporaire.

Aussi, l'intervention des inspecteurs pour s'assurer de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au travail se heurte à plusieurs obstacles. D'après l'inspecteur du travail interrogé, *« le problème de l'inspection réside d'abord dans le nombre restreint des agents chargés de l'inspection du travail, surtout dans le domaine agricole, de sorte que leur nombre ne dépasse pas les dizaines au niveau national. Ainsi, si l'on divise le nombre d'inspecteurs par les exploitations et unités agricoles, l'inspecteur devrait avoir besoin de plus de dix ans pour couvrir toute la branche agricole placée sous son contrôle ».*

« Ensuite, l'inspecteur du travail doit jouer un rôle central dans la répression des infractions

⁶² Pour une explication du *mouqef*, voir Bouzidi et Abdellaoui (2021).

au code du travail, de par son devoir qui consiste à rédiger un rapport contre les entreprises et personnes soupçonnées d'avoir commis une infraction constatée, Cependant, l'inspecteur du travail ne dispose d'aucun pouvoir de police judiciaire qui devrait lui assurer la sécurité et donner de la valeur aux procès-verbaux qu'il rédige. Il se contente de transmettre le rapport au ministère public, qui à son tour ordonne à la police judiciaire, qu'elle soit de sûreté nationale ou la gendarmerie royale, de compléter un procès-verbal et de vérifier ce qui est indiqué dans le rapport de l'inspecteur du travail, ainsi l'employeur a toujours le droit de faire appel du rapport de l'inspecteur ».

Ce caractère généraliste de l'inspection du travail marocain nuit à l'efficacité du contrôle car les agents qui en sont chargés ne peuvent faire que des observations générales en relation avec l'application de la législation (Coulibaly, 2010).

Une inspection « coincée » entre promotion des droits et incitation à l'emploi

La mise en œuvre de l'inspection du travail se heurte à un discours général qui justifie de recruter de la main-d'œuvre dans le secteur agricole, même dans des conditions de travail inappropriées voire illégales, car cela contribue à réduire le chômage, assurant ainsi une certaine stabilité sociale. Certains inspecteurs partagent l'idée aussi que sans l'informel, l'agriculteur ne pourrait pas embaucher les ouvriers. De plus, dans certains cas, les inspecteurs du travail subissent des pressions de la part des employeurs ou des grandes entreprises, ce qui conduit à une application moins stricte de la loi, comme l'affirme un syndicat.

D'après un responsable syndical interviewé : « Il faut citer en premier lieu la pression exercée sur les inspecteurs par les

employeurs, de sorte que certains inspecteurs ont même été accusés de falsification des procès-verbaux. Cela a incité le ministère public à poursuivre certains inspecteurs du travail et à les mettre en prison. A la suite de ces événements, de nombreux inspecteurs ont été contraints de se limiter à tenter de parvenir à des conciliations dans la résolution des conflits du travail entre l'employeur et l'employé, en attente de disposer d'une certaine autonomie conférée par la loi qui leur permettrait d'agir sans pression ».

En pratique, les rares inspections ne débouchent que sur des procès-verbaux, qui eux-mêmes n'aboutissent que rarement à des actes. La possible venue dans les exploitations agricoles de l'inspection du travail n'est ainsi jamais une menace crédible pour les gestionnaires de ces exploitations.

Discussion

Face à l'informalité, une bien difficile intervention

Les dispositifs décrits ci-dessus proposent, sur le papier en tout cas, un ensemble complet d'actions publiques pour offrir une protection sociale et assurer de bonnes conditions de travail aux ouvrières et ouvriers agricoles au Maroc. Cependant, leur mise en œuvre est limitée et elle se heurte avant tout à l'informalité de l'emploi agricole – comme d'autres secteurs de l'économie marocaine - comme l'a souligné le Haut-Commissaire au Plan en 2023 (Challenge, 2023).

Les difficultés de mise en œuvre des dispositifs d'action publique pour améliorer les conditions de travail et la protection sociale des ouvriers agricoles qui sont décrites ici sont semblables à celles présentes dans de nombreux pays où l'économie du secteur agricole reste largement

informelle. C'est le cas de pays moins avancés comme le Cambodge (Organisation Internationale du Travail, 2024), mais aussi de nombreux pays à revenu intermédiaire comme l'Afrique du Sud (Devereux, 2020).

Adapter les dispositifs existants aux spécificités du salariat agricole

Puisque, sur le papier, il existe déjà un ensemble assez large de dispositifs d'action publique, le défi n'est pas forcément tant d'en mettre en place de nouveaux, que d'assurer la mise en œuvre en pratique et à grande échelle des dispositifs existants.

Différentes recommandations ont été faites par le Conseil Économique, Social et Environnemental (2021) et l'Organisation Internationale du Travail (2019), pour passer d'une économie informelle à une économie formelle. Ces recommandations ne sont pas toutefois spécifiques au secteur agricole. Nous présentons ci-dessous quelques idées formulées à partir de ces recommandations et des résultats présentés ci-dessus, pour adapter les dispositifs existants aux spécificités du salariat agricole.

Il est important de mettre en place des dispositifs adaptés aux spécificités du travail agricole, afin de garantir un accès effectif à la protection sociale. Cela implique notamment le développement d'un régime flexible, qui prend en compte la saisonnalité du travail, avec des cotisations ajustées et des aides accessibles même en cas d'emploi discontinu, telles que les allocations chômage, ainsi que la prise en charge des risques liés à l'invalidité et aux accidents du travail.

Il serait envisageable par exemple que les ouvriers agricoles puissent garder le droit à l'AMO Solidarité même si leur score RSU passe au-dessus du seuil d'éligibilité ou bien qu'ils gardent leurs droits toute l'année même s'ils ne cotisent pas tous les mois.

Soutenir l'organisation des syndicats dans le secteur agricole pourrait aussi passer par favoriser la création de syndicats spécifiques. Il convient également d'encourager l'adhésion des travailleurs informels, y compris les femmes, soit par le biais d'associations représentatives, soit par la mise en place de syndicats adaptés. Cette adhésion par le biais de collectifs a été mise en place au Costa Rica (Durán-Valverde et al., 2013). En effet, les grandes confédérations syndicales ont du mal à prendre en compte les réalités spécifiques des ouvriers agricoles. Il s'agirait donc de renforcer des syndicats de travailleurs agricoles, plus proches des réalités de ces derniers et qui ne dépendent pas des grandes confédérations multisectorielles. Cependant, face aux faiblesses liées à la présence de très nombreux syndicats, il sera aussi utile de promouvoir une meilleure coordination entre ces syndicats spécifiques afin qu'ils agissent de manière concertée malgré leur pluralité.

Pour cela, des campagnes de sensibilisation et des formations doivent être mises en place afin de faciliter leur représentation et leur participation. Par ailleurs, en raison de la nature dispersée et mobile des travailleurs agricoles, l'utilisation d'outils modernes tels que les plateformes numériques peut permettre de mieux les atteindre, notamment pour communiquer sur leurs droits.

Plus généralement, les éléments présentés ci-dessus s'inscrivent dans une réflexion déjà bien établie sur les stratégies possibles pour accompagner l'insertion dans les dispositifs de protection sociale des ouvriers agricoles, et plus généralement des travailleurs du secteur informel (Organisation Internationale du Travail, 2021).

Il sera utile de profiter de l'expérience internationale sur les dispositifs de protection sociale des ouvriers agricoles. Par exemple, en Equateur ou au Costa Rica, des stratégies globales d'inscription à la sécurité sociale des

travailleurs informels ont associé : 1) une inscription obligatoire ; 2) l'appui à l'inscription de certains groupes avec notamment un cofinancement public permettant de baisser les frais d'inscription ; et 3) une inspection du travail bénéficiant de réels moyens d'action (Organisation Internationale du Travail et FAO, 2019 ; Durán-Valverde et al., 2013).

Engager les exploitations agricoles dans le changement

Il est possible d'améliorer encore les dispositifs publics, mais pour que cela se traduise par des changements effectifs, il faut que les exploitations agricoles soient engagées dans le changement, que ce soit par la régulation ou par des incitations. En ce sens, cet engagement des employeurs ne peut être pleinement atteint sans une sensibilisation approfondie aux avantages concrets d'une formalisation accrue, notamment en termes de productivité, d'accès aux marchés et aux financements, ainsi que d'amélioration de leur réputation sociale.

Il serait aussi envisageable d'appuyer l'organisation des travailleurs dans le cadre de coopératives de prestation de services qui mettent en lien les travailleurs et les exploitations dans un cadre clair et permettant une relation plus équilibrée entre les deux parties.

Renforcer les capacités et moyens de l'inspection du travail

L'inspection du travail doit avoir un mandat large, couvrant l'ensemble des questions liées au droit du travail, que ce soit le contrôle des heures travaillées et déclarées, ou bien la régulation des contrats temporaires.

L'inspection devra aussi disposer de suffisamment de personnel, ainsi que d'équipements adaptés pour pouvoir effectuer des contrôles réguliers et efficaces en milieu rural. Leur indépendance doit être garantie afin

qu'ils puissent exercer leur mission sans subir de pressions. Parallèlement, il est également nécessaire de développer une formation spécialisée pour ces inspecteurs, afin qu'ils acquièrent une connaissance approfondie des particularités et des contraintes propres au secteur agricole, ce qui permettra de rendre leurs contrôles sur le terrain plus efficaces et mieux adaptés aux réalités du secteur.

Au total, les inspections du travail doivent être suffisamment fréquentes et pouvant conduire à des décisions suffisamment fortes pour inciter les exploitations agricoles à respecter le droit du travail. Pour cela, il est essentiel d'instaurer des dispositifs juridiques qui renforcent l'autorité des inspecteurs du travail, leur permettant d'imposer des sanctions dissuasives en cas de travail illégal ou d'entraves à leurs missions.

Dispositifs d'incitation et respect du droit du travail

Il serait possible d'instaurer des avantages fiscaux et sociaux pour encourager les employeurs à déclarer leurs ouvriers, même pour des contrats temporaires, afin de protéger leurs droits.

De très nombreuses politiques publiques proposent des appuis aux exploitations agricoles au Maroc, et en premier lieu le Fonds de Développement Agricole. Il serait possible de conditionner l'obtention de subvention au respect du droit du travail. Cela permettrait d'associer des mesures incitatives économiques à des obligations réglementaires, assurant ainsi une protection durable et effective des ouvriers et ouvrières agricoles.

Conclusion

De nombreux dispositifs cherchent à améliorer les conditions de travail des ouvrières et ouvriers agricoles. Cependant, leur mise en

œuvre reste limitée et, sur la base des entretiens menés dans le Saïss, ils peinent à avoir un impact concret sur la vie des travailleurs agricoles.

Une difficulté générale est l'absence d'une stratégie nationale, cohérente et intégrée, d'amélioration des conditions de travail des ouvrières et ouvriers agricoles au Maroc. Il y a besoin d'élaborer une telle stratégie qui : 1) identifie les points de blocage à la formalisation du salariat agricole au Maroc ; 2) définit un ordre d'actions, des résultats intermédiaires, et des organisations responsables pour le changement.

Par exemple, tant que les femmes sont recrutées tous les matins au *moquef*, il est probablement illusoire de chercher à augmenter leur niveau de syndicalisation. Une étape intermédiaire nécessaire est que ces ouvrières soient engagées dans des contrats formels. On peut considérer aussi l'amélioration des moyens de l'inspection du travail comme un préalable à toute amélioration de la situation des ouvriers agricole, pour identifier les poches d'informalité et améliorer la traçabilité du recours au travail salarié et à toute amélioration de la situation des ouvriers agricoles.

Cette stratégie gagnera à être conçue de façon participative, en impliquant non seulement les différents opérateurs des dispositifs publics présentés dans cet article, mais aussi les agriculteurs et les ouvrières et ouvriers agricoles, et en prenant soin de garder en tête la forte diversité des situations existantes sur le terrain.

Références

Alahdat, 2022. [L'emploi temporaire entre le besoin économique et l'instabilité sociale](#) (en arabe). Site consulté en juin 2025.

Amrani Y, 2022. [AMO des agriculteurs : Tout ce qu'il faut savoir](#). *Le Matin*. Site consulté en juin 2025.

Arab News, 2021. [Dans l'enfer des ouvriers agricoles marocains](#). Site consulté en juin 2025.

Bossenbroek L, Errahj M, El Alime N, 2015. [Les nouvelles modalités du travail agricole dans le Saïss au Maroc : l'émergence des inégalités identitaires entre l'ouvrier et l'ouvrière ?](#) In Dupret B, Rhani Z, Boutaleb A, Ferrié JN, (Eds), *Le Maroc au présent : D'une époque à l'autre, une société en mutation*. Centre Jacques Berque, Casablanca.

Bouchoua L, Arab C, 2025. [La Fédération des Ligues des Droits des Femmes défend aussi les ouvrières agricoles](#). *Alternatives Rurales*, hors-série ouvrières agricoles.

Bouzidi Z, Abdellaoui EH, 2021. [Travailleuses agricoles entre le marteau de la précarité et l'enclume de la COVID 19 : impacts et stratégies d'adaptation](#). *Alternatives Rurales* 8.

Bureau International du Travail, 2019. [Transition de l'économie rurale informelle vers l'économie formelle : Travail décent dans l'économie rural](#). Notes d'orientation des politiques.

Challenge, 2023. [Entretien accordé par Monsieur Ahmed LAHLIMI à Challenge](#). *Challenge*, 906.

Chattou Z, 2019. [La gestion «caporaliste» du travail salarié agricole dans l'agriculture capitaliste au Maroc](#). *Alternatives Rurales* 7(1).

Conseil Economique, Social et Environnemental, 2018. [La protection sociale au Maroc : Revue, bilan et renforcement des](#)

[systèmes de sécurité et d'assistance sociales.](#)

Commission des Affaires Sociales et de la Solidarité, Auto-Saisine 34/2018.

Conseil Economique, Social et Environnemental, 2021. [Une approche intégrée pour résorber l'économie informelle au Maroc.](#) Commission chargée des affaires économiques et des projets stratégiques, Auto-saisine.

Conseil Economique, Social et Environnemental, 2024. [Généralisation de l'AMO, bilan d'étape : Une avancée sociale à consolider, des défis à relever.](#) Auto-saisine n° 80/2024.

Coulibaly S, 2010. [Défis de l'inspection du travail au Maroc.](#) Site univ-jurisocial.over-blog.com consulté en juin 2025.

Devereux S, 2020. Violations of farm workers' labour rights in post-apartheid South Africa. *Development Southern Africa* 37(3) : 382-404.

Durán Valverde F, Flores Aguilar J, Ortiz Vindas JF, Muñoz Corea D, de Lima Vieira DC, Tessier L, 2013. [Innovations in Extending Social Insurance Coverage to Independent Workers: Experiences from Brazil, Cape Verde, Colombia, Costa Rica.](#) *Rapport ESS 42.* International Labour Organization, Genève, Suisse.

Eco Actu, 2020. [Les travailleuses \(eurs\) agricoles : elles nourrissent le Maroc, mais leurs enfants ont faim.](#) Site consulté en juin 2025.

Economie, 2024. [Le point sur les nouveaux régimes AMO. Entretien avec Hassan Boubrik, DG de La CNSS ½.](#) Site consulté en juin 2025.

Economie, 2023. [Assurance maladie obligatoire : généralisation réussie !](#) Site consulté en juin 2025.

El Ghmari I, 2022. [Les obstacles à l'extension du régime de la sécurité sociale aux travailleurs du secteur informel au Maroc.](#) *Revue internationale des Sciences de Gestion* 5(1).

Ferrié JN, Omary Z, Serhan O, 2018. [Le Régime d'assistance médicale \(RAMed\) au Maroc : les](#)

[mécomptes du volontarisme et de l'opportunisme.](#) *Revue française des affaires sociales* 1(1) : 125.

Finance News, 2023. [Protection sociale : «Le basculement du Ramed à l'AMO a mis fin à une situation d'une santé à deux vitesses».](#) Site consulté en juin 2025.

Gatti R, Onder H, Islam AM, Torres J, Mele G et al., 2025. [Changer de vitesse : le secteur privé comme moteur de la croissance dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord.](#) *Bulletin d'information économique de la région MENA*, avril 2025. Groupe de la Banque Mondiale.

González R, 2023. [Au Maroc, la liberté syndicale reste plus une aspiration qu'un droit.](#) *Equal Times*, site consulté en juin 2025.

Haut-Commissariat au Plan, 2022. [Note d'information relative aux principales caractéristiques de la population active occupée en 2022.](#)

Haut-Commissariat au Plan, 2024. [La femme marocaine en chiffres. Activités, emploi et chômage. Résultats annuels 2023.](#)

Haut-Commissariat au Plan, 2025. [Rapport des résultats de l'Enquête Nationale sur le Secteur Informel 2023/2024.](#)

Le Desk, 2022. [Généralisation de la couverture médicale : sept projets de décret adoptés par l'exécutif.](#) Site consulté en juin 2025.

Lfadel M, 2020. [Les travailleuses\(eurs\) agricoles. Elles nourrissent le Maroc, mais leurs enfants ont faim](#) *Economie*, site consulté en juin 2025.

Magnan A, 2022. [Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française : une approche d'économie institutionnelle.](#) Thèse de doctorat, Université Paris-Saclay).

Ministère de la Justice du Maroc, 2004. [Code du travail marocain. Dispositions relatives aux entreprises d'emploi temporaire.](#)

Mint (non daté). [Taux de cotisations sociales et patronales au Maroc](#). Site consulté en juin 2025.

Organisation Internationale du Travail et FAO, 2019. [Etendre la protection sociale aux populations rurales: Perspectives pour une approche commune entre la FAO et l'OIT](#). Genève, Suisse.

Organisation Internationale du Travail - (International Labour Organization), 2021. [Extending social security to workers in the informal economy: Lessons from international experience](#). Genève, Suisse.

Organisation Internationale du Travail (International Labour Organization), 2024. [Extending social protection for workers in Cambodia. A study to understand the characteristics of workers and enterprises in the informal economy](#). Genève, Suisse.

Reghay Z, Oulhaj L, 2018. [Les conditions de travail des femmes ouvrières agricoles des fraises au Maroc](#). *Revue des études multidisciplinaires en sciences économiques et sociales* 3(3).

Rhoul F, 2024. [Généralisation de l'AMO : un quart des Marocains toujours exclus](#). *Les Inspirations ÉCO*, 21/11/24, site consulté en juin 2025.

Royaume du Maroc, 2021. [Bulletin Officiel du 14 rabii 1443 \(21 octobre 2021\)](#).

Saoudi H, Ouhnini, A., 2023. [L'informel au Maroc: repenser la structure globale des incitations pour une économie plus inclusive et dynamique](#). Policy report, Policy Center for the New South.

Via Campesina, 2017. [Maroc: des ouvrières agricoles s'organisent contre l'esclavage](#). Site consulté en juin 2025.

Zittoun P, 2013. [Dispositif](#). In Casillo I, Barbier R, Blondiaux L, Chateauraynaud F, Fourniau JM, Lefebvre R, Neveu C, Salles D (eds.),

Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation, 1ère édition. DicoPart, collection GIS Démocratie et Participation.



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, Zhou Bouzidi³,
Fraj Chemak², Nicolas Faysse^{1,4}**

¹Institut National Agronomique de Tunisie ; ² Institut National de la Recherche Agronomique de Tunisie ; ³ Université Moulay Ismail, 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 Tunisie⁶³. 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 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

amélioration de leurs conditions de travail (Business News, 2025).

⁶³ En mai 2025, des manifestations d'ouvrières agricoles ont eu lieu à Tunis, pour réclamer une

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 enchevêtrement 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 *mouquet* 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 jugement 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 réglementaire.

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.

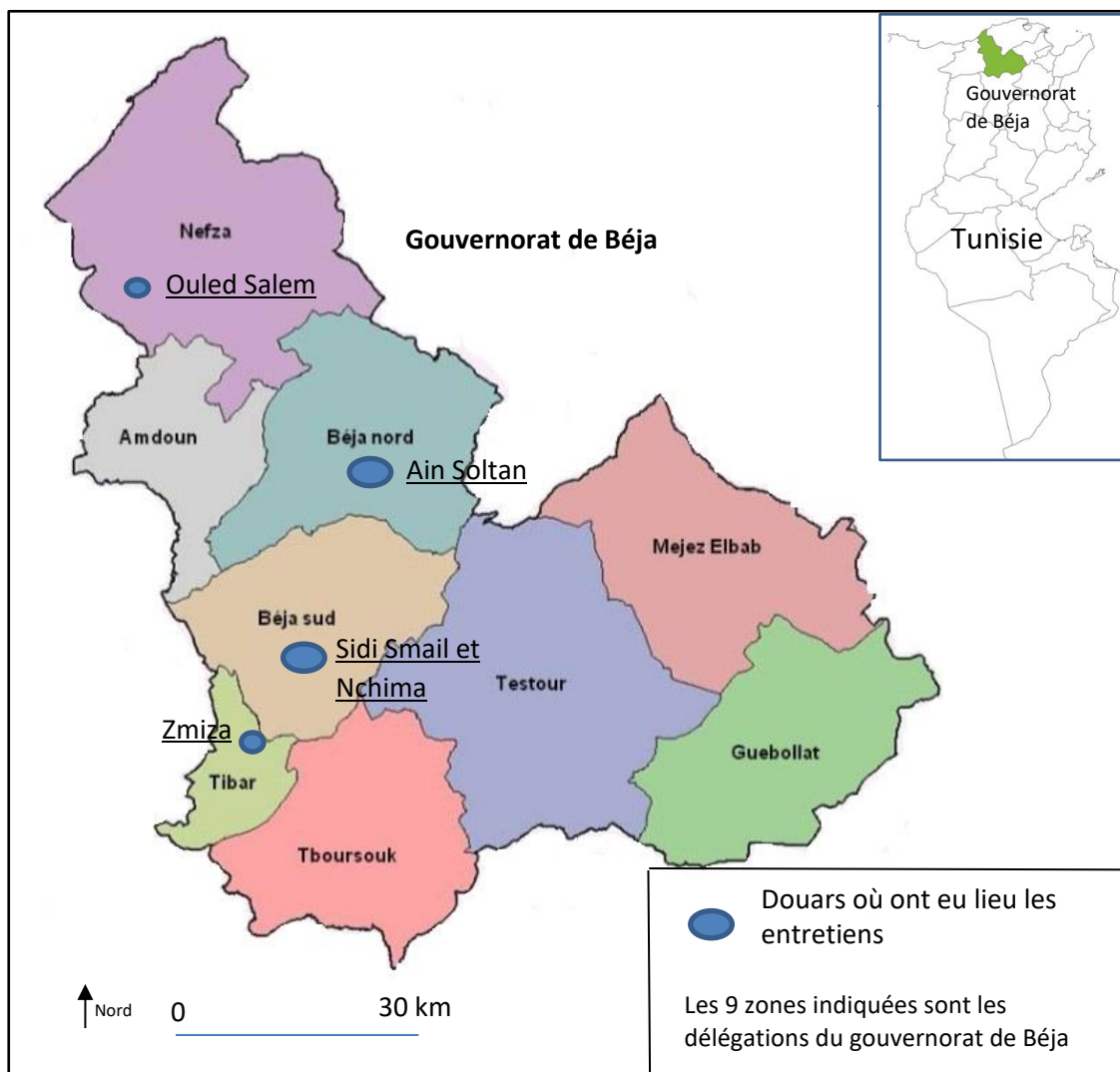


Figure 1. Zones d'étude dans le gouvernorat de Béja (carte élaborée à partir de Ministère de l'Équipement de l'Habitat et de l'Aménagement du Territoire, 2016)

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*⁶⁴ 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.

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.

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 ».*

⁶⁴ Terme qui signifie un intermédiaire informel dans le dialecte tunisien.

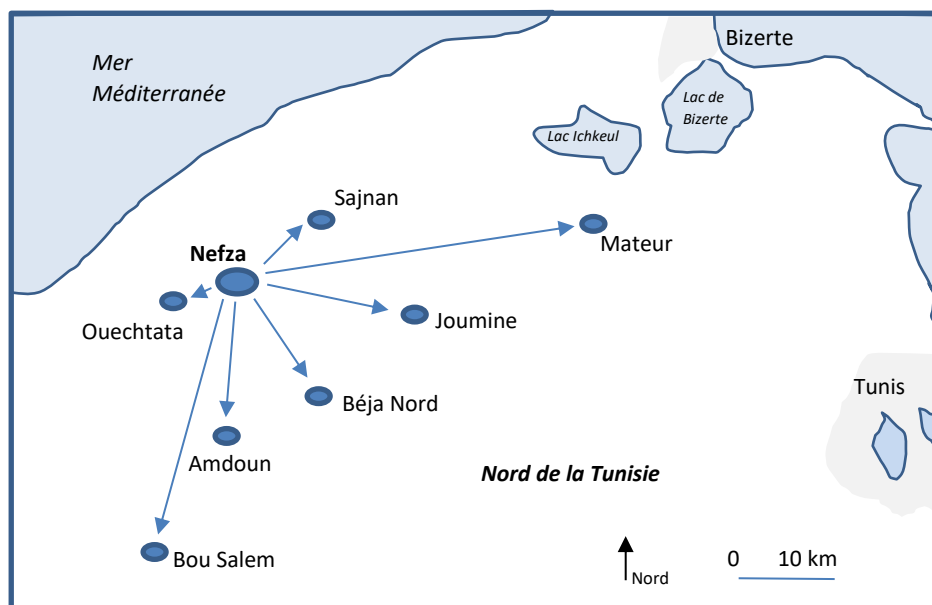


Figure 2. Déplacements des ouvrières agricoles de la délégation de Nefza durant l'année (élaboration par les auteurs)

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 DT⁶⁵ par jour et pour une distance de seulement

⁶⁵ Au printemps 2024, 1 euro = 3,3 DT environ.

3 kilomètres. Bien que cette distance puisse 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 Nezfa, 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.

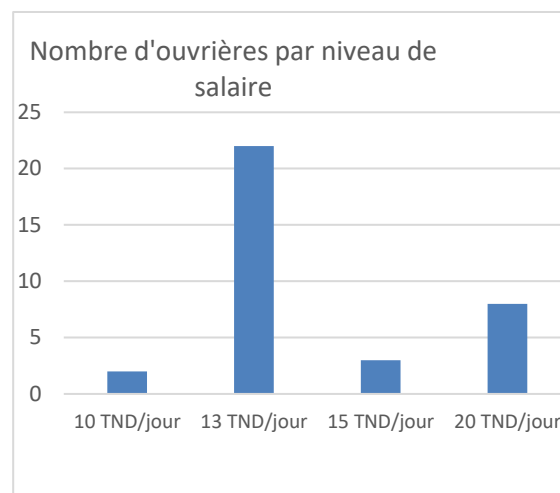


Figure 3. Rémunération journalière nette des ouvrières agricoles enquêtées en avril 2024 (élaboration par les auteurs)

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 de 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	Non autonome	Moyennement 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.



Le choix d'un emploi mal vu mais pas forcément pire qu'un autre : le travail agricole des habitantes de quartiers périphériques de Meknès (Maroc)

Kawtar Lebdaoui¹, Zhour Bouzidi², Nicolas Faysse^{3,4}

¹ Université Sidi Mohamed Ben Abdellah, Fès; ² Université Moulay Ismail, Meknès ; ³ UMR G-Eau, Cirad, Montpellier ;

⁴ Institut National Agronomique de Tunis, Tunis.

Contact : Kawtar.lebdaoui@usmba.ac.ma

Résumé

Au Maroc, malgré la diversité des opportunités de travail en ville, de nombreuses femmes résidant les quartiers périphériques optent pour le travail agricole reconnu comme professionnellement dur et socialement mal vu. Cet article a pour objectif d'analyser : i) les raisons qui amènent des femmes de ces quartiers périphériques à privilégier l'emploi agricole, ii) leurs perceptions et expériences vécues d'humiliation et de honte, et iii) leurs stratégies face à l'humiliation et la honte ressenties. L'étude s'est fondée sur douze entretiens semi-structurés et trois récits de vie d'ouvrières et ex-ouvrières agricoles de deux quartiers périphériques de Meknès. Ces femmes ont toutes exercé plusieurs emplois précaires disponibles en ville. Elles ont choisi, à un moment, l'emploi agricole, en prenant en compte des critères de revenu, d'organisation du travail, mais aussi de possibles sentiments d'humiliation et de honte. Si toutes ont vécu des expériences d'humiliation liées à l'emploi agricole, la majorité des femmes interrogées revendiquent que l'emploi agricole, tout comme les autres travaux informels et précaires en ville, n'est pas en soi honteux. Ces femmes mobilisent différentes stratégies, allant de l'indifférence à la mobilisation collective, pour mettre à distance voir gérer proactivement cette humiliation et honte. Rendre l'emploi agricole plus vivable pour ces femmes pourrait passer à la fois par de meilleures conditions de travail mais aussi par une déstigmatisation et une valorisation de cet emploi.

Mots clés : choix contraint, honte, humiliation, Meknès, quartiers périphériques, ouvrières agricoles, précarité

Introduction

Au Maroc, les femmes constituent une partie importante de la main d'œuvre agricole

(Bouzidi et al., 2011). De nombreuses études soulignent les conditions pénibles des ouvrières agricoles au Maroc. Ces études ont ainsi mis en évidence les diverses formes de violence auxquelles les ouvrières sont

exposées au quotidien (Bouzidi et al., 2011 ; Salhi, 2024 ; Arab et Azaitraoui, 2024).

Si un tel constat a aussi été fait dans de nombreux pays du monde (Devereux, 2020 ; Organisation Internationale du Travail, 2024), un élément plus spécifique au Maroc est que le travail comme ouvrières agricoles expose les femmes à l'humiliation et la stigmatisation sociale car il est souvent associé à des activités vues socialement comme déshonorantes (Bouzidi et Faysse, 2024 ; Lebdaoui, 2024).

Cette question de conditions humiliantes de travail agricole a commencé à apparaître dans le débat public marocain. Ainsi, en 2017, une manifestation nationale organisée par un syndicat agricole a dénoncé les conditions de travail précaires et humiliantes des travailleuses et travailleurs agricoles (Via Campesina, 2017). Cependant, ce sujet n'a pas encore fait l'objet de politiques publiques spécifiques.

Par ailleurs, il y a peu d'études qui portent sur le regard global que portent les femmes sur ce travail comme ouvrières agricoles au Maroc. Dans les zones rurales, ce travail est souvent la seule activité rémunérée hors foyer familial qui soit disponible (Bouzidi et Abdellaoui, 2021). Il peut être donc difficile de dissocier le choix pour les femmes de trouver du travail hors du foyer, et celui de travailler spécifiquement comme ouvrière agricole.

Cependant, dans les quartiers périphériques des grandes villes, certaines femmes exercent aussi l'activité d'ouvrière agricole. Ce choix peut sembler surprenant du fait de l'existence de différentes opportunités d'emploi – en général informel –. Les femmes sans éducation formelle ou qualification spécifique peuvent ainsi trouver du travail comme ouvrières de l'industrie textile (Bourqia, 2002), travailleuses domestiques (Bouasria, 2016), agentes de nettoyage (Houdaïfa, 2022), ou encore serveuses de café (Benbelli, 2017 et 2018). Ces

emplois sont précaires, peu rémunérés et peu protégés, mais sont souvent disponibles (Houdaïfa, 2022).

Ce choix est fait sous de multiples contraintes, en cherchant souvent non pas la meilleure, mais la moins mauvaise des options. L'analyse du regard de ces femmes résidentes des quartiers périphériques qui travaillent comme ouvrières agricoles permet de mieux comprendre le regard qu'elles portent sur cette activité.

Cet article vise à analyser les motivations qui poussent les femmes des quartiers périphériques de Meknès à privilégier l'emploi d'ouvrière agricole. Une attention particulière est accordée à la manière dont elles perçoivent la dignité associée à ce travail, que ce soit à travers le regard de la société, dans leurs relations professionnelles ou dans leur propre appréciation de cette activité.

Comprendre les déterminants de ce choix, et plus généralement le vécu de ces ouvrières peut contribuer à concevoir des politiques publiques permettant de revaloriser l'emploi agricole féminin et permettant ainsi de rendre plus « vivable » le métier d'ouvrière dans ces zones de marge que sont les quartiers périphériques des villes.

Cadre conceptuel

Le choix d'une activité de travail que font les femmes résidentes des quartiers périphériques est très contraint, en raison notamment de leur exclusion du marché du travail formel, à cause de l'analphabétisme et du manque de qualifications.

Différentes études ont porté sur les déterminants du choix professionnel des femmes, dans des contextes souvent marqués par des inégalités de genre (Dadheech et Sharma, 2023 ; Jit et al., 2024 ; Jose et Dutta,

2024 ; Ibáñez et Guerrero, 2022). Certains déterminants sont relatifs aux caractéristiques propres des femmes (âge, niveau d'éducation, statut marital, etc.) et à leur situation, notamment la disponibilité en temps, en lien avec la conciliation avec les responsabilités familiales.

Dans une logique itérative, les entretiens exploratoires menés à Meknès nous ont permis d'identifier différents déterminants du choix de l'emploi agricole par les femmes. Ces déterminants incluent non seulement les aspects de rémunération et de conditions de travail, mais aussi l'expérience de l'humiliation vécue et la honte ressentie. Nous détaillons ci-dessous ces deux concepts, qu'il est important de bien différencier.

Humiliation

L'humiliation peut être définie comme une expérience relationnelle socialement construite, où un individu ou un groupe est publiquement abaissé ou dépouillé de sa dignité, dans un contexte marqué par des rapports de pouvoir asymétriques (Lindner, 2006). L'expérience de l'humiliation peut être ancrée dans les trajectoires des sujets sociaux privés de la reconnaissance et de la valeur sociales et qui exercent des emplois socialement dévalorisés et dévalorisants (Honneth, 2006).

Au Maroc, le terme souvent mobilisé pour désigner un sentiment d'humiliation en arabe dialectal est la *hogra*. Ce terme a de nombreuses connotations : il décrit à la fois les sentiments d'impuissance, de privation de dignité et de discrimination (Cherkaoui, 2019). Ces sentiments sont le résultat de processus d'abus de pouvoir, en particulier dans le cas de relations entre individus et Etat. Ils conduisent à l'adoption de stratégies diverses, que ce soit de soumission ou de résignation, ou bien de révolte (Bouamama, 2000).

Honte

La honte émerge d'un processus d'auto-comparaison entre le « soi » et le regard des autres. Elle traduit le fait qu'une personne accepte comme légitime le mépris qu'elle subit parce qu'elle a transgressé un code social (Ariza, 2017).

La honte est « *un sentiment dont la genèse est fondamentalement sociale, liée au regard d'autrui (...), à la sensation d'être invalidé au plus profond de son être* » (De Gaulejac, 1989). Des personnes issues de milieux défavorisés se trouvent ainsi, souvent de par leur pauvreté dans une situation humiliante, qui produit à son tour un sentiment de honte (De Gaulejac, 1989).

Si la honte est un résultat de l'humiliation, ces deux sentiments mettent les individus devant deux choix : se considérer comme impuissant et incapable de réagir, ou résister et se défendre contre la dévalorisation sociale. Ainsi, les stratégies sociales de résistance oscillent entre résignation, dénégation et revendication de dignité (De Gaulejac, 1989).

Agentivité

Le choix par les femmes des quartiers périphériques entre différents emplois – tous peu satisfaisants en soi – est néanmoins la preuve d'une forme d'agentivité dans leur vie quotidienne (Salhi, 2024). L'agentivité est entendue comme la capacité d'un individu à mobiliser ses propres ressources et à se créer des marges de manœuvre, même dans des environnements contraints (Long, 2001).

Cette agentivité s'appuie sur une capacité de tirer parti des expériences sociales déjà vécues et d'élaborer des stratégies (Long et Van der Ploeg, 1989). Elle repose aussi sur une capacité d'agir de façon proactive sur les relations sociales, et en particulier d'impliquer les autres dans ses propres projets (Verschoor, 1997).

Méthodologie

Cadre d'analyse

Lors des entretiens avec les femmes de quartiers périphériques de Meknès, nous avons cherché à identifier les déterminants de leur choix d'emploi en s'intéressant particulièrement aux éléments suivants :

- 1) l'intérêt économique du travail (montant et sécurité des revenus) ;
- 2) l'organisation et la flexibilité du travail (clarté des activités, pénibilité, horaires) ;
- 3) la qualité des relations sociales sur le lieu de travail (avec employeurs et autres employés) ;
- 4) le regard social porté par la société et par les femmes elles-mêmes sur l'emploi agricole, notamment en termes de dignité ;
- 5) l'éventuel sentiment d'humiliation (en lien avec les 4 éléments précédents) ;
- 6) l'éventuel sentiment de honte (en lien possible avec tous les éléments précédents).

Par ailleurs, le choix des femmes n'est pas seulement lié à un constat « initial » sur ces déterminants. Les femmes développent aussi des stratégies pour faire face aux expériences d'humiliation et de honte. Nous analysons ces stratégies de conservation de dignité à travers les dimensions suivantes : 1) stratégies d'adaptation ; 2) développement de formes de solidarité et d'action collective ; 3) mobilisation de différentes ressources et pratiques.

⁶⁶ Un espace de rassemblement des ouvriers et ouvrières agricoles, où les agriculteurs, les intermédiaires et les contremaitres recrutent, tous les matins, la main d'œuvre pour la journée (Bouzidi et Abdellaoui, 2021).

Collecte de données

L'étude a porté sur deux *moquefs*⁶⁶ situés dans deux zones périphériques de Meknès : celui de Sidi Bouzekri et celui de Ouislane. Le *moquef* de Ouislane se situe à la périphérie Est de Meknès vers Fès. Celui de Sidi Bouzekri se trouve en pleine zone industrielle au sud de la ville de Meknès (Figure 1).

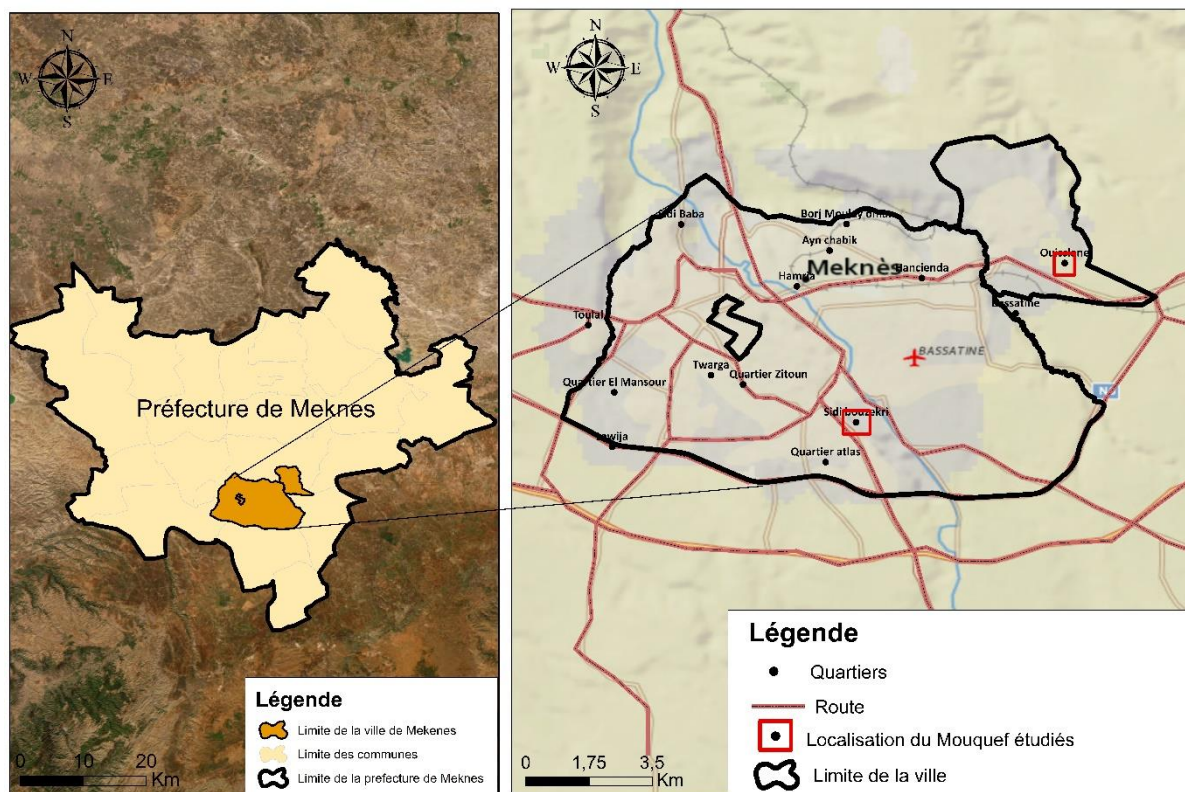
Une enquête a été menée en 2023 auprès de 11 ouvrières agricoles et d'une ex-ouvrière agricole, sélectionnées selon la technique « boule de neige »⁶⁷. Ces ouvrières résident dans des quartiers défavorisés à forte concentration d'ouvriers, à proximité des *moquefs* de Ouislane (5 ouvrières) et de Sidi Bouzekri (7 ouvrières).

L'entretien semi-directif a porté sur quatre axes : 1) l'installation à Meknès et le choix de l'emploi agricole, 2) le vécu quotidien de l'humiliation depuis les *moquefs* aux fermes ; 3) le regard de la communauté dans laquelle les ouvrières sont socialement insérées vis-à-vis des ouvrières agricoles ; et 4) les stratégies des femmes pour faire face à l'humiliation et à la honte.

En vue d'approfondir l'analyse des critères d'arbitrage entre emplois informels et précaires, dont l'agriculture, notre recherche a été complétée par trois récits de vie d'ouvrières ou ex-ouvrières agricoles ayant aussi exercé d'autres emplois en ville. Ces personnes faisaient partie des 12 ouvrières et ex-ouvrière initialement interrogées. Ces récits ont permis de mieux comprendre les raisons qui motivaient les femmes de passer d'un emploi à un autre, notamment d'entrer ou de sortir du travail agricole.

⁶⁷ L'enquête a été menée dans le cadre d'un projet de recherche financé par le CNRST, portant sur la situation des ouvrières agricoles durant la crise sanitaire de la COVID-19.

Figure 1. Préfecture de Meknès et ses limites administratives



Ces récits de vie ont porté sur trois moments fondamentaux : 1) la vie sociale avant l'accès au secteur informel ; 2) l'installation dans les quartiers périphériques de la ville de Meknès et l'exercice des emplois précaires ; 3) l'accès au *moqef* et le choix de l'emploi agricole.

Nous avons enregistré, après le consentement des personnes enquêtées, les 12 entretiens et les trois récits de vie. Ces entretiens ont été tous retranscrits pour l'analyse.

Résultats

Un vécu général d'humiliation dans le travail agricole

L'échantillon d'ouvrières enquêtées est hétérogène en termes d'âge (de 26 à 56 ans), d'origine (deux ont grandi en ville), de situation

sociale et d'expériences socioprofessionnelles vécues.

Les dix ouvrières issues de milieux ruraux sont originaires des régions de Meknès-Fès et du Gharb-Chrarda-Beni Hssen. Dans ces deux régions, l'agriculture constitue un secteur économique majeur et mobilise une importante main-d'œuvre féminine. Peu ou pas instruites, ces ouvrières sont venues en ville à la suite d'un mariage, ou pour chercher des opportunités d'emploi pour les célibataires.

Ces ouvrières se sont installées dans deux quartiers périphériques de Meknès (Ouislane et Sidi Bouzekri), où elles mènent une vie difficile et incertaine. Saàdia raconte : « *Après le décès de mon mari, mon arrivée à Meknès avec deux fils était difficile. Pour être proche du moqef, j'ai été contrainte de louer une petite chambre dans une habitation incomplète, avec*

cuisine et toilette communes. Je n'ai pas trouvé de quoi payer le loyer pendant trois mois. Alors, la propriétaire n'a pas hésité à jeter mes affaires dehors [larmes aux yeux]. Je n'ai pu ni accepter cette hogra ni l'oublier » (Saâdia⁶⁸, veuve, 54 ans).

L'irrégularité des revenus des ouvrières constitue un cauchemar pour elles et les guette constamment. Elle est notamment due à la disponibilité irrégulière du travail et aux pratiques discriminatoires des caporaux⁶⁹ lors du recrutement.

Sauf querelles, les caporaux ont des réseaux d'ouvriers et d'ouvrières qu'ils mobilisent lorsqu'ils sont en charge de trouver de la main d'œuvre, et auxquels ils sont généralement fidèles. Ces réseaux sont perçus par quelques ouvrières comme une forme du clientélisme, qui cause des discriminations envers elles et réduit leurs chances d'accès au travail pendant les saisons où les opportunités sont rares. Dans ce contexte menacé sans répit par l'incertitude, le vécu de *hogra* s'exprime davantage.

Par ailleurs, les deux *moquefs* de Ouislane et de Sidi Bouzekri connaissent une dynamique quotidienne immuable dès avant l'aube : ouvrières et ouvriers attendent dans la rue à la recherche d'offres d'emploi, tandis que certains groupes, de différentes tailles, sont arrangés à l'avance. Plusieurs dizaines de moyens de transport occupent en permanence l'espace autour du *moquef*.

Surpeuplés, les *moquefs* exposent les femmes à de nombreuses formes de violence. Leila

résume la situation de *hogra* depuis le *moquef* jusqu'aux exploitations agricoles, en passant par les moyens de transport collectif.

« Lors de mon premier jour au moquef, j'ai assisté à une grande bagarre avec des barres de fer entre deux femmes, qui n'a pris fin qu'à l'arrivée de la police. Dans le transport surchargé, nous étions exposées au harcèlement sexuel, et sans aucune couverture en cas d'accident. Dans les fermes, les chefs ne s'adressent aux femmes qu'avec des propos vulgaires et crus. Outre la corvée, le contrôle de notre travail se fait sous les insultes, les gros mots et les expressions de mépris à notre rencontre. Un jour, le chef m'a engueulée : 'Espèce de conne, fais ton travail ou dégage d'ici !'. J'ai beaucoup pleuré ... et j'avais le sentiment de hogra. Un autre se moquait de moi en me disant : 'On dirait que tu as la silhouette d'un homme ! ' (Leila, veuve, 3 fils, 39 ans).

La plupart des femmes interviewées expriment des sentiments d'insécurité, de surexploitation et de mépris. Fatima, veuve âgée de 50 ans, souligne :

« Les femmes qui font leur place au moquef sont celles qui sont soumises et travaillent avec assiduité. Les caporaux évitent les femmes qui se rebellent et les remplacent immédiatement. En plus, si tu t'absentes fréquemment ou si tu tombes malade, tu risques qu'on te crie dessus pour avoir été fainéante, ou de perdre ta place (...) Rares sont ceux qui nous traitent humainement dans les champs ! ».

⁶⁸ Tous les prénoms des ouvrières mentionnés ici ont été modifiés, pour respecter l'anonymat de ces personnes.

⁶⁹ Un (une) caporal(e) est contremaitre ou chef d'équipe. Le caporal ou 'cabrane' 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 (elle) est en pratique l'intermédiaire entre le gérant de

l'exploitation et les ouvriers et ouvrières (Chattou, 2019). Si les caporaux dirigent souvent des équipes d'hommes ou mixtes, les caporales dirigent surtout des équipes féminines (Azim et al., 2024). L'émergence des « caporales » femmes s'inscrit dans le cadre de la forte féminisation de la main-d'œuvre agricole et le besoin en matière de gestion de proximité d'équipes de travailleuses (Chattou, 2019).

Photo 1. Rokia, caporale avec son équipe tôt au *moquef* de Sidi Bouzekri (Source : Auteurs, 2023)



La stratégie des caporaux consiste d'abord à recruter dans leurs réseaux. Si davantage d'ouvrières sont nécessaires, les caporaux « testent » de nouvelles ouvrières pour décider si elles seront retenues pour les prochaines opportunités de travail. Les groupes sont donc renouvelables, mais avec un noyau de base relativement solide et permanent. Les ouvrières estiment que préserver leur place au *moquef* exige ainsi parfois d'admettre des concessions sur leurs droits et leur dignité.

Les ouvrières enquêtées ont toutes exprimé des sentiments de peur, d'insécurité et d'inconfort. Laaziza, 55 ans, divorcée, confirme : « *Ce qui est dur dans le travail agricole, c'est la hogra. Nous n'avons ni droits ni papiers. Mais on n'a pas le choix que la patience et l'indifférence (...) pour ne pas être 'classées' et privées d'emploi dans le futur.* ». Ainsi, selon ces ouvrières, le non-respect des droits à des conditions décentes du travail sans possibilité de dénonciation, ne constitue pas seulement une précarisation des conditions de travail, mais aussi un avilissement et une atteinte à leur dignité.

Par ailleurs, le sentiment de *hogra* s'exprime transversalement dans toutes les interviews par rapport au travail agricole. Il s'étend à leurs quartiers de résidence où elles sont qualifiées de « femmes de *moquef* », une appellation à forte connotation péjorative. Rokia décrit cette image négative qui leur est étroitement accordée tout en la refusant :

« Il ne faut pas être une femme facile, parce que le harcèlement sexuel est fréquent dans les champs. Bien sûr, si tu es tranquille, tu n'as rien à craindre ! Mais malheureusement, comme on dit 'Un seul poisson fait puer les sacoches'. Les gens ont une image négative de nous, c'est la vérité ! Le ghanbour⁷⁰ nous permet de nous cacher des regards de mépris de notre entourage et de nous protéger contre les rumeurs qui circulent incessamment sur nous ».

Cette citation nous renseigne qu'à l'instar des autres sphères sociales, le *moquef* est un lieu où s'exprime nettement l'usage social du corps féminin. Les ouvrières agricoles y sont identifiées par leur appartenance au *moquef*. Pourtant, au lieu d'être reconnu comme un simple lieu de recherche d'emploi, cet espace

⁷⁰ Une tenue avec un voile portée par les femmes qui travaillent dans l'agriculture pour se couvrir de la tête aux pieds. Le Ghanbour est utilisé pour

protéger les ouvrières du soleil, de la poussière et des épines lorsqu'elles travaillent dans les champs. Il sert aussi à leur assurer l'anonymat.

les réduit à un regard social quasi exclusivement associé à l'image des « femmes faciles ».

Photo 2. Ouvrières en tenue « Ghanbour » rentrant des champs (Sidi Bouzekri)



Les femmes enquêtées estiment que certaines ouvrières ont contribué à renforcer cette vision négative : « *c'est parce qu'il y a des femmes faciles que le harcèlement sexuel est fréquent* ». Elles ont développé ainsi un regard critique sur leur propre groupe. Maria confirme : « *On dirait qu'il y a des ouvrières qui provoquent les hommes et les poussent à les harceler* » (48 ans, 7 enfants).

Ces propos déplacent explicitement la responsabilité du harcèlement sexuel vers les ouvrières elles-mêmes. Ils traduisent une forte intériorisation des normes morales reproduisant les logiques patriarcales. En blâmant les « femmes faciles », et en s'éloignant de la figure de « la femme fautive », les ouvrières participent, inconsciemment, à la reproduction des schémas socioculturels de contrôle du corps féminin.

Certaines ouvrières s'estiment aussi souvent inférieures aux femmes pleinement intégrées au mode de vie citadin : « *Les citadines ici nous surpassent. Malheureusement elles*

apprennent à lire et à écrire, alors que nous avons passé notre vie à la campagne à apprendre l'agriculture, la sujétion et 'le travail comme des mules'. Figure-toi, je n'arrive même pas à lire la pointure de mes chaussures. [Elle baisse la tête] Je suis totalement ignare » (Saâdia, originaire de Sidi Kacem).

D'autres ouvrières, au contraire, refusent cette dévalorisation : « *Les citadines ont les mains douces et propres, les ongles longs et la peau sensible, elles sont des 'filles de l'ombre'. C'est pour cette raison qu'elles nous regardent de haut (...)* Quant à nous les femmes de moquefs, nous sommes plus blindées et résilientes : nous supportons les coups de soleil et les grands froids, nous travaillons le dos courbé avec des mains calleuses, cicatrisées et poussiéreuses. Et surtout, nous avons un cœur de campagnards : nous ne sommes ni rancunières, ni jalouses. Les citadines représentent souvent le contraire, 'il y a de la haine en elles' » (Zineb, 52 ans, veuve).

Cette opposition aux citadines et ce sentiment d'appartenance nourrissent une identité propre aux femmes travaillant au moquef. Cependant, cette prise de conscience des différences identitaires produit des attitudes qui varient d'une ouvrière à l'autre.

Les ouvrières plus âgées ne prêtent pas beaucoup d'intérêt à leur apparence vestimentaire en rentrant des exploitations agricoles. En revanche, les jeunes y veillent plus, cherchant à la fois à s'échapper de s'identifier aux femmes de moquef et à se rapprocher de celle des femmes du milieu urbain.

Pour s'identifier aux femmes citadines, Sanaa, célibataire âgée de 26 ans, prend bien soin de son aspect vestimentaire en rentrant du travail : « *Parfois, surtout pendant les périodes de récolte de l'ail, nos odeurs vestimentaires deviennent insupportables. Moi, je me lave soigneusement et je m'habille proprement pour avoir une apparence décente à ma sortie du*

travail. Je n'accepte pas d'être dévisagée en rentrant chez moi. ».

Différentes perceptions de la honte associée au travail agricole

Certaines ouvrières expriment un sentiment de honte, lié à l'intériorisation d'une image sociale négative accolée aux femmes travaillant dans les endroits à forte promiscuité comme le *moquef*. Sanaa, célibataire, 26 ans, souligne : « Je travaille pour aider ma famille, mais au *moquef*, il n'y a ni respect ni pudeur (...). Dans mon douar d'origine à Taza, ils voient mal une fille qui travaille dans les champs : elle est irrespectable pour eux ! (...) Dieu est grand, il m'ouvrira une porte vers un travail décent ». De même, Sanaa reconnaît avoir honte vis-à-vis d'un emploi perçu comme irrespectable puisqu'il y a une transgression des normes de genre. Mais en affirmant qu'il est provisoire, elle se projette dans une issue possible conforme aux attentes sociales.

Laaziza (55 ans, divorcée) se culpabilise du fait d'avoir été refusée pour le mariage à cause du travail comme ouvrière agricole : « Quelqu'un voulait m'épouser, mais quand il a appris que je suis ouvrière agricole, il a refusé (...) il a dit [elle baisse la tête et la voix] : 'au *moquef*, il n'y a que les femmes déconsidérées' ».

Laaziza exprime ici l'impression d'être réduite à son appartenance socioprofessionnelle. La honte qu'elle ressent témoigne d'une forte articulation entre le regard social méprisant et stigmatisant porté sur les femmes du *moquef*, et l'intériorisation des jugements sociaux.

Cette honte du travail agricole n'est cependant pas partagée par toutes les femmes interrogées. Zineb (52 ans, veuve) se sent « moins pire » que les femmes qui n'ont aucun emploi : « Nous, au moins, nous nous débrouillons, nous ne tendons la main à personne et c'est du travail *halal* ». En se situant « au-dessus » de conditions sociales et

économiques jugées « pires », Zineb considère son travail comme honnête et rejette l'auto-dévalorisation et le mépris social qui l'entoure.

Récits de vie : d'un emploi précaire à un autre

Les figures servant de cas d'analyse de récits de vie sont :

- Naima, résidente à Ouislane, issue d'un milieu rural, mariée sans enfants, ancienne ouvrière agricole ayant exercé plusieurs activités en ville.
- Rokia, résidente à Sidi Bouzekri, veuve et issue d'un milieu rural. Elle a exercé plusieurs emplois précaires avant de se tourner vers le travail agricole et devenir caporale.
- Fatna, résidente à Ouislane et originaire de la ville de Meknès. Elle exerce l'emploi agricole en alternance avec d'autres emplois précaires (voir Tableau 1).

Ces trois femmes ont cherché durant tout leur parcours de vie une source de revenu en ville avec pour objectif l'amélioration de leur situation socioéconomique et d'échapper à la spirale du chômage et de la pauvreté.

Chacun des trois récits de vie illustre le cas de plusieurs des 12 ouvrières et ex-ouvrières interrogées. Leur modalité d'exercer l'emploi peut être regroupée en deux situations principales :

- Travailleuses avec une seule source de revenu : il s'agit d'ouvrières ou d'ex-ouvrières ayant ensuite évolué vers d'autres activités féminines qui ne sont pas moins précaires.
- Travailleuses optant pour l'alternance : entre emploi agricole et d'autres activités disponibles en ville comme le ménage,

« *Tsahib* »⁷¹ ou la prostitution, la vente informelle, etc.

Tableau 2. Cas de travailleuses ayant exercé l’emploi agricole et d’autres emplois précaires (Source : enquête de terrain, 2023)

Prénoms	Âge	Niveau d’instruction	Situation matrimoniale	Nombre d’enfants pris en charge	Emplois précaires exercés		L’idéal comme emploi
					Emploi par le passé	Situation matrimoniale au moment de chaque emploi	
Naima	45 ans	Pri-maire	Mariée	Sans	Membre coopérative (concassage d’amandes)	Célibataire	Migration saisonnière circulaire
					Ouvrière agricole	Célibataire	
					Aide-domestique	Mariée	
Rokia	49 ans	Anal-phabète	Veuve	1 fille	Membre coopérative (concassage d’amandes)	Veuve	Emploi dans une société avec les papiers
					Aide-domestique		
					Ouvrière agricole (Maintenant caporale)		
Fatna	52 ans	Anal-phabète	Divorcée	Petite-fille de 11 ans	Ouvrière agricole puis cuisinière dans un café	Célibataire	Emploi dans une société avec les papiers
					Aide-domestique	Mariée	
					Ouvrière agricole et <i>Ferracha</i> ⁷²	Divorcée	

Naima l’aide-domestique : un arbitrage contraint par le contrôle marital

Née en 1978, Naima est une femme mariée originaire de la région de Taza. Dès l’âge de 17 ans, elle exerçait la broderie de draps sur commande dans son douar. Mais la maladie de

son père a entraîné la perte du capital de départ. En absence d’opportunités de travail dans son douar, et après le décès de son père, elle a décidé d’aller à Meknès chez sa tante maternelle, en quête d’une autre opportunité de travail.

⁷¹ Maria (48 ans avec 7 enfants, originaire de Beni Oulid-Taounate, 13 ans entre ménage et emploi agricole à Ouislane) affirme que de nombreuses femmes, célibataires ou mariées, exercent « *Tsahib* » ou la prostitution en même temps que leur travail au Moquef au vu et au su de tous les ouvriers. Le mot utilisé en arabe pour désigner ce type de prostitution, veut dire nouer des rapports

d’amitié avec des hommes, sous-entendu dans ce contexte avoir des relations sexuelles rémunérées.

⁷² La *Ferracha* signifie la vente de différents produits sur le trottoir, dans la rue. Elle a été utilisée par les ouvrières en parlant de leur pluriactivité en joignant l’emploi en tant qu’ouvrières agricoles la journée et des vendeuses de rue le soir.

A Ouislane, Naima a travaillé au début, pendant un an, en tant que membre d'une coopérative de concassage d'amandes. Elle y gagne un revenu de 15 Dh par jour, à raison de trois Dh par kilo d'amande concassé. *« Au sein de la coopérative d'amandes, nous nous entendions très bien. Le climat entre les femmes était très sympa. Mais, en passant toute la journée pour 15dh au maximum ! L'alternative la plus rentable fut le travail au moquef où les femmes travaillent à 70dh voire à 100dh par jour. Même si j'entendais parler très mal de ce travail... Je m'en fichais ! ».*

Naima a passé huit ans dans l'agriculture, elle est satisfaite de cette période en termes de revenu. *« J'imposais le respect aux autres, et j'évitais les ennuis pour me tenir loin de conflits. Je suis scolarisée jusqu'à la cinquième année du primaire, ce qui m'a permis, avec mon bon état de santé, de faire presque toutes les tâches exigées dans les fermes. Je gagnais donc bien. En plus, le moquef m'a permis d'aider ma tante dans les tâches ménagères, car je rentrais l'après-midi ».*

Ex-ouvrière agricole, Naima considère ces huit années comme la période où elle a le mieux gagné sa vie. Le contrôle marital va cependant lui changer le destin : le nouvel arbitrage convenu avec son mari, lui a contraint de choisir l'emploi comme aide domestique.⁷³

Elle explique : *« Pour mon mari, travailler au moquef, c'est avoir la réputation des prostituées qui acceptent la vulgarité dans les moyens de transport et le harcèlement aux moquefs et dans les fermes. (...) Jusqu'à maintenant, personne dans ma belle-famille ne sait que j'étais ouvrière agricole avant, sinon ils m'insulteraient et ça pourrait être même pire ».*

Pour son mari, le travail d'aide domestique est plus tolérable du fait qu'il confine sa femme

dans la sphère privée, en lien direct avec une autre femme, la propriétaire de la maison. Selon lui, le *moquef* est par contre perçu comme un espace public entaché de stigmatisation sociale. Une mauvaise réputation de sa femme est directement associée à l'atteinte de son honneur.

L'insatisfaction de Naima à l'égard de l'aide-domestique s'exprime lorsqu'elle dit : *« Tu ne vauds rien dans le ménage ! C'est la vérité. Je fais le ménage et la cuisine dans une villa au centre-ville à 1800dh, frais quotidiens de transport compris !⁷⁴ La patronne ne me permet même pas de m'absenter, même si je tombe malade. Sinon, je serai virée ou bien mon revenu subira une déduction de la somme équivalente aux jours d'absence ».* Naima n'a pas hésité à exprimer sa honte du travail comme aide-ménagère. Pour éviter la stigmatisation liée à l'emploi comme « bonne », à forte connotation négative, elle se présente à ses connaissances et ses voisins comme « nounou » chez une famille aisée.

Rokia, d'adhérente de coopérative à caporale

Rokia, 49 ans, originaire de Sidi Kacem était enceinte lorsque son mari est décédé. Rokia a d'abord travaillé dans le concassage d'amande dans une coopérative féminine à Sidi Bouzekri. Selon Rokia, quoique les conditions de travail dans une coopérative soient décentes, elles ne permettent pas de faire face aux besoins financiers de la vie quotidienne. Rokia s'exprime ainsi : *« le travail de la coopérative est honnête et digne mais qu'est-ce que je vais manger ? La dignité ? ».* Son expérience dans la coopérative est similaire à celle de Naima : le revenu dégagé de l'activité très faible est aussi vécu, socialement, comme une humiliation. Elle confirme : *« Après avoir accouché, j'ai*

⁷³ Parmi les 12 ouvrières et ex-ouvrière interviewées, 11 ont déjà travaillé comme aides-domestique sans contrat formel de travail.

⁷⁴ Naima travaille cinq jours par semaine, les frais de transport atteignent environ 125dh par mois.

découvert que l'emploi qui m'oblige à m'endetter est en soi humiliant ».

Avant de commencer l'emploi agricole, Rokia a quitté la coopérative pour tester, en vain, un travail d'aide domestique. Elle explique : *« j'étais maltraitée par mon employeuse (...). Je travaillais pendant trois mois continus sauf les dimanches, de 9h à 17h30, ménage avec rarement la cuisine, à 1500 Dh par mois. Je n'avais pas droit à une autorisation pour régler mes affaires administratives, ni même pour les fêtes religieuses. (...) En optant pour être aide-ménagère, j'avais l'idée de travailler dans un espace non mixte. ».*

Après deux jours d'absence successifs non autorisé de son employeuse, Rokia a été renvoyée. Elle s'est alors tournée vers le travail agricole. *« En découvrant le moquef grâce à mes voisines, j'ai compris que le travail de moquef est plus rentable, et qu'il suffit d'imposer le respect aux autres pour t'en sortir. (...) Comparé à mon expérience dans la coopérative, le moquef est un vrai enfer ! Mais j'y vais parce que là les femmes sont mieux payées ».*

« Par contre, le travail d'aide-ménagère reste plus épuisant. En agriculture, tu gagnes mieux si tu travailles bien. Tu as plus de temps l'après-midi pour ton repos, tes courses, ta cuisine, ta lessive. Tu as tes sous immédiatement, tu peux revenir des fermes avec des légumes et des fruits, à consommer, ou à revendre. En plus, le moquef te permet plus de liberté et d'autonomie ».

Cependant, Rokia ajoute : *« J'étais, et je le suis toujours, contre le travail des jeunes filles au moquef. Si ma fille n'avait pas fait ses études, j'aurais préféré qu'elle fasse de la couture ou le ménage dans une société que d'y aller et salir sa réputation ».* Rokia est fière de sa fille qui a réussi avec son niveau scolaire (3ème année collège) à décrocher une opportunité de travail dans une société de câblage avec un contrat.

Rokia accepte ainsi de vivre dans la hogra pour avoir accès à une vie honorable aux yeux des autres. *« Tu vois combien j'ai souffert de la hogra depuis le décès de mon mari ! Mais je suis aux yeux de ma grande famille à la campagne une véritable femme : j'ai pu vivre en ville et gagner notre vie moi et ma fille ».*

Rokia est aujourd'hui caporale et présente son expérience comme une trajectoire de réussite : *« J'ai servi ma mère comme l'exigeait la piété filiale, et le bon Dieu ne m'a pas oubliée. Je suis devenue caporale depuis 5 ans et je ne travaille plus dans les champs que rarement ».* En effet, pour Rokia, s'occuper de recruter les ouvrières et d'organiser les tâches agricoles, lui épargne la corvée des champs. Elle énumère les qualités pour lesquelles elle a pu devenir caporale :

« Grâce à mon honnêteté, mon sérieux et mon assiduité, j'ai développé une bonne réputation. J'ai réussi à gagner la confiance des agriculteurs (...). Dans les fermes, je contrôle les ouvrières et surveille le bon fonctionnement du travail. (...) Les agriculteurs comptent sur moi et me traitent généreusement, en me donnant des récompenses selon les saisons : blé, pêche, un peu d'argent, etc. De l'autre côté, j'entretiens de bonnes relations avec les ouvrières. Je veille à leur droit à une rémunération raisonnable. Je ne veux pas de péchés : les ouvrières ne doivent pas tricher dans le travail, mais en contrepartie, l'agriculteur ne doit pas exploiter leur sueur ».

Rokia considère qu'arriver à son âge, avec des maladies chroniques comme l'hypertension et les problèmes rhumatologiques, à devenir caporale est un succès. Mais l'idéal pour elle reste ailleurs : ce n'est ni l'un ni l'autre de tous les emplois précaires qu'elle a exercés. L'idéal pour elle serait plutôt d'aller travailler en Espagne dans les champs de fraise, « l'or rouge » doublement rentable, matériellement et immatériellement avec tout ce que la charge symbolique de la migration internationale au Maroc implique.

Fatna : pluriactivité entre emploi agricole et ferracha

Fatna est née en 1971 et a grandi à Ouislane-Meknès. Elle est analphabète, divorcée et en charge de sa petite-fille dont les parents eux-mêmes divorcés. Fatna était habituée à voir les femmes travailler au *moquef*. En vue d'assurer une autonomie financière au sein d'une famille très pauvre, Fatna a précocement commencé le travail au *moquef* de Ouislane.

Elle avait 18 ans quand elle a fait la découverte du *moquef*. Elle a passé deux ans à exercer l'emploi agricole à travers le *moquef* avant de se marier. La condition posée par le mari était qu'elle ne devait plus y aller. « *Mon mari était un simple ouvrier dans une usine de matériaux de construction. Après avoir eu mon unique fille, je lui ai proposé de travailler pour l'aider à avoir notre propre maison. Il a difficilement accepté que je travaille comme aide domestique* ». Fatna ne nie pas que les femmes sont humiliées dans les champs, mais elle confirme que l'humiliation est plus marquante dans les autres emplois précaires qu'elle a exercés en ville.

« *La vraie hogra c'est plutôt de travailler comme aide domestique. J'ai déjà travaillé chez une grande famille, mais le salaire ne convenait pas aux tâches qui m'ont été assignées. C'est quoi 100dh contre un travail de 7h à 18h ? L'employeuse ne me traitait pas comme une créature de chair et de sang, elle ne cessait de me surcharger de tâches et de besognes domestiques* ».

Fatna mène une comparaison entre les différents emplois qu'elle a exercés : « *Tous les emplois que j'ai exercés à Meknès depuis l'âge de 18 ans (l'emploi agricole, l'aide domestique*

et le service dans les cafés et restaurants) restent des travaux méprisés et dédaignés. Si j'avais eu accès à l'école, je n'aurais accepté qu'un travail dans une société où les ouvriers ont leurs papiers et leurs droits ». Ces propos soulignent comment Fatna identifie un travail idéal, avec « des papiers », et en comparaison les emplois qu'elle est contrainte de prendre, du fait de son analphabétisme et son manque de qualification.

Après son divorce, Fatna retourne vers l'agriculture. Elle confirme : « *En agriculture, selon les saisons et la générosité du propriétaire, j'apporte de temps en temps avec moi mon panier de fruits, de légumes, d'olives, etc., que je peux revendre à travers une ferracha près de chez moi le soir. Sinon, si je ne ramène rien avec moi des fermes, je vends des vêtements d'occasion. En cas de sécheresse et de manque d'opportunités de travail, je peux bricoler dans le ménage* ».

L'occupation de l'espace public à proximité du quartier où réside Fatna par les *ferrachas* le soir est nettement visible. Ces derniers constituent une composante remarquable de la scène de l'économie de la rue en fin d'après-midi.

Les limites entre les emplois précaires et informels ne sont pas définitives, elles s'estompent à chaque menace de chômage et dans la lutte de joindre les deux bouts. L'exercice d'autres activités en parallèle avec le *moquef* ou l'alternance entre différents emplois soulignent la combativité et l'adaptabilité de Fatna.

Photo 3. Ouvrière agricole qui pratique la Ferracha à Ouislane après la prière 'Asser (source : Auteurs, 2023)



En effet, cette stratégie est une réponse aux conditions de vie difficiles de Fatna. Divorcée et responsable de sa petite-fille abandonnée par ses parents, elle n'avait pas d'autres solutions pour se libérer au cours de la semaine pour aller travailler que prendre en charge la fillette les week-ends, sa mise dans un établissement de protection sociale (scolarité, internat, etc.) et son suivi à distance.

L'emploi agricole : déterminants d'un choix pas forcément plus mauvais que les autres

De multiples critères entrent en jeu dans le processus compliqué d'arbitrage entre emplois

informels précaires féminins disponibles en villes. Le Tableau 2, constitué sur la base des 12 entretiens et des 3 récits de vie, récapitule l'évaluation comparative par les femmes interrogées, selon différentes dimensions des emplois précaires auxquelles elles peuvent accéder.

Pour effectuer ce choix, sous fortes contraintes, les femmes interrogées prennent en compte différentes dimensions : les aspects économiques, les conditions et les horaires de travail, les relations sociales liées au travail, le regard social, les risques d'humiliation et de la honte potentiellement ressentie.

Tableau 3. Echelles d'arbitrage par les travailleuses entre différents emplois féminins précaires (source : enquête terrain, 2023 ; ⊕ jugement positif, ⊖ jugement négatif)

Echelle d'arbitrage	Emploi agricole	Cuisinière/serveuse au café	Aide-domestique	Membre de coopérative
Intérêt économique	<p>⊕ Disponibilité de travail et durabilité de revenu, don occasionnel de fruits et légume</p> <p>⊖ Aucun remboursement, ni solidarité en cas de maladie</p>	<p>⊕ Pourboires</p> <p>⊖ Revenu fixe faible</p>	<p>⊕ Pourboire et cadeaux au moment des fêtes religieuses</p> <p>⊖ Risque de perte du revenu au gré de l'employeuse</p>	<p>⊕ Solidarité entre membres en cas de maladie</p> <p>⊖ Revenu faible.</p>
Organisation du travail	<p>⊕ Clarté des tâches, rentrée précoce du travail dans la journée et disponibilité des après-midi</p>	<p>⊕ Clarté des tâches et d'horaires</p>	<p>⊖ Multiplicité des tâches et absence de clarté des horaires</p> <p>⊖ Corvée dépourvue de plaisir</p>	<p>⊕ Flexibilité des horaires et clarté des tâches</p>
Relations sociales sur le lieu de travail	<p>⊕ Echange et divertissement entre femmes</p> <p>⊖ Conflits quotidiens entre groupes et individus</p> <p>⊖ Domination masculine, exposition au harcèlement</p>	<p>⊖ Rapports sociaux de conflit et méfiance</p> <p>⊖ Domination masculine</p>	<p>⊖ Domination de l'employeuse</p>	<p>⊕ Opportunité d'échange avec les autres adhérentes</p>
Regard social	<p>⊖ Espace mixte avec promiscuité et stéréotypes relatifs aux « Femmes de moquef »</p>	<p>⊖ Espace mixte</p> <p>⊖ Stéréotypes attachés à la mauvaise conduite des serveuses</p>	<p>⊕ Espace non mixte</p>	<p>⊕ Espace vu comme décent pour les femmes</p>
Sentiment d'humiliation	<p>⊖ Humiliation,</p> <p>⊕ Possibilité de résistance</p>	<p>⊖ Humiliation : réprimandes devant clients</p>	<p>⊖ Stéréotypes relatives aux « femmes de ménage »</p>	<p>⊕ Absence de domination (une personne est une voix)</p>
Sentiment de honte	<p>⊖ Honte pour certaines femmes (pas toutes)</p>	<p>⊕ Fierté de savoir-faire culinaire</p>	<p>⊕ Honte voilée avec possibilité de dissimulation d'identité professionnelle (par exemple, se présenter comme nounou)</p>	<p>⊕ Travail digne</p>

Lors des entretiens, les ouvrières ont parfois relié explicitement ces dimensions. Par exemple, une ouvrière a considéré que le travail dans une coopérative était certes décent, mais que « la dignité ne remplit pas l'assiette ».

Dans les déterminants de ces choix, les questions d'humiliation et de honte sont des éléments importants. Cependant, l'arbitrage entre emplois ne se réduit pas à une simple analyse de rentabilité versus humiliation/honte, mais il intègre des éléments hétérogènes.

Cet arbitrage illustre une forte diversité de gestion des choix selon les conditions propres à chaque ouvrière : statut matrimonial, responsabilités familiales, âge, état physique, contrôle social, regard social, savoirs et savoir-faire, etc. Ainsi, les femmes âgées ont du mal à trouver du travail à la tâche, mieux rémunéré, voire à trouver tout simplement du travail à la journée. Celles mariées sont contraintes de travailler dans un espace à faible promiscuité. Les jeunes parmi elles, présentables soient elles, sont sollicitées pour travailler comme serveuses pour plus d'attraction de la clientèle, etc.

Il n'existe pas une règle générale de priorisation d'un critère sur un autre. Chaque femme gère ses capitaux et responsabilités en tenant compte du degré d'intériorisation des normes sociales, du regard de la société et de la redéfinition de ce qui est humiliant et ce qui ne l'est pas, ce qui est honteux et ce qui n'en relève pas.

Des stratégies face à l'humiliation et à la honte

Les femmes qui travaillent comme ouvrières agricoles développent des stratégies pour faire face à la *hogra*, mais également à la honte, que ce soit dans les champs ou dans les quartiers de résidence.

Patience et indifférence

Les ouvrières interrogées ont mentionné souvent la patience et l'indifférence comme des réponses non seulement à la violence, mais aussi à l'exploitation, l'insécurité de l'emploi agricole et l'humiliation.

Saâdia, 10 ans au *moquef* explique : « *Je disais honnêtement aux caporaux que je ne sais pas faire ceci ou cela, que je ne fais pas la tête et que j'apprends facilement. Mais j'ai dû attendre avant de 'faire ma place' au moquef et d'intégrer un groupe* ». Elle ajoute : « *tu dois être pacifique, patiente et capable pour éviter des situations irrespectueuses. Parfois, en cas de cruauté et grossièreté, je me contente d'ignorer et je me concentre sur mon travail* ».

Leila a réussi à s'intégrer au *moquef* comme débutante, à gérer et à éviter des situations dégradantes, en adoptant une attitude de soumission, de sérieux et d'indifférence. Elle cherche ainsi l'appui des responsables et à s'assurer une disponibilité régulière de travail.

Valoriser des identités collectives

Certaines ouvrières mobilisent les liens ethniques et familiaux pour échapper à la *hogra* des responsables comme le cas de Leila. Elle a solidifié sa place dans la bataille quotidienne au *moquef* grâce aux réseaux de sa sœur, sa belle-sœur et des femmes de son douar d'origine à Zegouta-Sidi Kacem. En lui apprenant à son arrivée au *moquef* les savoir-faire agricoles exigés par les recruteurs, ces femmes lui ont épargné des situations d'humiliation et de violence à la moindre erreur ou manque de perfectionnement.

En assurant une solidarité défensive, l'appartenance ethnique constitue pour les ouvrières une ressource collective, leur permettant la préservation de la dignité contre les mécanismes de l'humiliation et le sentiment de la honte.

Refuser publiquement les pratiques humiliantes

La résignation des ouvrières face aux pratiques humiliantes n'est pas une règle générale. Certaines expériences montrent, au contraire, qu'elles ont su mener, dans différents contextes, des actions spontanées d'union collective pour faire face à la *hogra* dans l'espace public. « *Nous étions, il y a 10 ans, à Haj Keddour, quand une femme de notre équipe a été virée par le caporal vers 10h du matin parce qu'elle avait demandé la pause du petit déjeuner. Nous n'avons pas hésité: toutes à arrêter immédiatement le travail et suivre la femme qui avait été virée au poste de gendarmerie le plus proche pour réclamer son droit et le nôtre, et au paiement de la journée sans déduction ni humiliation. Le chef du poste est intervenu efficacement pour résoudre le problème... Le propriétaire s'est trouvé tenu de payer la journée de nous toutes sans exception* » (Fatna, 52 ans, divorcée, 34 ans de travail au *moquef*).

Fatna estime qu'en appliquant directement les instructions des propriétaires, les caporaux reproduisent des pratiques discriminatoires, dégradantes et humiliantes envers les ouvrières. Fatna a fait son récit avec une grande fierté, tout en décrivant la perturbation qu'elles avaient provoqué dans les champs et le coût financier de cet arrêt de travail.

Le sentiment de fierté dans ce récit reflète une autosatisfaction du respect que les ouvrières ont su imposer dans cette exploitation agricole et qu'elles ont pu arracher à travers l'intervention des gendarmes. Il compense le sentiment de faiblesse et constitue un renversement symbolique de la honte. Les ouvrières ont pu perturber un ordre inégal et humiliant pour réaffirmer leur dignité.

Fatna affirme également qu'elle a assisté à un sit-in organisé par les ouvrières à Ouislane au

moment de la Covid-19 pour obtenir le *Quoffat sidna* qui veut dire littéralement « le panier donné par le Roi ». Il s'agit d'un panier alimentaire contenant des produits de première nécessité et diffusé par les agents d'autorités aux familles démunies au début de la propagation de la pandémie Covid 19, et auxquelles les ouvrières veuves et divorcées estiment avoir droit à cette aide.

Si Fatna et ses voisines ont participé à cette mobilisation, Fatima (veuve, 50 ans) voit dans ce genre d'actions une perte de temps. Elle explique : « *Je préfère gagner ma journée de travail que de la passer à quémander de la charité auprès des responsables.* ». Pour elle, les sit-in humilient inutilement les ouvrières et dénigrent leur dignité.

Ce refus de recourir à l'assistance publique, par crainte d'être stigmatisée et perçue comme une « quémandeuse », traduit une perception sociale de la dignité qui n'est assurée qu'à travers le travail rémunéré. Fatima ajoute « *En plus, tout le monde va me connaître comme nécessiteuse si je quémande l'assistance, et mes enfants seront intimidés à cause de ça* ». Le recours à l'aide publique pour Fatima n'est pas un droit, mais une dévalorisation qui nourrit la crainte de la stigmatisation et l'évitement de la honte.

Discussion

Une humiliation aux expressions multiples

Les femmes interrogées décrivent une humiliation qui revêt différentes dimensions. Elle est d'abord matérielle, liée à la précarité économique et aux fortes différences de salaire au sein des exploitations agricoles. Il s'agit ensuite d'une humiliation dans le cadre des relations sociales, au *moquef*, comme dans les

exploitations agricoles : les femmes subissent des rapports de force, de la violence verbale et parfois physique.

Il s'agit enfin d'une *hogra* dans sa dimension symbolique, où l'emploi agricole est perçu comme dégradant, méprisé, et inférieur à la plupart des emplois en ville (Lebdaoui, 2024).

L'humiliation subie par les femmes dans leur condition d'ouvrière agricole est vécue au quotidien, aussi bien au *moquef* que dans les exploitations agricoles. C'est une humiliation différente de celle, souvent analysée, inscrite verticalement dans les relations entre citoyens et Etat, que ce soit au Maroc (Yachoulti et Lachhab, 2018 ; Cherkaoui, 2019) ou ailleurs, par exemple entre immigrés et État français (Bouamama, 2000). L'État marocain est pratiquement absent du quotidien de ces femmes interrogées (hormis la distribution des paniers alimentaires), dans ces quartiers périphériques marqués par la domination de l'économie informelle.

Le travail féminin dans le secteur informel : une asymétrie systémique des rapports de force

Dans ce contexte de quasi absence de l'Etat, les difficultés décrites par les femmes dans les différents travaux, et notamment les humiliations subies, ne sont pas de simples événements ponctuels qui pourraient évoluer au gré des circonstances. Elles s'inscrivent dans un système, celui de l'organisation du travail informel qui structure des rapports de force profondément asymétriques entre employeurs, intermédiaires et employées, dans ce secteur informel.

En particulier, le métier d'ouvrière agricole n'est pas le seul à être jugé socialement inférieur. Les femmes participent de plus en plus à l'économie informelle au Maroc (Damamme, 2011). Cependant, comme le

montre le Tableau 2, le sentiment de *hogra* n'est pas ressenti seulement pour le travail d'ouvrière agricole. Les femmes enquêtées tirent des revenus d'activités diverses (cuisine, nettoyage, parfois prostitution). La plupart de ces activités sont une forme de reproduction des tâches assignées traditionnellement aux femmes dans la sphère domestique ; des tâches peu valorisées et destinées à rester peu visibles et dans l'informel (Houdaifa, 2022). Il existe ainsi un écart persistant entre, d'un côté, la féminisation croissante de divers secteurs de l'emploi, de l'autre, les normes sociales de genre peu évolutives et le manque de lois protectrices des travailleuses du secteur informel.

Si l'absence de lois réduit les possibilités de choix professionnels des femmes non ou peu qualifiées, la non mise en application d'autres n'est pas moins préjudiciable. Dans le cas des travailleuses domestiques, la loi n° 19-12 de 2016 constitue une avancée à leur profit. Elle prévoit un droit au contrat de travail, le SMIG, une durée limitée du travail, des temps de repos, une indemnité de licenciement et une protection sociale. Or, aucune des onze femmes interviewées ayant travaillé comme aide domestique, n'a signé de contrat, ni bénéficié, alors, de ces droits. Le rôle de l'Etat ne se limite donc pas à instaurer des lois, mais également à veiller à leur application avec l'implication des syndicats pour réduire le sentiment d'injustice chez les femmes du secteur informel.

Ainsi, les différentes opportunités offertes par d'emploi informel constituent des moyens de survie économique pour les femmes, sans leur offrir un accès à la reconnaissance sociale ni à des droits leur garantissant une vie digne.

Une agentivité contrainte et relative mais réelle

Les ouvrières vivent et travaillent dans un environnement où elles sont en situation d'être dominées. Elles assument les arbitrages sous de fortes contraintes : manque de capitaux, responsabilités financières et sociales cumulées, déterminants symboliques liés au regard social et à la stigmatisation. Pourtant, dans ce contexte, la plupart des ouvrières interrogées – bien que pas toutes - expriment une agentivité limitée mais réelle, qu'il ne faut pas sous-estimer.

Cette agentivité s'exprime d'abord par leurs actions : les ouvrières déploient des stratégies pour limiter les occasions d'humiliation et pallier la honte. Ces actions prennent des formes très différentes, depuis des formes de résistance silencieuse (Salhi, 2024) à l'opposition explicite face aux figures de domination. Comme l'a montré Skeggs (1997) dans son étude sur les femmes des classes populaires, les ouvrières agricoles sont très sensibles à la honte et à la stigmatisation, notamment dans leurs rapports avec les institutions. Elles développent des actions cherchant à établir leur respectabilité (Skeggs, 1997).

Cette agentivité s'exprime ensuite au niveau de leur propre représentation de l'emploi d'ouvrières agricoles. Dans les quartiers périphériques comme dans les exploitations agricoles domine une narrative qui lie le métier d'ouvrière agricole à des pratiques sociales jugées honteuses (Bouzidi et Faysse, 2024). Comme personnes dominées, certaines des ouvrières agricoles interrogées font sienne cette narrative, dans un processus tel que décrit par Gramsci (Bouzidi et al., 2020). Pourtant, la plupart des ouvrières interrogées résistent à cette narrative dominante : elles refusent de se voir imposer des schémas de pensée sur ce qui est respectable ou non pour

une femme. Ce refus ne traduit pas nécessairement une stratégie d'action (acte de résistance, d'adaptation ou de revendication), il traduit avant tout une indépendance de pensée par rapport à un schéma dominant.

Cette agentivité, bien que réelle, demeure limitée : les ouvrières cherchent à négocier un statut infériorisé qui n'évolue pas, sans réelle opportunité d'émancipation.

Conclusion : Perspectives pour rendre l'emploi agricole féminin plus vivable

La présente étude a mis en évidence les déterminants du choix de travailler comme ouvrières agricoles par des femmes résidant dans les quartiers périphériques de Meknès. La majeure partie des femmes interrogées ont grandi en zones rurales avant de s'installer à Meknès ; or, cet exode rural ne s'est pas traduit par une nouvelle vie complètement « urbaine ». Ce choix de travailler comme ouvrières agricoles, tout en étant résidentes en zone urbaine, souligne aussi l'étroite imbrication entre monde rural et monde urbain, qui ne doivent pas être analysés de façon séparée (Amarouche et al., 2024).

Différentes initiatives sont souvent promues pour améliorer les conditions de vie de ces ouvrières (Benlarbi et al., 2025) : 1) faire respecter le droit du travail, par des acteurs comme l'inspection du travail, que ce soit dans le transport ou dans les exploitations ; 2) mettre en place des formations auprès des ouvrières, à la fois sur les aspects techniques de leur métier et sur la connaissance de leurs droits ; 3) soutenir la création de coopératives d'ouvrières agricoles ou de syndicats représentatifs.

De telles initiatives permettront non seulement d'améliorer leurs conditions de vie, mais aussi de souligner que ce métier est un métier respectable à l'égard d'autres professions. Au contraire, il s'agit d'un métier essentiel dans les systèmes agroalimentaires au Maroc.

Cependant, au-delà des dimensions matérielles, il y a aussi un enjeu de bousculer les représentations sociales sur les ouvrières agricoles et plus généralement de l'emploi féminin. La déstigmatisation et la valorisation du travail précaire et informel féminin pourraient passer par une mise en lumière de son apport à l'économie nationale. Cela peut prendre la forme entre autres d'actions de sensibilisation dès l'école, sur l'enjeu et les moyens de l'autonomie sociale et économique des femmes.

Cette promotion du travail informel féminin peut être notamment portée par des recherches-actions. Ces recherches permettront de dévoiler les injustices symboliques et les déterminants de l'humiliation structurelle, en vue de concevoir des stratégies de transformation socioéconomique pour cette catégorie de femmes.

Par exemple, le projet de *Mamas de Grigny*, en France, présente une intervention concrète au profit des femmes immigrées qui pratiquent la vente de rue. Elles ont passé d'une activité informelle exercée pour survivre et se sentir socialement utiles, au formel traduit par la création d'un restaurant solidaire, générateur de revenu collectif. Cette alternative leur a assuré une reconnaissance sociale et politique et les a émancipées des préjugés négatifs (Bocca et Diabakhaté, 2022).

Si les ouvrières agricoles restent isolées, leurs marges de manœuvre pour faire évoluer les relations de travail comme les représentations sont très limitées. Pour organiser ces

évolutions, outre la présence effective d'institutions publiques pour contrôler les conditions de travail, des collectifs d'intermédiation dans les quartiers périphériques, telles que des associations féminines, pourront jouer un rôle important.

Rendre hommage à cette catégorie sociale essentielle et dénoncer les stéréotypes pourraient passer aussi par replacer la problématique des travailleuses et travailleurs agricoles au centre du débat public. Cette démarche pourrait être entreprise conjointement par le ministère de tutelle du secteur agricole, le ministère de l'emploi et les organisations dédiées à la défense des droits des femmes, et s'insérer dans le cadre d'événements agricoles d'envergure tels que le salon international d'agriculture.

Au final, la féminisation accrue du champ économique au Maroc coexiste encore avec la persistance de normes traditionnelles de genre. En effet, cette tension chronique dévoile un ordre socioéconomique inégalitaire où précarité des ouvrières, normes de genre et abandon politique sont fort liés.

Entre la lutte « à tout prix » contre le chômage et la promotion d'emplois dignes, l'Etat se trouve, malheureusement, face à un dilemme de légitimation indirecte d'emplois précaires et informels féminins. Le cas des ouvrières n'est ainsi qu'illustratif et symbolique de cet état des lieux. Il fait partie d'un enjeu plus large pour la société marocaine, celui de l'autonomisation des femmes.

La reconnaissance de la dignité des ouvrières peut ainsi participer à constituer le socle d'une justice sociale et intersectionnelle, capable de corriger les discriminations de genre et de classe sociale.

Références

- Amarouche M, Rousseau M, Salik K, 2024. [«La plaine est morte et la ville la mange»: l'urbanisation planétaire vue de l'arrière-pays rural de Rabat-Salé-Témara \(Maroc\)](#). *Métropoles*, 34.
- 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.
- Ariza M, 2017. [Honte, fierté, humiliation: contrepoints émotionnels des domestiques dominicaines à Madrid](#). *Migrations Société* 168(2): 51-66.
- Azim S, Bouzidi Z, Faysse N, 2025. [S'adapter dans un univers hiérarchisé : expériences d'ouvrières dans des exploitations agricoles capitalistes du Saiss au Maroc](#). *Alternatives Rurales*, hors-série ouvrières agricoles.
- Benbelli S, 2017. [Les cafés des quartiers populaires à Casablanca: nouveaux lieux de sociabilité féminine](#). *Revue Operis* 1(1) : 12.
- Benbelli S, 2018. [Café d'hommes, service de femmes](#). *Regards Sociologiques* 52 : 143-155.
- Benlarbi D, Bouzidi Z, Faysse N, 2025. [Dispositifs d'action publique pour améliorer les conditions de travail et la protection sociale des ouvrières et ouvriers agricoles dans le Saiss au Maroc](#). *Alternatives Rurales*, hors-série ouvrières agricoles.
- Bocca R, Diabakhaté I, 2022. [Démarche pour l'engagement des femmes immigrées. Rapport de recherche-action](#). Fondation Paris Habitat.
- Bouamama S, 2000. [Le sentiment de "hogra": discrimination, négation du sujet et violences](#). *Hommes & Migrations*, 1227(1) : 38-50.
- Bouasria L, 2013. *Les ouvrières marocaines en mouvement: qui paye? Qui fait le ménage? Et qui décide?* Ed. L'Harmattan, Paris.
- Bouasria L, 2016. La main invisible du service domestique. Tsemisir et production de l'ordre social à Casablanca. In Hibou B, Bono I (dir.), *Le gouvernement du social au Maroc*. Ed. Karthala, Paris, pp. 321-360.
- Bourqia R, 2002. [Genre et emploi dans l'industrie textile marocaine](#). Rapport 11, Institut de Recherche des Nations Unies pour le Développement Social.
- Bouzidi Z, 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 no. 22. 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, Faysse N, Kuper M, Billaud JP, 2020. [Investigating the invisible roots of a prevailing narrative of farmers' failed collective action in Morocco](#). *The Journal of North African Studies* 25(3) : 342-362.
- Chattou Z, 2019. [La gestion «caporaliste» du travail salarié agricole dans l'agriculture capitaliste au Maroc](#). *Alternatives Rurales* 7.
- Cherkaoui M, 2019. *Social Capital between State and Society in Morocco: An Outside-in Reflection*. [Article posté sur le site Aljazeera.net](#), consulté en septembre 2025, Al Jazeera Centre for Studies.

- Dadheech R, Sharma D, 2023. [Home-based work or non-home-based work? Factors influencing work choices of women in the informal sector.](#) *International Journal of Sociology and Social Policy* 43(1/2) : 89-106.
- Damamme A, 2011. La difficile reconnaissance du travail féminin au Maroc. In Guérin I, Hersent M, Fraisse L (Eds.), *Femmes, économie et développement. De la résistance à la justice sociale*. Ed. Érès, pp. 85-106.
- De Gaulejac V, 1989. [Honte et pauvreté.](#) *Santé mentale au Québec* 14(2) : 128-137.
- Devereux S, 2020. [Violations of farm workers' labour rights in post-apartheid South Africa.](#) *Development Southern Africa* 37(3) : 382-404.
- Honneth A, 2006. *La société du mépris. Vers une nouvelle théorie critique*. Edition de la découverte, Paris.
- Houdaïfa H, 2022. Des injustices structurelles. In Aghzere O et al. (Eds.), *Travailleuses invisibles. Les métiers de la discrimination au Maroc*. Ed. En toutes Lettres, pp.116-127.
- Ibáñez MJ, Guerrero M, 2022. [Women's empowerment and emancipation through entrepreneurship: Extending Professor Alistair Anderson's contributions.](#) *Entrepreneurship & Regional Development*, 34(7-8): 722-741.
- Jit P, Singh S, Goel S, Gupta A, 2024. Probing the linkages between educational level and occupational choices of women working in urban informal sector of India. *Work* 79(4): 1637-1652.
- Jose A, Dutta M, 2024. [Held back by homes: effects of domestic work on occupational choices of women in India.](#) *Indian Economic Review* 59(2) : 559-599.
- Lebdaoui K, 2024. [Précarité des ouvrières agricoles et crise pandémique au Maroc :](#) [intersectionnalité des expériences vécues.](#) *Revue des Études Multidisciplinaires en Sciences Économiques et Sociale* 9(2).
- Lindner E, 2006. *Making Enemies: Humiliation and international conflict*. London, England: Ed. Praeger Security International.
- Long N, 2001. *Development sociology. Actor Perspectives*. London/New York, Ed. Routledge.
- Long N, & Van der Ploeg, J. D, 1989. [Demythologizing planned intervention: an actor perspective.](#) *Sociologia ruralis*, 29.
- Organisation Internationale du Travail (International Labour Organization) 2024. [Extending social protection for workers in Cambodia. A study to understand the characteristics of workers and enterprises in the informal economy.](#) Genève, Suisse.
- Salhi S, 2024. [Dans l'ombre du quotidien: la résistance cachée des travailleuses agricoles au Maroc.](#) *Alternatives Rurales*, hors-série ouvrières agricoles.
- Skeggs B, 1997. *Formations of class & gender: Becoming respectable*. Sage publications.
- Verschoor G, 1997. [Tacos, tiendas and mezcal. An actor-network perspective on small-scale entrepreneurial projects in Western Mexico.](#) Thèse de doctorat, Wageningen Agricultural University, Wageningen, Pays-Bas.
- Via Campesina, 2017. [Maroc : Halte à l'exploitation ; Halte à l'humiliation.](#) Article du site Via Campesina, consulté en septembre 2025.
- Yachoulti M, Lachhab M, 2018. [Moroccan women's resistance to al-hogra in the aftermaths of Arab Spring: Patterns and outcomes.](#) *Feminist Research* 2(1): 22-28.



Ouvriers du Sud de la Méditerranée, entrepreneurs au Nord : les stratégies d'ascension sociale des travailleurs agricoles sous contrat entre la France et le Maroc

Anne-Adélaïde Lascaux

Laboratoire Analyse Comparée des Pouvoirs,
Université Gustave Eiffel. Contact : anne-adelaide.lascaux@univ-eiffel.fr

Notes de synthèse à partir de la thèse d'Anne-Adélaïde Lascaux. « *Paysans de la hess. L'insertion des agriculteurs marocains par des pratiques informelles dans la huerta provençale en déclin* »

Anne-Adélaïde Lascaux a soutenu en 2022 une thèse en géographie sous la direction de Julie Le Gall et de Karine Bennafla. Ce travail, réalisé en partie dans son village d'enfance, interroge l'entrepreneuriat et les pratiques informelles comme des stratégies de résistance et d'adaptation chez les classes populaires issues de la migration marocaine et du salariat en France.

Introduction

En 2015, alors que j'étais en Master et que je m'insérais dans des réseaux universitaires interrogeant les liens entre agricultures et migrations, mon père m'a invitée à observer les parcours d'anciens ouvriers agricoles marocains – et de leurs enfant – devenus exploitants dans notre village, en Provence. J'ai alors commencé à m'intéresser aux stratégies entrepreneuriales déployées par les classes populaires issues de l'immigration maghrébine

en France, avec l'aide de ma famille d'agriculteurs. En croisant ma trajectoire familiale sur plusieurs générations avec celle des travailleurs agricoles marocains, je me suis appuyée sur la sphère de l'intime pour faire resurgir l'histoire et la géographie collective de la huerta provençale, selon les termes employés par Didier Eribon (Eribon, 2009). Entre 2017 et 2022, j'ai réalisé une thèse de doctorat en géographie sociale portant sur la reconversion comme exploitants d'anciens salariés marocains dans les zones de productions en Provence au sein de l'Université

Jean Moulin Lyon 3. Intitulée « Paysans de la *hess*. L'insertion des agriculteurs marocains par des pratiques informelles dans la huerta provençale en déclin », elle a été dirigée par Karine Bennafla et Julie Le Gall.

Dans cette note de synthèse pour le numéro spécial d'*Alternatives Rurales* portant sur les stratégies développées par les ouvrières agricoles marocaines pour persister dans un milieu professionnel éprouvant, je propose de relire mon travail de recherche doctorale au prisme des formes d'agentivités et de résistances mises en place par les ouvriers agricoles marocains. J'entends par agentivité, la capacité d'un individu à se rendre maître de son existence en agissant intentionnellement sur lui-même, sur les autres et sur son environnement (Jézégou, 2022).

Pour s'émanciper d'une condition salariale modelée par des cadres migratoires sous conditionnalité, les travailleurs marocains se lancent dans des carrières entrepreneuriales en France en s'appuyant notamment sur des pratiques informelles, c'est-à-dire non déclarées à l'État (Fontaine et Weber, 2011). Pour pallier leur manque de capitaux de départ, les ouvriers qui se reconvertissent se lancent progressivement dans l'activité agricole sans toujours se déclarer aux institutions étatiques comme la Mutualité Sociale Agricole (MSA) ou la Chambre d'agriculture. Ils embauchent une main-d'œuvre flexible, parfois en situation irrégulière, ou encore utilisent certains produits phytosanitaires sans en avoir les qualifications. Ces pratiques accompagnent souvent la période de l'installation, sans nécessairement perdurer dans le temps.

Alors que les *fellahs*⁷⁵ se dirigent vers l'autre rive de la Méditerranée pour contourner la pauvreté de leurs campagnes de départ, ils

trouvent au sein des exploitations françaises des conditions d'existence et de travail précaires. Comment la bifurcation, en France, de leurs trajectoires vers des parcours d'exploitants s'inscrit-elle dans une logique de réalisation des projets migratoires ? Les zones de productions méditerranéennes sont des espaces de circulation des ouvriers agricoles transnationaux. Toutefois, depuis plusieurs décennies, le milieu agricole provençal se rétracte. Si cet effondrement dégrade les conditions de travail des ouvriers, il offre à ces derniers l'opportunité de s'installer dans des interstices laissés en friche et d'échapper à leur condition salariale. Quelles stratégies entrepreneuriales mobilisent les classes ouvrières pour entamer des mobilités ascensionnelles ?

Les entrepreneurs marocains constituent désormais un nouveau profil d'agriculteurs au Nord de la Méditerranée. En devenant des exploitants, mais aussi des patrons, ils incarnent au Sud de la Méditerranée une figure de la réussite de la diaspora marocaine malgré une précarité et une incertitude des parcours marqués par l'informalité. Cette thèse est constituée par trois parties, dont l'organisation de cette note de synthèse reprend la logique.

⁷⁵ En arabe, le terme de *fellahs* (فلاحين) désigne les paysans.

Genèse de la recherche doctorale : des ouvriers agricoles saisonniers aux exploitants marocains

La première partie de ma thèse revient sur la contextualisation du terrain, l'état de l'art et la méthodologie.

Le terrain : la huerta provençale, un espace de circulation et d'ancrage des travailleurs marocains

La huerta provençale est un système productif reposant sur une multitude de petites parcelles irriguées dans lesquelles sont cultivées des produits à forte valeur ajoutée, notamment en maraîchage et en arboriculture. Ces monocultures intensives nécessitent une main-d'œuvre abondante durant certaines périodes de l'année, en particulier lors des plantations et des récoltes. Longtemps très rentable, ce secteur connaît un déclin depuis les années 1970, qui s'est accéléré dans la décennie suivante avec l'ouverture des marchés intra et extra-européen et la mise en concurrence des marchandises entre elles. Ces difficultés ont créé un effondrement de la petite paysannerie provençale, désormais vieillissante et affaiblie, laissant nombre d'exploitations sans repeneur et en friche.

Dans la seconde moitié du XX^e siècle, les campagnes provençales se sont également vidées de leur main-d'œuvre locale, cette

dernière privilégiant des emplois tertiaires en ville. Depuis, les exploitants encore en activité peinent à recruter des ouvriers agricoles et se tournent vers une main-d'œuvre étrangère saisonnière, dont la provenance varie au gré de la situation économique et géopolitique des États (Italie, Espagne, Maroc, Pologne, Équateur, Sénégal). Depuis 1974 et la fin de l'immigration permanente de travail en France, des accords bilatéraux ont été mis en place entre les pays du Maghreb et la France afin de faciliter la venue de travailleurs saisonniers dans les secteurs déclarés en tension comme l'agriculture. Ce système, géré par l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII), fonctionne sous forme de contrats de travail temporaires dont la durée doit être comprise entre quatre et six mois⁷⁶. Il est l'une des filières de recrutement les plus sollicitées par les exploitants agricoles, notamment dans la huerta provençale, où la majorité des travailleurs viennent du Maroc. En 2018, 77 % des ouvriers venus en France sous ce régime étaient marocains, dont 43 % se sont dirigés vers les départements des Bouches-du-Rhône et du Vaucluse. Le Maroc est le pays d'Afrique émettant le plus de travailleurs saisonniers en Europe, dont une grande partie se retrouvent dans les exploitations agricoles du sud-est de la France, comme on peut le voir sur les cartes suivantes (Figure 1).

Si nombre de ces travailleurs transnationaux passent toute leur carrière à circuler entre les deux rives de la Méditerranée, une partie d'entre eux s'installe durablement dans les zones de production d'arrivée. Après l'obtention d'un CDI, ou par le biais de stratégies matrimoniales, ils deviennent des

migrants ne sont alors plus que des saisonniers provenant de pays ayant signé des accords de main-d'œuvre avec la France, en particulier le Maghreb. En 2009, cette institution devient l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII).

⁷⁶ L'Office National d'Immigration (ONI) a été créé en 1945 pour introduire des travailleurs étrangers sur le sol français avec des contrats de travail. En 1974, suite à la suspension de l'immigration de travail permanent, il est renommé Office des Migrations Internationales (OMI). Les travailleurs

résidents permanents en France. Après plusieurs décennies à travailler en tant qu'ouvriers, certains se lancent dans l'aventure entrepreneuriale et montent leur exploitation

agricole. Ce sont ces profils auxquels je me suis intéressée au cours de ma recherche doctorale.

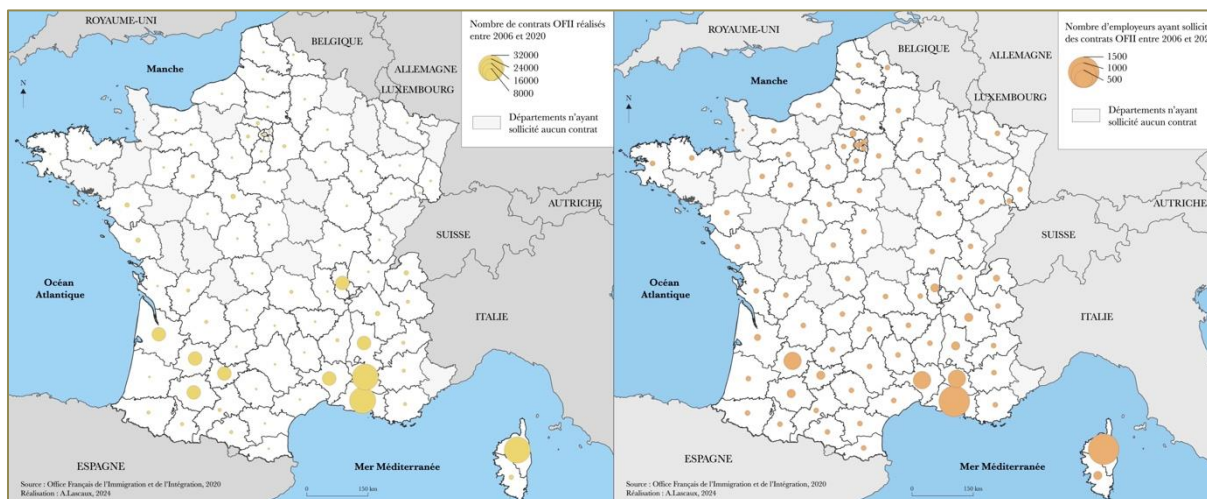


Figure 1. Nombre de contrats OFII et d'employeurs les ayant sollicités dans le secteur agricole en France entre 2006 et 2020 (Source : OFII, 2020)

État de l'art : renouveler le regard des sciences sociales sur la migration de travail sous conditionnalité par l'agentivité

Ce travail de recherche trouve son origine dans plusieurs constats dans la littérature scientifique, dont découlent trois hypothèses principales. Tout d'abord, si les travailleurs temporaires transnationaux ont longtemps été considérés comme les grands oubliés des études rurales (Hubscher et Farcy, 1996), ils font désormais l'objet d'une attention croissante dans les sciences sociales. Leur condition salariale a été interrogée au prisme de la santé, du logement, des modalités de travail et du droit, au regard de cadres migratoires contraignant cette main-d'œuvre étrangère à être « précaire, flexible et réversible » (Mésini, 2013). Toutefois, peu de travaux se saisissent pleinement des stratégies

d'agentivité dont font preuve les ouvriers agricoles pour réaliser leur projet de mobilité ascensionnelle et migratoire. De même, alors que les travaux sur les circulations transnationales abondent, les travailleurs saisonniers sont rarement envisagés du point de vue des territorialités qu'ils déploient dans la migration. Sans cesse renvoyés à leur condition « d'oiseaux de passage » (Piore, 1979), ils font pourtant preuve d'ancrage dans les espaces qu'ils peuvent investir de manière durable, notamment dans les lieux d'arrivée que sont les zones de production agricoles françaises. Enfin, mon travail de doctorat invite à décentrer le regard porté sur les pratiques informelles. Ces dernières sont essentiellement étudiées depuis les Suds et en ville, alors que ces espaces n'en n'ont pas l'apanage. La persistance et le développement de pratiques informelles dans les espaces ruraux des Nord illustrent le déclin que connaissent des espaces productifs mis à

l'épreuve par le capitalisme moderne, ainsi que les difficultés d'insertion que rencontrent les populations issues de l'immigration pour entamer des trajectoires sociales ascendantes. Les pratiques informelles apparaissent alors comme un outil de résistance dans des contextes de déclassement économique et social.

Méthodologie : approche sensible d'un terrain familial

Pour réaliser ce travail de recherche doctorale, je me suis appuyée sur mon village d'enfance en Provence. C'est ici, dans la région agricole de la Basse Vallée de la Durance, au nord des Bouches-du-Rhône, qu'évoluent mes parents et mon frère, tous arboriculteurs. Pour accéder à mon terrain, j'ai mobilisé les réseaux d'interconnaissances des membres de ma famille, mais aussi des ouvriers agricoles travaillant au sein de l'entreprise familiale. Je les ai longtemps côtoyés au cours de mon enfance passée à travailler auprès de mes parents durant les mois d'été. Ces passeurs m'ont permis d'accéder à des agriculteurs marocains qui ont longtemps hésité avant de me recevoir. En effet, je représentais à leurs yeux à la fois le patronat, de par ma filiation, mais aussi des institutions avec lesquelles ils ne sont pas toujours à l'aise, en raison de mon activité de recherche qu'ils associaient à une forme de contrôle étatique. Pour moi, ils représentaient une altérité avec laquelle ma position d'enfant d'employeurs provençaux m'avait peu préparée à être confrontée. Pour déconstruire nos représentations mutuelles j'ai adopté une méthodologie qualitative, en ayant en particulier recours à l'observation participante, et en suivant les carrières des exploitants sur plusieurs années. Au total, entre l'hiver 2015 et l'été 2019, j'ai réalisé près d'une année de terrain auprès des agriculteurs marocains de la huerta provençale. J'ai travaillé à leurs côtés et avec leurs ouvriers, passant de

longues heures à ramasser des courgettes, laver des navets, planter des melons ou encore vendre sur les marchés de gros. À cette occasion, j'ai réalisé une soixantaine d'entretiens semi-directifs de type biographique auprès d'une diversité d'acteurs de la filière méditerranéenne des fruits et des légumes. J'ai interrogé les agriculteurs marocains eux-mêmes, mais aussi les agriculteurs provençaux, les commerciaux, les expéditeurs et les acteurs institutionnels comme les représentants de la MSA, l'inspection du travail ou encore la direction de l'OFII. Je me suis même rendue au Maroc pour quelques jours afin de rencontrer certaines familles directement sur place, dans la région de Fès-Meknès. Cette recherche m'a permise de mettre en évidence les stratégies entrepreneuriales mobilisées par les membres de la diaspora marocaine pour entamer des trajectoires sociales et économiques ascendantes dans le milieu agricole. En s'installant dans les parcelles délaissées depuis les années 2000, les anciens ouvriers incarnent un nouveau profil d'agriculteurs et de patrons en Provence, en même temps qu'ils réactivent la fonction agricole de cet espace productif en difficultés.

Monter son exploitation : une insertion discrète dans les interstices de la huerta provençale

La deuxième partie de ma thèse analyse les stratégies entrepreneuriales déployées par les exploitants marocains pour s'installer à leur compte, en interrogeant en particulier leur rapport aux pratiques informelles. Un de leurs principaux enjeux pour est d'accéder à la ressource foncière. Paradoxalement, alors que l'activité agricole dans les campagnes

urbanisées provençales est en déclin, il est difficile pour des néo-ruraux d'y mener à bien leur projet d'installation. Cela est dû notamment à la périurbanisation qui gagne la huerta provençale depuis plusieurs décennies, progressant à partir des métropoles voisines d'Aix-en-Provence, Marseille et Avignon. Les terres agricoles font l'objet d'une spéculation intense et le marché foncier s'en retrouve considérablement réduit⁷⁷. Le paysage méditerranéen est ainsi caractérisé par une multitude de petites parcelles en friche. C'est dans ces interstices que les anciens ouvriers agricoles, ou leurs enfants, négocient discrètement leur accès à une ressource foncière à la fois prisée et délaissée. En travaillant dans cet espace productif, ils en repèrent les marges et déploient des stratégies informelles pour s'assurer l'accès à ces parcelles agricoles, en s'adressant directement aux propriétaires, sans formaliser administrativement leur occupation de cet espace. Par exemple, en contrepartie de leur usage des terres, sur la base d'accords oraux, ils nettoient gratuitement ces friches délaissées depuis plusieurs années par des propriétaires vieillissants ou par des héritiers habitant en ville pourtant tenus par la loi de les entretenir. Paradoxalement, alors que les ouvriers marocains, des étrangers aux moyens modestes et sans formation agricole, ne semblent pas être les acteurs les mieux positionnés pour accéder à une ressource foncière en tension, la souplesse des pratiques informelles qu'ils mobilisent en fait des acteurs privilégiés auprès de propriétaires terriens recherchant le moins d'engagement formel possible avec d'éventuels locataires.

⁷⁷ L'objet de la spéculation concerne un possible changement de plan d'urbanisme modifiant l'usage des sols, certaines parcelles à usage exclusivement agricoles pouvant alors devenir constructibles et voir leur valeur sur le marché foncier considérablement augmenter.

Toutefois, si ces stratégies permettent aux exploitants marocains de se lancer à leur compte, ces accords sont réversibles et les cantonnent à une précarité foncière dépendante des relations qu'ils entretiennent avec les propriétaires et leur famille. Pendant plusieurs années, la plupart des agriculteurs marocains exercent leur activité dans des conditions précaires, avant de parvenir parfois à accéder à la propriété.

Ces entrepreneurs sans capitaux construisent des exploitations modestes, dans lesquelles ils réutilisent du matériel usagé, peu adapté à des cultures intensives, et font appel à des solidarités de circonstances entre pairs. Ils mobilisent notamment leur réseau d'interconnaissance local, issu de la diaspora marocaine, pour utiliser et acquérir du matériel ou des produits phytosanitaires, négocier des prêts, trouver une main-d'œuvre flexible et bon marché ou encore développer un réseau de clientèle à l'échelle régionale.

Les pratiques informelles sont ainsi une ressource mobilisée par les classes populaires issues de la migration pour stabiliser leur trajectoire migratoire et sortir du salariat. Même si leur situation est précaire, les agriculteurs marocains perçoivent l'accès au patronat comme un statut social enviable, associé à la réussite et leur permettant d'élargir leurs horizons professionnels dans un marché du travail agricole difficile et qui se rétracte.

Le dessin suivant est un portrait d'Azfal réalisé par Antoine Rigaud⁷⁸. Azfal a été un des premiers agriculteurs marocains à s'installer à son compte dans la Basse Vallée de la Durance

⁷⁸ Les campagnes provençales sont marquées par une ambiance xénophobe assumée. Dans un souci de protection des enquêtés j'ai eu recours à la pratique du dessin pour garantir leur anonymat. Les dessins sont réalisés par Antoine Rigaud, docteur en cinéma et dessinateur, à partir de photographies et de descriptions précises du terrain.

au début des années 2000. Parti de rien, il a longtemps cultivé des terres dont il vendait informellement les productions sur les marchés de plein vent à côté de son emploi d'ouvrier. Désormais à la tête d'une exploitation prospère, à l'été 2019, alors que je l'interroge sur son parcours, il se souvient des étapes difficiles qu'il a passé à ses débuts, aux côtés de sa femme qui l'a longtemps aidé sans être déclarée sur l'exploitation. Il décide alors de poser avec l'ancien désherbeur manuel qu'ils utilisaient pour entretenir plusieurs hectares de cultures avant de pouvoir acheter un désherbeur mécanique, bien plus adapté à la taille de leur exploitation.



Figure 2. Afzal posant fièrement avec ses anciens outils de travail, Bouches-du-Rhône, 2019

©A.Lascaux, A.Rigaud | Conception : Anne Lascaux –
Réalisation : Antoine Rigaud, 2022s

Des paysans de la *hess* : les entrepreneurs marocains, un nouveau profil d'agriculteurs en Provence

Les agriculteurs marocains réactivent la vocation nourricière du foncier agricole méditerranéen en s'insérant dans les marges des systèmes productifs. Toutefois, ils remettent les terres en culture en imitant les modes de production intensifs privilégiés par les agriculteurs de la huerta méditerranéenne depuis l'ouverture progressive des marchés intra et extra européens dans les années 1980 et la mise en concurrence des marchandises entre elles. En ce sens, ils reproduisent les systèmes d'exploitation de la terre et de la main-d'œuvre étrangère qu'eux ou leurs parents ont observés et expérimentés en tant qu'ouvriers.

Cette stratégie d'entreprise, loin des profils de néo-ruraux revendiquant une attention particulière à la dimension écologique de l'agriculture et valorisés par les associations d'aide à l'installation, favorise, dans un premier temps, une installation en dehors du cadre institutionnel. Les entrepreneurs marocains constituent ainsi un nouveau profil d'agriculteurs en Provence, issus de l'immigration de travail et ayant connu une reconversion professionnelle en changeant de statut et de domaine de compétences. En raison de cette bifurcation dans leur parcours, ils ont parfois du mal à se positionner en tant que chefs d'exploitation.

En effet, dans leurs premières années d'installation, ils rencontrent des difficultés dans la gestion technique des cultures, de la main-d'œuvre, du voisinage agricole, ou encore des relations avec les acteurs institutionnels. Parmi les travailleurs s'installant à leur compte, une grande majorité

ne parvient pas à dépasser ces lacunes et voit son activité périlcliter au bout de quelques années, bien souvent à la suite d'un contrôle par des représentants de l'autorité étatique pointant les irrégularités des entreprises (inspection du travail, police aux frontières, MSA).

En réalité, les entrepreneurs issus de la diaspora marocaine créant des entreprises stables et durables dans le temps représentent une minorité au regard des contingents de ceux qui s'y essaient. Cependant, du fait de leur nombre et des quantités importantes de marchandises produites, ils sont aujourd'hui des acteurs participant activement au maintien du système productif de la huerta provençale. Insérés dans les systèmes de productions alimentaires méditerranéens, ils nourrissent une partie de la France et de l'Europe.

Au sein de ce nouveau profil d'agriculteurs, on peut toutefois identifier différentes trajectoires, en fonction des générations d'exploitants, de leur âge, mais aussi des usages qu'ils font de l'entreprise agricole. On peut ainsi repérer trois générations d'entrepreneurs marocains en Provence.

Ceux qui ont initié le mouvement au début des années 2000 sont souvent des fellahs, venus en France dans les années 1970 et 1980, qui ont pendant plusieurs décennies construit des

carrières d'ouvriers saisonniers entre les deux rives de la Méditerranée. Vieillissants, ils se sont installés à leur compte à la fin de leur carrière, à la cinquantaine, souvent par manque de perspectives, le marché du travail agricole s'étant rétracté à mesure que les exploitants faisaient faillite ou ne trouvaient pas de repreneur à leur suite. Souvent créées en marge des institutions, leurs exploitations sont restées modestes, de l'ordre de quelques centaines de mètres carrés ou quelques hectares. Elles leur ont permis de s'assurer des revenus modestes jusqu'à la retraite.

Pensées comme des outils pour « vivoter » durant les dernières années de leur vie active, ces exploitations n'ont pas fait l'objet d'importants investissements matériels ou fonciers comme l'accès à la propriété ou l'achat de gros matériel agricole, comme on peut le voir sur le dessin suivant représentant Karim sur son exploitation. Ouvrier agricole venu en France dans les années 1990 et proche de la retraite, il vient travailler le soir sur la parcelle de quelques mètres carrés que lui prête une vieille dame du village provençal dans lequel il vit. Le soleil se couche et il n'a pas encore terminé de planter ses courgettes. À la frontière avec la parcelle voisine recouverte de friches il a construit un abri de fortune pour stocker le matériel de seconde main qu'il a récupéré sur le bon coin.



Figure 3. Karim travaillant au coucher du soleil sur son exploitation, Bouches-du-Rhône, 2017

©A.Lascaux, A.Rigaud | Conception : Anne Lascaux – Réalisation : Antoine Rigaud, 2017

Les enfants des fellahs constituent la deuxième génération d'ouvriers agricoles marocains à s'installer en Provence. Ils ont co-migré dans leur enfance à l'occasion d'un regroupement familial et ont grandi dans les quartiers prioritaires des villes moyennes débordant sur la huerta provençale (Salon-de-Provence, Cavaillon, Beaucaire). Ayant fait des études courtes, ils se sont confrontés, jeunes, à un monde du travail salarié leur offrant peu de perspectives de progression sociale et économique. Ces caristes, mécaniciens, préparateurs de commande ou chauffeurs routiers ont créé leur entreprise ou ont repris celles vivotantes de leurs parents : soit au milieu de leur vingtaine – avant de construire une famille, soit à l'approche de la quarantaine – une fois leur famille stabilisée et leurs enfants sortis du bas âge. En s'appuyant sur leur bagage scolaire et leur expérience du monde du travail français, ils les ont modernisés, agrandies, y ont développé de nouvelles cultures et les ont en partie formalisées vis-à-vis des institutions (embauche d'ouvriers sous

contrats OFII, achat de parcelles, inscription à la chambre de commerce).

Au contraire des entreprises inabouties de leurs aînés, cette seconde génération de jeunes entrepreneurs s'efforce de construire des exploitations durables dans le temps, et rentables. Si pour une partie d'entre eux, l'entreprise agricole est perçue comme un outil d'ascension économique temporaire, avec la dissimulation au départ de certaines activités ou de sources de revenus informelles, comme par exemple la revente de marchandises préalablement achetées sur des marchés de gros réservés aux producteurs, ou encore la dissimulation de certaines surfaces cultivées, une partie des néo-agriculteurs marocains formalisent progressivement leur activité et accumulent au bout de quelques années un patrimoine rural solide. Les succès et les échecs de ces initiatives sont également dus à l'implication des femmes dans la vie des entreprises. Invisibles sur les exploitations, elles en assument pourtant depuis l'espace domestique les tâches indispensables, dont

notamment la gestion de la main-d'œuvre, de la comptabilité et des déclarations administratives. Ceux qui se qualifient eux-mêmes comme des « paysans de la *hess*⁷⁹ », en raison des difficultés qu'ils rencontrent dans leur parcours entrepreneurial, incarnent désormais une nouvelle figure patronale ouvrant des perspectives à toute une génération de travailleurs immigrés en France.

Vers une Provence marocaine ? Un ancrage rural progressif

Dans la dernière partie de ma thèse, je me suis intéressée aux effets spécifiques de l'activité agricole dans le processus d'ancrage d'une population d'exploitants issus de la migration. Alors que les ouvriers transnationaux circulent en permanence dans un champ migratoire déployé entre les deux rives de la Méditerranée, lorsqu'ils se lancent dans l'activité agricole, leur horizon migratoire se reconfigure. D'une part, les allers et les retours avec le Maroc se réduisent progressivement, face à l'injonction d'une activité agricole nécessitant une présence constante du chef d'exploitation au sein de son entreprise afin de gérer la main-d'œuvre, les cultures et la vente des marchandises.

D'autre part, l'exploitant réactive et développe un solide réseau d'interconnaissance avec sa région d'origine, au Maroc, dans l'optique d'y recruter une main-d'œuvre saisonnière de compatriotes rendus dociles par la puissance des liens noués entre les familles sur place.

⁷⁹ La *hess* est un mot dérivé de l'arabe désignant une situation de « galère ». Il est notamment utilisé dans l'argot des classes populaires immigrées.

⁸⁰ Le mas est une bâtisse typique de la Provence rurale, dont la construction architecturale est

En France, les exploitants marocains entament une deuxième mobilité, des villes et des villages périurbains dans lesquels ils ont passé leur jeunesse dans des maisons de village trop petites pour leurs grandes familles ou des logements sociaux collectifs, vers les campagnes dans lesquelles ils construisent leur carrière. Là aussi, ils imitent les pratiques de la paysannerie provençale et en reprennent les marqueurs de la réussite. Par exemple, pour ceux qui deviennent propriétaires, construire ou acquérir une maison sur le modèle du mas provençal⁸⁰ est un signe ostentatoire de succès. Alors que les zones de production agricole méditerranéennes ont longtemps été perçues comme des lieux d'exploitation pour les membres de la diaspora marocaines, elles sont désormais des espaces d'ancrage que les familles investissent professionnellement et affectivement sur plusieurs générations.

Cependant, l'ancrage dans l'espace rural provençal de ces populations d'origine étrangère et issues du salariat local ne se fait pas sans heurts. En effet, les entrepreneurs marocains évoluent dans un contexte de tensions migratoires et leur reconversion fait l'objet de vives critiques alimentant des discours xénophobes. Ils sont ainsi accusés, par les agriculteurs locaux, de nourrir une concurrence déloyale en raison des pratiques informelles qu'ils mobilisent dans leur processus d'installation. Toutefois, ces mêmes pratiques informelles sont déployées depuis plusieurs décennies par la paysannerie locale pour amortir les difficultés économiques et sociales liées au déclin agricole de la région. En ce sens, les discours et les tensions xénophobes qu'alimente la reconversion des agriculteurs marocains dans la huerta provençale

adaptée à l'activité agricole. Aujourd'hui, ces demeures sont particulières prisées comme résidences secondaires par les élites urbaines.

traduisent le sentiment de déclassement d'une population d'agriculteurs locaux, qui voit les contingents d'ouvriers étrangers sur lesquels ils se sont longtemps appuyés dans la conduite de leur entreprise s'émanciper du salariat, bouleversant ainsi l'ordre social sur lequel est établi le système productif méditerranéen. Loin d'être une spécificité marocaine, les pratiques informelles sont des outils de résistance mobilisés par les travailleurs agricoles pour se maintenir et avancer dans un monde rural mis à l'épreuve par des décennies de politiques néo-libérales mettant en concurrence les individus et les marchandises.

Conclusion

Cette recherche doctorale a permis de mettre en évidence les stratégies d'agentivité déployées par les membres de la diaspora marocaine en France pour bousculer le monde social dans lequel ils ont été assignés au cours de leur migration. En devenant des entrepreneurs, mêmes précaires, les ouvriers marocains et leurs enfants rabattent les cartes de la migration sous conditionnalité et ouvrent un nouvel horizon des possibles pour toute une génération de jeunes travailleurs transnationaux. Plusieurs points communs permettent de croiser les destins des ouvrières agricoles et des néo-agriculteurs entre le Maroc et la France. Ces deux profils incarnent des contingents de travailleurs et de travailleuses dont les conditions de vie et de travail sont souvent peu médiatisés, invisibilisés et oubliés des agendas politiques. Toutefois, les formes de résistances silencieuses qu'ils et elles mettent en œuvre au sein des systèmes productifs méditerranéens témoignent des capacités d'agentivité de ces populations évoluant dans des systèmes migratoires et professionnels éprouvants et contraignants. En ce sens, les pratiques

informelles sont un outil de résistance sur lequel se replient des individus en difficulté pour influencer sur leur devenir et se rendre acteurs des systèmes sous tension dans lesquels ils sont insérés.

Références

- Eribon D, 2009. *Retour à Reims*. Paris, Fayard.
- Fontaine L, Weber F, 2011. *Les paradoxes de l'économie informelle. À qui profitent les règles ?* Paris, Karthala (Les terrains du siècle).
- Hubscher R, Farcy JC, 1996. *La moisson des autres. Les salariés agricoles aux XIXe et XXe siècles*. Paris, Edition Créaphis.
- Jézégou A, 2022. Agentivité, in *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation, Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur* (Hors collection Psychologie/Pédagogie), p. 41-44.
- Mésini B, 2013. [Mobiles, flexibles et réversibles. Les travailleurs saisonniers maghrébins et latinos "détachés" dans les champs de Provence](#), *Hommes & migrations. Revue française de référence sur les dynamiques migratoires* 1301 : 67-76.
- Piore M, 1979. *Birds of passage. Migrant labor and industrial societies*. Cambridge, Cambridge University Press.



Notes de lecture du livre de Chadia Arab

Dames de fraises, doigts de fée. Les invisibles de la migration saisonnière marocaine en Espagne

Samiha Salhi¹, Zhour Bouzidi¹

¹ Université Moulay Ismail, Meknès

Contact : s.salhi@umi.ac.ma

Intéressée par la question migratoire des Marocains en Europe, Chadia Arab en fait le sujet de sa thèse en géographie sociale soutenue en 2007 à l'université de Poitiers. La migration est souvent associée aux hommes et les femmes sont généralement absentes des recherches en sciences sociales sur les mobilités et les migrations internationales. Cette question intrigue beaucoup Chadia Arab et l'engage à titre personnel.

L'ouvrage *Dames de fraises, doigts de fée* (paru en 2018 et réédité en 2023) analyse la migration circulaire saisonnière des ouvrières agricoles marocaines en Espagne, et plus particulièrement dans la province de Huelva. À travers une méticuleuse enquête de terrain, l'auteure met en lumière les dimensions économiques, sociales et politiques de cette migration encadrée par des accords bilatéraux entre le Maroc et l'Espagne. Derrière ce système de migration présenté comme gagnant-gagnant, l'auteure restitue la

complexité et la diversité des parcours féminins, leurs résistances et leurs espoirs.

La rencontre avec Saïda, saisonnière agricole inscrite dans une dynamique de migration circulaire entre le Maroc et l'Espagne pour travailler dans les exploitations de production de fraises, a attisé la curiosité scientifique et l'engagement de Chadia Arab. Elle entreprend ainsi l'écriture d'un livre qui retrace minutieusement la trajectoire des « dames de fraises » depuis leurs villages d'origine au Maroc jusqu'à Huelva, où elles sont recrutées comme main d'œuvre pour la cueillette des fraises qualifiées « d'or rouge » en référence à leur rentabilité économique.

Le récit de Saïda

Le livre commence par le récit de Saïda, une femme de 37 ans, mariée à l'âge de 15 ans et divorcée avec un enfant à charge. Accueillie par sa famille très pauvre, Saïda était dans l'obligation de travailler dans une usine de conditionnement du piment rouge avec un salaire journalier dérisoire de 30 dirham/jour (3 euros) pour survivre avec son fils et subvenir aux charges de sa scolarité. Après la fermeture de l'usine où Saïda a travaillé pendant plus de 4 ans, elle s'est déplacée à Agadir au sud du Maroc, une zone connue par une agriculture intensive et nécessitant beaucoup de main d'œuvre. Saïda y travaille pendant plus de 7 ans dans des exploitations agricoles et des usines agro-industrielles avec un salaire n'excédant pas 50 dh/jours (5 euros/jour).

La maladie de son père l'oblige à revenir à son village pour travailler en tant qu'ouvrière agricole dans la cueillette des olives. Saïda prend ensuite connaissance des démarches pour la sélection de femmes rurales candidates à la migration pour travailler dans la province de Huelva en Espagne dans les exploitations de production de fraises (sur les contrats d'origine voir aussi dans ce même numéro l'article de Hellio et Moreno Nieto, 2025).

Saïda raconte les conditions de travail et de logement pénibles et les premières difficultés d'adaptation. Elle fit de son mieux pour suivre les instructions et travailler dur dans l'espoir que son contrat soit renouvelé les années suivantes. Son acharnement au travail lui a permis d'être rappelée chaque année entre 2008 et 2013. Néanmoins, en 2013 le chef d'exploitation, en difficulté financière, informa les ouvrières de la difficulté de renouveler leur contrat. Face à cette décision et à la pression de sa famille pauvre l'incitant à rester en Espagne, Saïda n'est pas rentrée au Maroc comme prévu à la fin de la saison agricole pour

vivre l'expérience migratoire dans la clandestinité, avant d'être régularisée en 2017.

Le parcours de Saïda illustre celui de milliers d'ouvrières marocaines sélectionnées au Maroc parce qu'elles sont femmes et ayant à charge des enfants en bas âge pour garantir leur retour au pays à la fin de la saison agricole comme le stipule le contrat d'origine. Leurs conditions vulnérables les rendent corvéables, dociles avec « des doigts de fée », délicats et habiles pour la récolte minutieuse de la fraise, l'« or rouge » de Huelva.

La construction du dispositif méthodologique

En 2009, Chadia Arab part à Huelva pour la première fois et se déplace dans plusieurs villes marocaines (Beni Mellal, Ksar Lakbir, Tanger, Rabat, etc.) et à Huelva à la quête de ces « dames de fraises ». Il était capital pour l'auteure de retracer la trajectoire migratoire des deux côtés de la Méditerranée. A Huelva, elle fait le choix de vivre avec les ouvrières dans les maisons et de participer à leurs activités quotidiennes pour saisir *in situ* leurs histoires, leurs projets et leurs aspirations associées à l'expérience migratoire. En complément de la démarche qualitative reposant sur une cinquantaine d'entretiens, une approche quantitative a également été mobilisée à travers l'administration d'un questionnaire auprès de 65 femmes résidant à Larache en 2011, au Maroc.

Chadia Arab adopte une approche ethnographique qui restitue les récits d'ouvrières, elle choisit un style d'écriture des récits d'investigation accessible à un public élargi. Sa démarche méthodologique est fondée sur une enquête de terrain approfondie, notamment des entretiens et une immersion dans son terrain. L'ouvrage se situe à l'interface entre des études de genre et des migrations, une croisée essentielle pour

comprendre des réalités sociales souvent invisibles. En donnant la parole aux femmes, l'auteure propose une lecture fine et délibérément engagée des réalités au sein du monde du travail saisonnier, tout en remettant en question les rouages des politiques migratoires et leurs impacts sur les femmes. Les récits et les parcours personnalisés de ces femmes offrent un éclairage précieux sur l'effet de cette forme de migration transnationale sur l'autonomisation des femmes et leur émancipation.

La conception d'un programme de migration saisonnière

Le deuxième chapitre de l'ouvrage propose une lecture perspicace des marchés du travail mondialisés qui sont structurés par l'imbrication des rapports de genre et des logiques migratoires. Dans le but de réglementer la migration circulaire entre le Maroc et l'Espagne, de lutter contre la migration clandestine et de mieux gérer les flux migratoires, un programme de gestion, encadré par les États et financé par l'Union Européenne, a été mis en place en 2004. Les responsables du programme l'ont présenté comme « éthique » du fait qu'il répond à la demande de la main-d'œuvre saisonnière en Espagne tout en assurant son retour.

Les deux premières années avant que la convention entre le Maroc et l'Espagne se mette en place, on observe que le programme a été un échec retentissant du fait que moins de la moitié des femmes sont rentrées au Maroc à l'issue de leur contrat de travail. Le problème de non-retour a conduit à une réflexion importante et la mise en place du programme de gestion éthique de la migration saisonnière. Le projet a alors imposé des conditions pour le recrutement : être jeune femme d'origine rurale entre 25 et 40 ans, avec une expérience agricole, divorcée ou veuve -et

pouvoir le justifier- et avoir au moins un enfant mineur. Si la femme est mariée, le consentement du mari est obligatoire : ce dernier doit fournir une attestation d'acceptation autorisant sa femme à partir. Ce système est censé être beaucoup plus strict et plus contrôlé. Les femmes marocaines sont préférées aux femmes d'autres nationalités parce qu'elles sont considérées comme plus dociles, travailleuses et soumises.

Ensuite, l'auteure montre comment cette migration est contrôlée à travers deux institutions phares dans ce programme de circulation : l'ANAPEC (Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences) au Maroc et la FUTEH (Fundación para Trabajadores Extranjeros en Huelva) en Espagne. En décrivant les 5 étapes de cette migration, l'auteure explique avec précision comment ces deux dispositifs institutionnels fonctionnent pour organiser ce type de migration tant au niveau de la sélection des femmes, assurée par l'ANAPEC, jusqu'au niveau de l'accompagnement à l'arrivée assuré par FUTEH. La FUTEH a disparu en 2012 conduisant à augmenter la précarité et la vulnérabilité des ouvrières. L'auteure poursuit ensuite avec une enquête rigoureuse et minutieuse portant sur les origines sociales et économiques et les localisations géographiques d'accueil en Espagne, en s'appuyant sur des données recueillies sur le terrain par immersion et proximité.

Chadia Arab explicite que derrière le discours officiel de cette mobilité légalement permise se cache une production de vulnérabilités, que des journalistes espagnols ont parfois décrit comme faisant partie de nouvelles formes d'esclavagisme. De nombreux producteurs agricoles espagnols perçoivent les femmes marocaines non seulement comme une main-d'œuvre docile et soumise, mais aussi peu revendicative et totalement à leur disposition sans possibilité de fuir, sauf basculer dans la

clandestinité ; ce qui les rend particulièrement adaptées aux exigences de la cueillette des fraises.

En proposant une lecture fine et intersectionnelle de ce qu'elle qualifie de « migration de survie », Chadia Arab a fait remarquer, qu'à la croisée de l'origine, du genre et de la classe, la situation des femmes incarne une domination dans un système qui reproduit une triple asymétrie de pouvoir. D'une part, des employeurs du Nord emploient des femmes du Sud qui sont considérées comme corvéables et à qui sont assignées des fonctions inférieures dans un système postcolonial déguisé. D'autre part, une domination du genre s'exprime dans le choix explicite des femmes pour ce type de travail saisonnier ; ces femmes sont en position d'infériorité face à des employeurs masculins, souvent riches et blancs. Et enfin, une domination de classe où les femmes occupent des emplois agricoles précaires et faiblement rémunérés, embauchées par des exploitants agricoles disposant de ressources économiques.

L'auteure met en évidence les ambivalences de cette migration circulaire qui a été pensée dans une logique économique pour répondre aux besoins en main d'œuvre à bas coût pour les agriculteurs espagnols tout en rapportant des devises pour le Maroc et, permettant a priori des opportunités économiques pour les ouvrières agricoles.

Quels changements ?

En évoquant les changements qu'ont connus les saisonnières, l'auteure insiste sur les implications de cette forme de migration sur les dynamiques familiales et économiques des femmes migrantes. Une partie de l'étude effectuée souligne que les dames de fraises, de retour au Maroc, font des achats, souvent nombreux, principalement destinés à

améliorer le quotidien de leur famille : des vêtements, des cadeaux, des produits alimentaires ou encore des articles destinés à l'aménagement du foyer. Par ailleurs, dans la majorité des cas, les femmes endossent une responsabilité économique importante à leur retour.

Toutefois, l'auteure fait remarquer que cette migration n'a que temporairement modifié les rôles traditionnellement assignés aux femmes dans la sphère domestique. L'auteure observe que, à leur retour, ces femmes retrouvent naturellement leur « rôle féminin », et ce, même dans les situations où le conjoint avait pris part aux travaux ménagers durant leur absence. L'auteure précise que cette migration saisonnière a fonctionné comme un « accélérateur » plutôt que comme un facteur producteur de changement direct de la division sexuée des rôles sociaux.

Le chapitre sur les changements produits par cette migration saisonnière met également en évidence les modalités de l'organisation familiale en l'absence de la mère. Il en ressort que la garde des enfants est principalement assurée par la gent féminine : la mère de la migrante, sa sœur ou sa fille aînée. L'étude précise que la garde des enfants confiée aux pères durant l'absence de leur conjointe implique seulement le tiers des époux concernés par cette enquête. La redéfinition des rôles du genre au sein de la famille se manifeste de façon ponctuelle pendant l'absence des femmes alors que les hommes reprennent leur rôle masculin traditionnel dès le retour de leurs épouses.

Dans ce chapitre, l'auteure souligne la faible portée des transformations des rôles genrés mais révèle de nombreux changements perçus par les ouvrières notamment sur le plan personnel. À leur retour, les saisonnières déclarent avoir gagné en respectabilité et en légitimité au sein de leur famille et acquis une plus grande autonomie en termes de prise de

décision. De plus, l'autonomie financière a conféré aux femmes une certaine liberté et un sentiment d'émancipation sans forcément permettre de rompre avec leur situation précaire initiale.

Bonne mère, mauvaise mère

Le travail de Chadia Arab propose une réflexion sur l'usage stratégique de la maternité pour façonner un profil de la migrante saisonnière docile et contrôlable. L'ouvrage reflète comment le corps féminin a été instrumentalisé dans les politiques migratoires pour la construction d'une main d'œuvre « idéale ». Les rôles de la mère et de l'épouse sont utilisés pour renforcer le contrôle des femmes, alors que la maternité est devenue un outil de sélection et un gage supposé de retour au Maroc. La possibilité de revenir chaque année pour gagner de l'argent pour leur famille et leurs enfants est suffisante pour les convaincre de se conformer au régime de travail intensif et aux conditions du contrat de travail. Cependant, leur souci du bien-être et de satisfaire les besoins de leurs enfants ancre ces femmes dans une vie contrainte.

Loin d'être un simple récit descriptif, l'ouvrage offre une lecture fine du rôle maternel. Les récits de vie retracés par l'auteure montrent comment les femmes sont tiraillées entre la figure de la bonne mère et celle de la mauvaise mère. Leur perplexité se manifeste dans le fait qu'elles sont reconnues à la fois comme « bonnes mères » et « femmes capables » grâce à leurs soutiens financiers. La bonne mère est celle qui assure la survie économique du foyer et devient une figure valorisée tant qu'elle incarne le rôle de pourvoyeuse de revenu. Sa migration est valorisée et tolérée dans la mesure où elle reste économiquement productive et moralement irréprochable.

En revanche, les migrantes saisonnières peuvent être perçues comme des mauvaises

mères en raison de leur absence et de l'abandon de leurs enfants mineurs, et souvent soupçonnées d'avoir eu « une mauvaise vie » en Espagne. Le « coût social » de la migration, comme a fait remarquer l'auteure engendre une culpabilité liée aux absences physique, affective, conjugale, sexuelle et domestique qui reste rarement évoquée dans les études sur les migrations féminines.

Les femmes sont contraintes par les normes de genre dominantes, qui pourraient présenter leur migration comme un acte de « mauvaise maternité ». Les cadres normatifs appliqués à la maternité génèrent, ainsi, des pressions sociales et des culpabilisations internes. Les femmes sont censées s'occuper du foyer et de la famille, alors que leur départ pour travailler à l'étranger est souhaitable, voire encouragé, pour générer un revenu. Les femmes se trouvent ainsi face à une équation complexe. Les femmes doivent déployer de grands efforts pour se présenter de manière compatible avec les normes de genre et d'une manière qui soit aussi socialement respectable. La valorisation de leur travail et de leur migration doit être légitimée par la société. Les femmes se trouvent donc dans une quête constante et illusoire d'équilibre.

Liberté sexuelle

L'un des enjeux majeurs soulevés par l'auteure concerne la stigmatisation sexuelle dont sont victimes les femmes migrantes. La problématique de la prostitution, telle qu'elle est évoquée dans ce chapitre, ne renvoie pas à une réalité observée, mais à un enjeu de représentation. Bien que les pratiques prostitutionnelles soient en réalité marginales selon les témoignages des femmes rencontrées sur le terrain et d'après les entretiens réalisés avec des responsables de l'ANAPEC et FUTEH, le soupçon de prostitution pèse lourdement sur l'ensemble des femmes saisonnières. Le stigmate de « prostituée » est fréquemment

imposé à celles qui transgressent les normes dominantes. L'auteure souligne à ce propos que certaines femmes saisissent l'opportunité migratoire comme parenthèse temporaire qui permet une transgression des règles sociales et juridiques.

D'après son analyse, l'auteure révèle qu'il existe une confusion entre prostitution et liberté sexuelle. Les relations affectives ou sexuelles nouées avec des hommes ne relèvent pas nécessairement d'un échange marchand (contre l'argent), mais traduisent plutôt une recherche de liberté, d'affirmation de soi et, parfois, de soutien pratique dans les démarches administratives (comme dans le cas de femmes qui restent plus longtemps pour tenter d'obtenir des papiers).

L'antichambre de la migration clandestine

Dans le chapitre 5, l'auteure met en lumière les effets de ce système de migration circulaire conçu comme « gagnant-gagnant », et précise qu'à la différence des migrantes d'autres pays, la logique de cette forme de circulation, imposée par l'Union Européenne pour le cas des Marocaines, ne permettent pas de circuler librement. Il s'agit plutôt d'une dynamique d'aller-retour qui se fait sous des conditions imposées. L'auteure fait remarquer implicitement que cette forme de migration ne relève pas d'une liberté de circuler (comme droit) mais doit s'intégrer dans des normes de circulation conformes aux exigences du pays d'arrivée.

Les directives de ce système de migration cherchent à empêcher toute volonté de rester sur le territoire espagnol. Or, au moment où la majorité retourne effectivement au Maroc après la saison qui dure entre un et neuf mois,

certaines femmes transgressent toutes les normes et refusent de rentrer, pour basculer donc dans l'illégalité. Ces femmes deviennent dans le discours administratifs et médiatiques des « fugueuses », des « évaporées », ou encore la production de la figure de clandestines (*harragas*) au féminin. Comme le souligne l'auteure, ces femmes utilisent un « savoir-circuler » et des stratégies féminines pour exprimer leur volonté d'ascension sociale, d'autonomisation et de libération des pressions sociales et communautaires.

L'auteure observe que la perspective économique dominante pour définir la migration saisonnière ne prend pas en considération les dimensions sociales et humaines. Ainsi, comme mentionné par l'auteure, ce type de migration a fait objet de vives critiques de la part de la société civile marocaine et les institutions des droits humains qui dénoncent l'exploitation de ces femmes précaires et l'atteinte aux droits humains, notamment le droit de circuler librement.

La fabrique de la clandestinité (*hrig*⁸¹)

L'auteure explicite que bien que cette migration circulaire soit pensée comme un moyen pour cantonner les flux migratoires d'une façon régulière et temporaire, ce programme a créé des effets inattendus et parfois assez négatifs. Les récits des femmes montrent que l'une des principales raisons pour lesquelles elles ne rentrent pas est la peur de ne pas être sélectionnées à nouveau pour des campagnes futures. La clandestinité devient donc fabriquée et non pas un échec du dispositif. Le paradoxe de ce système, selon l'auteure, qui vise à éviter toute installation, est la production de la clandestinité et de là, la

⁸¹ En dialecte marocain, *hrig* désigne le fait de migrer illégalement

reproduction d'une grande précarité et vulnérabilité des femmes.

Cette clandestinité pousse certaines à rechercher une forme de stabilisation à travers des stratégies individuelles et de contournement, comme l'achat de contrats, l'utilisation de documents prêtés par d'autres femmes ou la tentative de régularisation à travers le concubinage ou le mariage, une stratégie, qualifiée par l'auteure de « protection masculine », qui est voué parfois à l'échec.

L'ouvrage de Chadia Arab se distingue par sa volonté de couvrir de manière exhaustive les différentes dimensions du vécu des dames de fraises. Une problématique particulièrement sensible évoquée dans ce chapitre concerne les naissances survenant durant les séjours en Espagne. En restituant plusieurs cas de ce type, révélateurs de situations si complexes, l'auteure décrit les difficultés que ces femmes subissent pour la reconnaissance de leurs enfants, faute de manque de filiation qui devient à la fois juridique et symbolique. Ainsi, la maternité, non reconnue dans ce cas, devient une stigmatisation et s'ajoute comme un fardeau social pour ces femmes-là. Cette double oppression « étatique et juridique » et « sociale et communautaire » révèle le vide institutionnel et l'absence des solutions pour ces cas.

Dénoncer les abus : entre silence, résistances et mobilisations intersectionnelles

Ce chapitre se distingue par la rigueur et la minutie de son écriture. Consciente de la sensibilité de la thématique d'abus et d'agressions sexuels subis par les dames des fraises, Chadia Arab a choisi de multiplier les descriptions afin que chaque situation et chaque parole de femmes soit restituée avec le plus grand soin. Fruit d'une enquête de terrain

approfondi, avec le géographe Mustapha Azaitraoui en 2018, et organisé autour d'un focus group auprès de dix femmes qui ont osé dénoncer les abus, le chapitre foisonne de détails concrets : des lieux évoqués, des expressions et des réactions, des émotions, etc. Or, cette prolifération de détails dans le texte ne cherche pas à noyer le lecteur dans ce monde invisibilisé, mais au contraire il s'agit là d'une forme d'engagement de la part de l'auteure pour permettre d'appréhender l'ampleur du vécu des femmes et la complexité de leur situation face aux abus et violences sexuelles.

L'auteure fait remarquer que les abus et les agressions sexuelles et la maltraitance au travail sont largement non dénoncés par les travailleuses par peur de perdre leur emploi, mais aussi à cause de la honte sociale et du déshonneur de la famille. Certes, le silence de ces femmes est aussi imposé par le système migratoire qui considère la migrante comme expulsable et « jetable » à tout moment.

Ainsi, l'auteure dévoile l'hypocrisie d'un système migratoire présenté comme éthique et institutionnalisé par les États. L'auteure fait remarquer que les violences sont souvent minimisées ou déformées par les institutions, jusqu'à ce que les agressions soient devenues « des compliments » ou de la « séduction », ou « chose normale dans la culture espagnole » comme évoquée par une avocate chargée du dossier avec laquelle elle s'est entretenue.

Ces dernières années, le sujet des « dames de fraises » a connu une médiatisation forte. Comme le souligne l'auteure, la mobilisation autour de ce sujet a engendré un féminisme intersectionnel où la lutte contre le système capitaliste et patriarcal et la lutte antiraciste s'ajoutent à la solidarité avec les migrantes saisonnières. Sous la banderole « *Travailler oui, mais avec des droits. Pas d'esclavage, ni au travail ni sexuel* », plusieurs organismes et organisations se sont réunies pour soutenir les

saisonniers marocains. De même, les banderoles comme « *ni capitalisme racial, ni patriarcat colonial* » témoignent que ces luttes intersectionnelles, concrétisées à travers plusieurs canaux, ont permis de rendre visible la cause des femmes saisonnières, jusque-là invisibilisées et ignorées, et ont rappelé que la lutte est aussi contre « *le libéralisme, le capitalisme, le racisme, la colonisation, le patriarcat, la mondialisation et le sexisme* ».

Immigration jetable

Dans le chapitre intitulé « une immigration jetable », Chadia Arab dresse un constat de ce système migratoire. L'expression « immigration jetable » traduit ainsi la manière dont les États ont conçu cette politique dite éthique qui répond seulement à des besoins économiques et sollicite une main d'œuvre uniquement si l'État espagnol en a besoin. Comme le souligne l'auteure, l'accord entre le Maroc et l'Espagne soulève une question éthique fondamentale : des femmes pour des fraises ? Cette migration qualifiée de « migration de survie », selon l'auteure, engendre une ascension sociale limitée et temporaire, mais reste loin de la qualifier comme véritable outil de développement humain.

L'auteure reconnaît la complexité des responsabilités au sein de ce système qui sont « multiples, diverses, partagés », avant de conclure d'une manière relativement ouverte que cette « migration circulaire a montré ses limites ».

Quelle durabilité d'un système migratoire fragile mais fortement recherché ?

Dans son ouvrage « Dames de fraise doigts de fée », Chadia Arab s'inscrit dans une posture méthodologique constructiviste qui cherche à

dévoiler des réalités peu connues et à donner la parole à des actrices peu audibles. Elle décrit ainsi comment un mécanisme officiellement « simple » et strictement économique se met en place dans des réalités sociales complexes aussi bien en Espagne (faible respect du droit du travail, etc.) qu'au Maroc (avant et après le voyage en Espagne, relations avec la famille etc.). Néanmoins, si l'ouvrage apporte un éclairage précieux sur les conditions de travail et une critique constructive des mécanismes de ce système de migration de la main d'œuvre féminine, il soulève de nombreuses questions et des pistes de recherches qui pourraient compléter le travail de Chadia Arab.

Premièrement, l'auteure remarque le faible impact de la migration saisonnière en termes de transformation des rôles sociaux assignés aux femmes à leur retour au pays d'origine. L'autonomisation des femmes se limite à une dimension individuelle (estime de soi, reconnaissance sociale, indépendance économique, etc.). Toutefois, les normes sociales évoluent très lentement et il est difficile de percevoir les impacts de cette migration dans un laps de temps limité (la durée d'un contrat par exemple).

De plus, les transformations perçues par les femmes, même sur un plan individuel, ne sauraient être dissociées de leurs effets potentiels sur les rapports de genre, même si leur influence ne se traduit ni dans l'immédiat, ni d'une manière visible ou explicite. Le simple fait que ces femmes évoquent une reconnaissance liée à leur capacité à subvenir aux besoins du foyer et déclarant s'être senties « plus libres et responsables », ou encore avoir « pris de l'importance avec la migration », est capable de fragiliser l'ordre traditionnel et susceptible de modifier les dynamiques du genre au sein du foyer et dans la communauté en général.

De même, une enquête auprès des membres de familles des saisonnières permettrait de

qualifier l'impact de la migration en termes de repositionnement social et de négociation des normes et des hiérarchies sociales patriarcales. Cela permettrait de décrypter dans quelle mesure ces formes de migration permettraient de faire bouger les lignes et d'assurer un revenu décent, ou pas, pour ces ouvrières et leurs familles.

Deuxièmement, le chapitre 6, ajouté dans la réédition du livre en 2023, traite et dénonce les abus sexuels dont sont victimes des saisonnières marocaines et qui ont été largement médiatisés en 2019⁸².

L'auteure explicite qu'il y a une prise de conscience nouvelle chez les ouvrières marocaines, mais aussi dans les sociétés civiles espagnole et marocaine. Si cette prise de parole constitue un pas inédit dans la défense de la cause féminine, l'analyse pourrait se poursuivre afin d'apprécier clairement le rôle de la société civile qui reste peu approfondi : on ne voit pas comment elles sont reconnues par les autorités, et à quoi toutes les mobilisations ont pu déboucher. Le chapitre met en lumière l'importance des différentes mobilisations mais une véritable mise en perspective politique serait intéressante à étudier.

En présentant l'état des faits, l'auteure n'évoque pas les suites institutionnelles données à cette médiatisation et ne va pas jusqu'à questionner comment les États concernés ont réagi dans le livre. Elle en fait état par ailleurs (Arab, 2018 ; Arab et Azaitraoui, 2024).

Il convient aussi de prolonger la réflexion sur les effets des campagnes médiatiques dénonçant les abus sexuels non seulement en termes de visibilité ponctuelle mais aussi en termes d'impulsion de réforme des dispositifs des contrats d'origines pour protéger les

saisonniers et garantir leurs droits dans un système fondé sur de fortes asymétries entre les employeurs et la main d'œuvre.

Troisièmement, l'ouvrage soulève une question fondamentale mais qui reste sans réponse : Face aux différentes fragilités de ce système migratoire et aux différentes formes de dénonciation, s'agit-il alors d'un système qui est structurellement vicié qu'il faut arrêter ? Ou serait-il possible de le réformer et de l'améliorer et, auquel cas, comment cela serait-il possible ?

L'auteure fait le choix d'une posture académique de dévoilement des différents aspects de la migration saisonnière, sans présenter de recommandations. Chadia Arab a présenté de telles recommandations dans d'autres publications ultérieures (Arab et Azaitraoui, 2024 ; Arab et al., 2022).

Aussi, l'auteure montre ainsi que les impacts de cette migration sur les femmes ne sont pas univoques. Dès lors, si l'on pousse la réflexion plus loin, et au vu de l'analyse présentée tout au long de l'ouvrage, plusieurs éléments suggèrent que la migration circulaire telle qu'elle est pratiquée ne peut se poursuivre du fait qu'elle produit plus de précarité et deviendra un modèle qui alimente les dynamiques d'exploitation capitalistes.

Toutefois, s'il s'agissait de réfléchir à une amélioration de ce système, il s'agirait de repenser ce dispositif à travers la mise en place de mécanismes de protection solide des droits des travailleuses (droit du travail, sécurité sociale, formations sur leurs obligations et sur les obligations des employeurs), la mise en place de véritables mécanismes de médiation et de recours juridiques accessibles, linguistiquement, aux femmes en cas d'abus ou de non-respect du droit de travail, le

⁸² <https://www.courrierinternational.com/article/harcelement-viol-et-abus-sont-le-lot-des-saisonnieres-marocaines-en-espagne>

renforcement de la responsabilité des États en imposant par exemple des contrôles aux employeurs, garantir une protection juridique aux femmes contre les abus.

Des initiatives dans ce sens sont entreprises par des organismes internationaux comme c'est le cas de WAFIRA⁸³ porté par l'Organisation Internationale du Travail en collaboration avec l'ANAPEC, le ministère de l'Inclusion économique, de la Petite entreprise, de l'Emploi et des Compétences (cf. entretien avec l'équipe de l'OIT au Maroc dans ce même hors-série). Au total, 209 saisonnières ont bénéficié d'appui pour monter des petits projets et promouvoir l'entrepreneuriat féminin au Maroc. Des associations nationales comme l'ADFM⁸⁴ s'emparent de la question des travailleuses agricoles et prennent des initiatives en termes de plaidoyers. De même, la Fédération des ligues des droits des femmes (cf. entretien avec une militante de la FLDF dans ce même hors-série) mène un plaidoyer pour mieux faire connaître et protéger les droits des ouvrières agricoles, notamment dans les exploitations des fraises.

Si cette migration circulaire structurée autour de facteurs comme le sexe, la maternité, la ruralité etc. est maintenue, l'amélioration des conditions de cette catégorie sociale de travailleuses doit s'inscrire dans une perspective plus large prenant en considération la famille laissée derrière au Maroc (garde des enfants, régularisation, sensibilisation contre le regard social négatif, etc.). Il n'en demeure pas moins que pour de nombreuses ouvrières au Maroc, le rêve d'être sélectionnées pour travailler en Espagne reste fortement vivace (Azim et al., 2025). Dans la zone côtière du Gharb, les jeunes ouvriers

regardent avec mépris ces formes d'exploitations capitalistes de production de fraises au Maroc et en Espagne qui les excluent pour employer une main d'œuvre essentiellement féminine (Bouzidi et al., 2011).

Le travail à Huelva, en dépit de la précarité associée, finement décrite par Chadia Arab, est largement mieux rémunéré que le travail au Maroc. Une analyse des aspirations des ouvrières marocaines et une mise en perspective entre ici (le Maroc) et là-bas serait judicieuse au même titre que l'analyse des stratégies déployées par les femmes rurales au Maroc pour favoriser leur chance d'être sélectionnées pour travailler à Huelva.

Références

Arab C, 2018. [Nous sommes tou-te-s des #DamesDeFraises](#). Billet de blog sur le site *Médiapart*.

Arab C, 2023. *Dames de fraises, doigts de fée. Les invisibles de la migration saisonnière en Espagne*. Ed. En toutes lettres, Casablanca, Maroc.⁸⁵

Arab C, Azaitraoui M, 2024. Silence and intersectional resistance : the mobilisation of temporary Moroccan temporary migrant women in Spain. *International Journal of Migration and Border Studies* 8 (1/2): 56-77

Arab C, Azaitraoui M, Lamarkbi N, 2021. [Étude sur l'autonomisation des travailleuses saisonnières participant au programme de migration circulaire Maroc – Espagne](#). Rapport de l'Organisation internationale pour les migrations.

⁸³ "Women As Financially Independent Rural Actors" est un projet pilote qui vise l'autonomisation des financières des femmes cibles (voir entretien avec l'Organisation Internationale du Travail dans ce numéro spécial).

⁸⁴ Association Démocratique des Femmes du Maroc.

⁸⁵ Le livre a aussi été traduit en espagnol aux [Ediciones del Oriente y del Mediterraneo](#), et en italien aux éditions [Luiss University Press](#).

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

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.

Hellio E, Moreno Nieto J, 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.



La Fédération des Ligues des Droits des Femmes défend aussi les ouvrières agricoles

Entretien avec Latifa Bouchoua¹ par Chadia Arab²

¹ co-fondatrice et ex-présidente de la Fédération des Ligues des Droits des Femmes, federation_lddf@live.fr, Facebook (Fédération des Ligues des Droits des Femmes) ; ² géographe, CNRS, UMR ESO, Université d'Angers, chadia.arab@univ-angers.fr

Pouvez-vous vous présenter ?

Je suis Mme Latifa Bouchoua, militante des droits humains et des droits des femmes, née à Rabat en 1967 et originaire du village Tighdouine/El Haouz au sud du Maroc. Mon parcours a été profondément influencé par mes racines familiales : issue d'une famille d'activistes engagée pour la justice sociale, la démocratie et la liberté, j'ai été sensibilisée dès mon enfance aux valeurs de lutte et de solidarité.

J'ai d'abord suivi un parcours scientifique à la Faculté des Sciences de Rabat, dans laquelle j'ai adhéré à l'Union Nationale des Étudiants du Maroc (UNEM) et au PADS (Parti de l'Avant-garde Démocratique et Socialiste), un parti de la gauche marocaine, avant de me consacrer pleinement à la défense des droits humains et des droits des femmes.

En 1991, j'ai été la première présidente des sections de l'AMDH, l'Association Marocaine

des Droits Humains à Rabat, et de 1994 à 2010, j'ai exercé des responsabilités de dirigeante nationale au sein de l'AMDH. En 1993, j'ai cofondé la Ligue Démocratique des Droits des Femmes (LDDF), aujourd'hui connue sous le nom de la FLDF (Fédération des ligues des droits des femmes), et j'en ai été la présidente nationale de 2016 à 2021.

J'ai également été membre du Comité national chargé du suivi des violations graves des droits humains au Maroc entre 2004 et 2012, un comité constitué de représentants d'ONG de défense des droits humains, qui a joué un rôle clé dans le processus de vérité et de réconciliation au Maroc.

Mon parcours s'est enrichi de nombreuses expériences de formations spécialisées en plaidoyer, en droits humains et droits des femmes, tant au Maroc qu'à l'international.

Au niveau familial je suis mariée, maman de deux jeunes filles, et je suis également poète amatrice.

Au niveau professionnel, je suis cadre supérieure au Ministère de l'Éducation Nationale, du Préscolaire et du Sport au Maroc.

Vous avez co-fondé et présidé la Fédération des ligues des droits des femmes de 2016 à 2021, comment en êtes-vous venue à vous intéresser aux droits des femmes ?

Mon engagement pour les droits des femmes trouve ses racines dans mon histoire personnelle et familiale. Mon père, feu, a été un ancien détenu politique, une expérience qui m'a profondément marquée et m'a sensibilisée dès mon plus jeune âge aux injustices sociales et aux luttes pour la liberté. Ma jeune mère à l'époque, quant à elle, était très active au sein du collectif des mères, épouses et familles de détenus, pour la libération des prisonniers politiques et pour la démocratie. Elle a ainsi joué un rôle clé dans ma compréhension des luttes, de la résilience, des droits humains et de l'importance de l'engagement pour les causes justes. J'ai vu, à travers son engagement, la force de la résistance et de l'espoir pour changer les choses, et cela m'a inspirée à poursuivre cette lutte pour la justice et l'égalité, notamment pour les femmes.

Mon parcours étudiant, politique et de droits humains, a aussi été un facteur déterminant. J'ai pris pleinement conscience des inégalités et des discriminations, en particulier à l'égard des femmes. Cet engagement m'a poussée à me consacrer à la défense de leurs droits.

Pourriez-vous nous présenter la FLDF ?

La Fédération des Ligues des Droits des Femmes (FLDF) est une association féministe indépendante engagée dans la promotion de l'égalité, des droits humains, de la justice sociale, de la solidarité et de la démocratie. Depuis sa création officielle en 1993, elle lutte contre toutes les formes de discrimination et

de violence à l'encontre des femmes et milite pour la reconnaissance de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines.

Plusieurs objectifs animent la fédération. Le premier consiste à travailler à changer les législations discriminatoires et les aligner sur les conventions internationales. Le second est de mettre en place des politiques publiques et des mécanismes pour promouvoir les droits des femmes et éradiquer la violence de genre. Le troisième objectif intègre le volet de la formation et de la transmission en renforçant les capacités des femmes et des jeunes en matière juridique, politique et de droits humains. Enfin, nous nous attelons à promouvoir la culture de la solidarité et de la participation de toutes et tous.

Dans cette optique, la FLDF met en lumière les droits des femmes en tenant compte de leurs dimensions historique et sociale. Elle se concentre sur les transformations sociétales impactant les femmes, en luttant contre la violence, et contre la monopolisation du pouvoir et des ressources par les structures patriarcales. Aussi, l'évolution de la FLDF a conduit à une spécialisation structurelle et régionale et thématique, tout en renforçant sa coopération avec d'autres organisations de défense des droits humains.

Depuis sa fondation, elle repose sur deux piliers : le bénévolat et l'action de terrain (recherches, accompagnement, sensibilisation et actions humanitaires). En étant au plus près des réalités sociales, elle a contribué à la mobilisation pour la défense des droits des femmes. L'émancipation et la croissance de la FLDF se sont consolidées grâce à l'engagement de générations successives, y compris des jeunes. Cet apport a enrichi sa perspective, renforcé sa résilience et favorisé l'adaptation de ses outils face aux défis actuels et futurs.

Enfin, l'apport de la recherche scientifique est utile pour notre pratique sur le terrain. La FLDF

s'appuie en particulier sur la recherche-action et des données de terrain pour développer des stratégies conformes aux principes des droits humains, du féminisme, de la démocratie et de la justice sociale. Son engagement continu est le fruit d'une vision claire, formulée lors de son congrès de constitution (1989-1993) et enrichie par l'implication de générations successives issues de divers milieux professionnels, intellectuels, sociaux et artistiques.

De nombreuses préoccupations animent notre fédération et nous mobilisent au quotidien pour faire avancer la cause des droits des femmes. Plusieurs étapes historiques ont notamment permis d'accompagner l'évolution du code de la famille, et ce grâce au travail des associations. Nous présentons ci-dessous quelques étapes chronologiques et historiques qui nous paraissent importantes dans cette évolution et auxquelles nous avons pu participer :

- **1993** : Levée de la sacralité sur le Code du statut personnel.
- **2000-2004** : Plan d'intégration des femmes dans le développement, réforme du Code de la famille et du Code du travail, équité et réconciliation.
- **2006-2009** : Code de la nationalité, lutte pour la parité en politique, loi-cadre contre les violences basées sur le genre, dossier des Soulaliyates.
- **2011-2016** : Réforme constitutionnelle, harmonisation juridique avec les normes internationales, promotion de la parité.
- **2017-2019** : Promulgation des lois sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et sur l'Autorité pour la parité, suivi des conditions des ouvrières agricoles à Huelva, statut consultatif au Conseil économique et social des Nations Unis (ECOSOC), participation active à la Commission de la Condition de la Femme (Commission on the Status of Women)

- **2019-2022** : Gestion de la crise Covid-19 (écoute à distance, accompagnement des victimes de violences, suivi des politiques publiques), interaction avec les instruments internationaux des droits humains (Pékin+25, EPU, CEDAW, CSW, CIPD).
- **2022-2024** : Engagement dans la réforme du Code de la famille, participation au Plan gouvernemental pour l'égalité et la parité, actions humanitaires suite aux incendies de Larache (2022) et au séisme du 8 septembre 2023.

Au sein de la FLDF, portez-vous un intérêt particulier aux droits des ouvrières agricoles au Maroc ?

Dans le cadre de sa stratégie et de son engagement pour la défense des droits économiques, sociaux, culturels et environnementaux des femmes, la FLDF accorde une attention particulière aux droits des ouvrières au Maroc. Depuis 1994, elle mène un plaidoyer pour l'amélioration du cadre législatif, notamment la mise à niveau du droit du travail afin de l'harmoniser avec les conventions internationales. Elle a initié un collectif féministe et syndical contre la discrimination à l'égard des femmes au milieu du travail et pour la réforme du droit du travail. L'objectif principal de ce collectif était de réformer la loi et le code du travail, et de plaider avec les partis politiques pour l'intégration de la non-discrimination au travail.

Notre action au sein de la FLDF se déploie aussi sur le terrain, en suivant les conditions des ouvrières dans divers secteurs et en collaborant avec OXFAM Maroc depuis 2009 pour mieux faire connaître et protéger les droits des ouvrières agricoles, notamment dans les exploitations de fraises.

A travers sa section régionale du Nord, dont le siège est à Larache, la FLDF accompagne et soutient de près les femmes de cette région

travaillant dans la culture des fraises au Maroc et en Espagne. Nous améliorons les conditions de vie et de travail des femmes ouvrières, tout en leur offrant un soutien adapté et en veillant à la protection de leurs droits à travers diverses actions. La première action importante menée avec nos partenaires porte sur les campagnes et les caravanes dans les douars de sensibilisation. Tout un travail a été réalisé pour la conscientisation sur les droits et les obligations pour un travail et des conditions dignes dans les campagnes agricoles et d'exploitation des fraises au Maroc.

La seconde action a permis l'accompagnement effectif pour l'enregistrement des mariages et des enfants à l'état civil, car nous avons constaté un manque d'informations et des difficultés administratives afférant aux femmes et aux familles dans le milieu agricole. Enfin, la troisième action a été la mise en place d'un centre d'écoute, d'orientation juridique et psychologique contre toutes les formes de violences et de discriminations dans le centre LDDF INJAD⁸⁶ dédié à cette mission.

Grâce à ces actions, et suite au renforcement des capacités des ouvrières et aux actions de plaidoyer, des avancées significatives ont été obtenues, en particulier dans les régions de Larache et du Gharb. Plus de 70 % des ouvrières des usines de conditionnement et d'emballage des fraises ont obtenu leurs documents d'identité et bénéficié d'un accompagnement social. De plus, 70 % des usines agro-alimentaires respectent désormais le salaire minimum et déclarent leurs ouvrières à la sécurité sociale. La création d'associations comme Al Karama a également renforcé leur capacité à négocier collectivement et à défendre leurs droits, contribuant ainsi à

l'amélioration de leur situation aussi bien à l'intérieur du Maroc qu'au-delà.

Aussi, lors de période de crise, notre implication est plus importante. En effet, pendant la période du COVID 19, la FLDF a revendiqué le renforcement des mesures de protection dans les lieux de travail pendant la crise sanitaire et a veillé à ce que les ouvrières soient remboursées pour leurs arrêts de travail. La FLDF a apporté un soutien crucial aux femmes ouvrières, notamment par un appui financier direct à plusieurs d'entre elles dans les régions marocaines du Nord et du Gharb.

Le travail effectué par la FDLF est considérable pour les ouvrières agricoles. Quels constats effectuez-vous concernant les problématiques spécifiques qui selon vous touchent les ouvrières agricoles au Maroc ?

Les ouvrières agricoles au Maroc font face à de nombreux défis, mais certains défis sont devenus des priorités, notamment avec la généralisation de la protection sociale et l'alignement du SMIG et SMAG.

Cependant, le cadre législatif reste en décalage avec la réalité du travail agricole. Malgré l'existence du Code du travail, la majorité des ouvrières ne bénéficient pas encore d'une déclaration à la CNSS, les privant d'accès à l'assurance maladie, d'allocations familiales et de droits à la retraite. Les inégalités persistent, notamment en matière de salaires, d'accès aux droits et de protection contre les violences et le harcèlement. Beaucoup d'ouvrières, issues de milieux ruraux, sont analphabètes et ont peu d'accès à l'information, ce qui limite leur capacité à revendiquer leurs droits.

⁸⁶ Le réseau LDDF-INJAD contre la violence du genre est une association marocaine membre de la Fédération des ligues des droits des femmes.

L'association a été fondée en 2009. Son objectif principal est de lutter contre la violence basée sur le genre et de fournir un soutien vital aux femmes victimes de violences liées au genre.

On note également que les effets du changement climatique, notamment la sécheresse, menacent encore davantage la stabilité de l'emploi agricole, mettant en péril les revenus de milliers d'ouvrières.

De plus, les conditions de travail restent éprouvantes sur plusieurs niveaux. Les horaires de travail restent longs et la charge physique est intense. Ainsi, les journées sont étendues et les cadences de travail intensives : les ouvrières travaillent souvent plus de 10 heures par jour, sans pauses suffisantes, dans des conditions physiques difficiles (récolte, tri, emballage). Le transport est dangereux : elles sont souvent transportées dans des camions ou camionnettes non sécurisés, causant de nombreux accidents, parfois mortels. Il y a une absence d'infrastructures adaptées avec peu d'exploitations qui disposent de sanitaires, d'espaces de repos ou de points d'eau potable, affectant directement la santé des ouvrières. Enfin l'exposition aux produits toxiques peut les affecter. L'utilisation intensive de pesticides sans équipements de protection accroît les risques de maladies respiratoires, de troubles cutanés et d'autres pathologies.

Dans le cadre des actions de la FLDF, nous avons pu cependant rencontrer quelques entreprises qui respectent mieux la réglementation en assurant un transport sécurisé, en déclarant leurs ouvrières et en offrant des infrastructures adaptées, comme des espaces de repos et des équipements de protection contre les pesticides.

Vous avez précisé les actions menées par la fédération. De manière plus globale, quels sont les défis à relever et les projets que vous portez pour améliorer leurs conditions de vie et de travail ?

Pour améliorer les conditions de vie et de travail des ouvrières agricoles marocaines, la FLDF articule ses actions autour de plusieurs

axes essentiels. Tout d'abord, une réforme du Code du travail est indispensable pour garantir une protection juridique renforcée, avec un contrôle rigoureux des exploitations agricoles afin de s'assurer du respect des droits fondamentaux des ouvrières. Nous travaillons à la généralisation de l'accès à la protection sociale en rendant obligatoire la déclaration de toutes les ouvrières à la CNSS, tout en simplifiant les démarches administratives afin d'assurer une couverture efficace.

Nous estimons que l'amélioration des conditions de travail passe par l'imposition de normes strictes de sécurité, notamment pour le transport, afin de prévenir les nombreux accidents qui coûtent des vies, ainsi que pour l'usage de produits chimiques, souvent manipulés sans protection adéquate. Par ailleurs, la FLDF propose la mise en place de programmes d'éducation et de formation visant à lutter contre l'analphabétisme, renforcer l'autonomie des ouvrières et améliorer leurs compétences.

En outre, la connaissance de leurs droits est essentielle. C'est pour cela que la syndicalisation des ouvrières agricoles, demeure pour la FDLF un levier essentiel pour défendre leurs droits.

Enfin, il est impératif d'accompagner les droits et l'amélioration des conditions de travail avec la lutte contre les violences et les discriminations qui les touchent particulièrement, et ceci en instaurant des mécanismes accessibles de signalement et de sanctions sévères à l'encontre des employeurs abusifs. La FLDF plaide également pour la

ratification de la Convention 190 de l'OIT⁸⁷, qui constitue un outil fondamental pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris dans le secteur agricole.

J'ai eu connaissance également d'un projet que vous portiez auprès des saisonnières marocaines agricoles en Espagne qui effectuent chaque année la cueillette des fraises dans la province de Huelva. Pourriez-vous nous expliquer les grands axes de ce projet ?

Il s'agit du projet « Autonomisation et Résilience des ouvrières agricoles migrantes circulaires à Huelva » (AResOH), financé par l'Agence Andalouse de Coopération Internationale (AACID) et mis en œuvre par Oxfam en partenariat avec la Fédération des Ligues des Droits des Femmes (FLDF).

Ce projet vise à mieux comprendre la situation des ouvrières agricoles marocaines, tant au Maroc qu'en Espagne, à les accompagner et à plaider en faveur de leurs droits et de leurs conditions de travail. Ce projet a également pour objectif de renforcer les capacités d'une partie de ces ouvrières saisonnières afin de favoriser leur autonomie économique et sociale. L'intervention se concentre ainsi sur le soutien à l'autonomisation économique et sociale des travailleuses migrantes circulaires marocaines dans le secteur des fruits rouges à Huelva, à travers des actions de plaidoyer, de formation et d'accompagnement.

Quels sont vos partenaires au Maroc et en Espagne ? Quels résultats sont attendus dans le cadre du projet AResOH ?

Dans le cadre du dit projet récemment clôturé, les partenaires impliqués regroupent les acteurs compétents au Maroc et en Espagne, ainsi que les associations et syndicats actifs dans le domaine. Au Maroc, il y a plusieurs parties prenantes gouvernementales, tels que le Ministère de l'Inclusion économique, de la Petite entreprise, de l'Emploi et des Compétences, le Ministère de la Solidarité, de l'Insertion sociale et de la Famille, l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC). Il existe également des partenaires non gouvernementaux. D'abord les femmes ouvrières, et deux associations, la FLDF et le Réseau des Associations du Nord pour le Développement et l'Égalité (RADEV).

En Espagne, au niveau gouvernemental, l'implication du Gouvernement central, ainsi que la Sous-délégation du gouvernement à Huelva sont parties prenantes du projet. S'ajoutent à ces acteurs étatiques des acteurs importants tels qu'Oxfam Intermón, l'OIT (Organisation Internationale du travail), les associations locales de Huelva et les syndicats travaillant avec les femmes ouvrières et sur la migration circulaire en Espagne. Enfin, les entreprises font partie du processus.

Le projet a permis deux principaux résultats :

- L'amélioration de la collaboration et de l'échange d'informations sur les questions liées aux processus d'identification, de présélection, de sélection et de retour, ainsi que sur les conditions de travail en Espagne des migrantes circulaires marocaines.

exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le sexe.

⁸⁷ Adoptée en juin 2019, la [convention n° 190 de l'OIT \(C190\)](#) est le premier traité international à reconnaître le droit de chacun à un monde du travail

- Le renforcement des compétences de groupes de femmes migrantes circulaires marocaines travaillant dans le secteur des fruits rouges à Huelva, leur permettant d'être résilientes et économiquement autonomes à leur retour au Maroc.

en place de programmes d'intégration culturelle et d'échange pour favoriser l'inclusion sociale des ouvrières.

Avez-vous des recommandations et propositions pour améliorer les conditions des saisonnières marocaines en Espagne ?

La FDLF a émis plusieurs recommandations et revendications dans son mémorandum publié en décembre 2023. La FLDF recommande, en premier lieu, de renforcer le partenariat avec la société civile, les syndicats et les associations féminines pour accompagner les saisonnières marocaines à toutes les étapes de la migration circulaire, en garantissant un processus de sélection transparent grâce à la digitalisation et des guichets dédiés. Elle préconise d'informer les ouvrières sur leurs droits en langue compréhensible, d'éliminer les critères discriminatoires, de fournir des contrats traduits et d'organiser des formations sur leurs droits sociaux. Un mécanisme d'alerte (téléphone et WhatsApp) est proposé pour recueillir les plaintes, ainsi qu'un soutien juridique et un accès facilité aux services consulaires.

Du côté espagnol, les recommandations incluent l'amélioration des conditions de travail et d'hébergement, un soutien social et psychologique, une sensibilisation des employeurs aux droits humains, des inspections renforcées, des rapports périodiques sur les conditions des ouvrières, l'exonération des frais de visa, ainsi que la simplification des procédures bancaires pour sécuriser leurs salaires contre les vols. La FLDF recommande également la gratuité ou la réduction des frais de logement, de transport et des dépenses essentielles, ainsi que la mise



Fatiguée d'être misérable ! Entretien avec une ouvrière agricole à Sidi Bouzid (Tunisie)

**Propos recueillis par Houda
Mazhoud**

Contact : houdamazhouud@gmail.com

Pouvez-vous vous présenter ?

Je m'appelle Embarka, j'ai 60 ans. J'habite à Sidi Bouzid plus précisément dans la région de Menzel Bouzayen. Je suis analphabète. Je suis la sœur de 7 garçons et la mère de 2 garçons et de 2 filles.

Ma mère est décédée d'un cancer lorsque j'avais 14 ans. Sans vous mentir, cela a été la pire douleur de toute ma vie, mais aussi ce qui m'a permis de me construire. Après la mort de ma mère, je suis devenue la femme de la maison. Je m'occupais toujours de mes frères et de mon père. Lorsque j'ai eu 18 ans, mon père a décidé de se marier une autre fois. A partir de ce moment, c'était la nouvelle femme de mon père qui s'occupait de la famille.

Je me suis mariée à l'âge de 21 ans. Je suis devenue la maitresse de la maison. Je réalise la majeure partie des tâches qualifiées de ménagères. En effet, je fais le ménage et l'entretien du logis. Je prépare des repas et j'assure la surveillance et l'éducation des enfants.

Mon mari était un ouvrier journalier. Il n'avait pas un travail fixe. Il passait la majorité de son temps ailleurs. Les conditions de vie à Sidi Bouzid sont très difficiles. Nos moyens sont modestes. *Dhourouf ala kadha* [nos conditions précaires, avec peu de ressources financières] comme on dit chez nous. Les difficultés de la vie imposent de s'entraider.

C'est pour cette raison que j'ai pris l'initiative de travailler dans les exploitations agricoles à l'âge de 27 ans. J'ai essayé de faire de mon mieux pour apporter une aide à mon mari, même si cela restait difficile. Ces travaux ne sont pas bien rémunérés, mais ils me permettaient de participer à la survie de notre famille. Les horaires sont parfois longs et épuisants, mais cela fait partie du quotidien de nombreuses femmes dans notre région.

Quelle est votre expérience en tant qu'ouvrière agricole ?

J'ai exercé le métier d'ouvrière agricole pendant 25 ans, période au cours de laquelle j'ai accompli diverses tâches liées à la culture et à la récolte des produits agricoles. J'ai ainsi

participé à la cueillette des olives, à la récolte des cultures maraîchères et au désherbage.

Être une ouvrière agricole n'est pas une tâche facile. En fait à Sidi Bouzid, la loi morale et régionale a plus d'importance et de poids que la loi légale. Cela veut dire que les normes morales et régionales ont davantage de poids que la loi juridique. Aussi, nous sommes loin des femmes occidentalisées qu'on peut voir à la capitale. Nous n'avons pas le droit de s'habiller comme les autres (Photo 1). De plus, ce n'est pas facile pour une femme de sortir sans le contrôle de son père, de son frère ou de son mari.

J'étais recrutée au jour le jour par des agriculteurs. J'ai commencé à travailler à l'âge de 27 ans, quand mon premier fils avait 2 ans. Au début, j'ai rencontré des difficultés à cause de mes contraintes familiales. Les responsables des exploitations ne souhaitent pas recruter une femme enceinte, ni une femme avec des enfants en bas âge, ou une femme trop âgée. Ils recherchent toujours des femmes capables de travailler dans les champs de manière intensive. *Hbal ala Jarrara* [nous travaillons de façon continue].

Après quelques années, je me suis retrouvée dans une situation stable et tout allait bien. Les opportunités de travail m'étaient souvent communiquées de bouche-à-oreille, principalement grâce à mon mari ou à des voisines au sein de la communauté. Mon mari connaît les exploitants agricoles à la recherche de main-d'œuvre.

Parfois, ces agriculteurs passaient par des contacts personnels avec des ouvrières déjà en place, ou par des intermédiaires spécialisés, tels que des courtiers, qui facilitent la mise en relation entre employeurs et travailleurs.



Photo 1. Ouvrière au champ

Ma journée commençait en plein nuit. Je me réveillais toujours à 3 heures du matin. Je devais faire mon pain et préparer le déjeuner pour ma famille avant de partir au travail. A quatre heures, je partais aux champs. Je sortais de ma maison et je restais au bord de la rue dans le froid pour attendre la camionnette. Je ne savais pas combien du temps, je devais attendre. Cela dépendait du transporteur. C'est avec ce transporteur que je négociais généralement mon salaire journalier. Lui était payé par l'agriculteur et il avait la responsabilité de nous amener jusqu'au champ. Je travaillais sans contrat, sans protection sociale et dans des conditions très pénibles par peur de perdre mon travail.



Photo 2. Une journée qui commence avant l'aube, entre travail et attente

Lorsque ce transporteur arrivait, nous étions parquées par dizaine à l'arrière dans la camionnette sans aucune mesure de sécurité. Nous passions chaque jour dans des pistes qui n'étaient pas aménagées. On roulait pour parcourir 5 à 10 km dans des conditions très difficiles. Il n'y avait pas de sièges, pas de ceintures de sécurité, rien pour garantir que nous arriverions en un seul morceau. C'était les risques de la route, une course que nous n'avions pas choisie, mais qui était notre réalité.

Je suis l'une des femmes invisibles de la Tunisie. De nombreuses personnes parmi nous, à Sidi Bouzid, sont mortes ces dernières années dans ces conditions, victimes d'accidents. Pourtant, rien ne change. Nous ne figurons pas dans les discussions publiques sur les droits des travailleurs ou sur la dignité au travail. Nous sommes là, dans l'ombre, comme des fantômes qui contribuent à la richesse du pays sans jamais en goûter les fruits.

Pour récolter l'olivier, je grimpais dans l'arbre. Je prenais des risques car je pouvais tomber par terre. Je ne savais jamais si je rentrerais le soir à ma maison et si je reverrais ma famille mais je n'avais pas le choix, je devais travailler pour subvenir aux besoins de mes enfants. En plus de ça, je vivais le harcèlement verbal de la part

de certains agriculteurs. Ils exerçaient une pression constante en nous imposant de récolter toujours plus, exigeant que nous remplissions un sac supplémentaire chaque jour. Le nombre de sacs à récolter augmentait d'un jour à un autre.

Nous travaillions à un rythme très intensif, nous ne pouvions rarement prendre une minute pour se reposer un peu. Lorsque je prenais un peu de temps pour me reposer, l'agriculteur commençait à crier et il ne me donnait pas mon salaire. La rémunération était très faible. Pendant les premières années, j'ai eu 8 dinars/ jours. En 2010, le salaire a augmenté pour devenir 10 dinars par jour. Ces dernières années, nous travaillions avec 12 dinars par jour, deux fois moins qu'un homme. Avec l'augmentation des prix nous n'arrivons jamais à couvrir nos besoins. Je suis fatiguée d'être misérable !



Photo 3. Les femmes dans une camionnette sans condition de sécurité

Le printemps arabe est né à Sidi Bouzid. Pouvez-vous nous parler des changements qu'il a entraînés dans la vie des ouvrières agricoles ?

Au début, la révolution était pour nous comme un choc. Nous sommes habitués de vivre dans un contexte politique bien déterminé mais

d'un seul coup les habitants de Sidi Bouzid décident de lever le drapeau et de changer quelques choses. On a eu des craintes par rapport aux droits des femmes.

Après la révolution, j'ai vécu presque 6 mois à la maison sans travail comme la majorité des ouvrières agricoles. Au début, nous avions peur parce que nous travaillions dans des conditions illégales et nous ne pouvions pas demander nos droits. La vie à Sidi Bouzid était instable. Mais après, j'ai repris. Je sentais qu'il y avait une liberté pour s'exprimer mais réellement rien n'a changé. C'est difficile pour nous d'atteindre le niveau espéré en raison des pressions sociales et des traditions.

Malgré la liberté d'expression, *dar alina dhall*⁸⁸ à cause des difficultés financières et de l'absence des services appropriés. Nous avons continué à travailler sans contrat. Beaucoup parmi nous sont mortes à cause des accidents mais *la hayata limen tounad*⁸⁹. Il y a aucune annonce concrète de la part du président et des ministres pour nous protéger. Il y a beaucoup de promesses mais elles n'ont pas été mise en œuvre à ce jour. Mais pour défendre nos droits, nous continuons à faire des mouvements et des syndicats qu'on ne pouvait pas faire avant la révolution. Nous avons l'espoir que nous parviendrons à nos objectifs.

⁸⁸ La situation est devenue difficile. L'expression "ظل" (Dhall) fait référence à l'ombre, mais dans ce contexte, elle peut également symboliser une épreuve ou une difficulté.



Photo 4. La récolte de l'olivier

Est-ce que vous avez réussi à dépasser cette situation et avez-vous trouvé un travail dans des conditions meilleures ?

Je n'ai pas pensé à trouver un travail dans conditions meilleures. Bien que les conditions de travail soient difficiles, je m'y suis habituée, et le métier d'ouvrière agricole ne nécessite pas de diplôme. *Hedhika khobzetna* [C'est cela notre pain quotidien. C'est notre source de subsistance]. Il faut juste un peu de patience. D'ailleurs, quand j'étais plus jeune, je voulais travailler, surtout pour ne pas rester à la maison. Au moins, je vois mes voisines et je préfère être active.

Actuellement, j'ai 60 ans et cela fait deux ans que j'ai décidé de ne plus travailler comme ouvrière agricole. Je suis épuisée. Je n'ai plus la force de me lever tôt chaque matin pour aller travailler dans les champs. En plus, mes enfants sont maintenant grands et ont quitté la Tunisie. Mon mari est également malade, ce qui fait que je ne peux pas passer toute la journée aux

⁸⁹ Expression utilisée pour exprimer que les efforts ou les appels sont inutiles, notamment quand la personne à qui l'on s'adresse ne réagit pas ou n'est pas sensible à ce qu'on dit.

champs sans m'occuper de lui et de ma maison. Aussi, il bénéficie des aides sociales, ce qui lui fait comme un salaire mensuel de 200 dinars par mois.

J'ai aussi décidé de rejoindre le groupement féminin Rayahin à Menzel Bouziane. Ce groupement a été créé en 2022. Il est très proche de ma maison. En tant que membre de ce groupement, je suis spécialisée dans l'extraction des huiles essentielles et la transformation des produits de terroir. Pour moi, ce groupement est un espace collectif pour échanger avec les autres femmes. C'est vrai, nous avons un problème de commercialisation de nos produits, mais il reste toujours un espace d'échange et d'apprentissage.

Selon vous quelles sont les mesures à mettre en œuvre pour améliorer la situation des ouvrières agricoles à Sidi Bouzid ?

Les ouvrières agricoles acceptent de travailler dans ces conditions pénibles parce qu'elles ont des conditions de vie très difficiles et elles ont besoin des moyens financiers pour vivre. Pour aider mes enfants, je suis obligée d'attendre la camionnette « de la mort » et d'aller travailler aux champs. J'ai vécu 25 ans de ma vie comme ouvrière agricole.

Actuellement je souffre de plusieurs maladies. C'est pourquoi je vois qu'il est très important de prendre des mesures pour améliorer les conditions des ouvrières agricoles. Il faut tout d'abord que l'Etat mette des restrictions sévères pour inciter les transporteurs à remplacer la « camionnette de la mort » par un autre moyen beaucoup plus confortable sinon toutes les ouvrières seront victimes des accidents agricoles.

Je pense aussi que la protection sociale est une alternative importante pour améliorer les

conditions des ouvrières agricoles. Il faut aussi formaliser le cadre de travail des ouvrières. C'est-à-dire, il faut obliger les agriculteurs à passer des contrats avec les ouvrières, avec un salaire bien déterminé.



Un itinéraire improbable, en dehors des chemins habituels : de jeune ouvrier agricole à jeune chercheur

Témoignage de Lhoussaine Benqasim

Témoignage préparé avec
l'accompagnement de Zhour Bouzidi

Contact : lhoussain.benqasim@gmail.com

Je suis né en 1990 à Tagouzalt, localité située dans la haute Moulouya au cœur du Moyen Atlas central. La campagne relève administrativement de la commune rurale de Tighassaline, dans la province de Khénifra. J'ai grandi au sein d'une famille élargie, composée de mes grands-parents, de mes parents ainsi que de mes frères et sœurs.

Mes parents, tout comme mes grands-parents, étaient illettrés et ne s'exprimaient qu'en tamazight. Le milieu social et culturel au sein duquel s'est déroulée ma socialisation reposait essentiellement sur la transmission orale des savoirs et des connaissances. Bien que n'ayant eux-mêmes pas eu accès à l'école, mes parents accordaient une importance capitale à l'éducation de leurs enfants, convaincus qu'elle constituait une voie privilégiée d'émancipation et d'ascension sociale.

« *Qra hs at issind ma zi tkkad* » (« Étudie pour que tu puisses au moins te débrouiller ») est une expression que j'entendais fréquemment durant mon enfance. La langue des miens, dominée et considérée comme illégitime, ne leur permettait pas de répondre à leurs besoins

dans les institutions administratives, à l'hôpital, au tribunal, ou même simplement pour aller travailler dans les villes où la darija (dialecte marocain) était largement prédominante. C'est dans ce contexte d'exclusion linguistique, au moins, qu'ils accordaient à l'éducation une valeur stratégique.

Toutefois, en raison de leur position socio-économique précaire, ils furent contraints de nous transmettre les savoir-faire agricoles, en parallèle de notre scolarisation, nous intégrant dès le plus jeune âge aux tâches familiales et aux responsabilités productives du foyer. Les besoins de ma famille étaient couverts principalement par l'agriculture et l'élevage. Le savoir-faire agricole comprenait notamment le labour, l'irrigation, les moissons, ainsi que les opérations de battage et de vannage, etc. Il était donc transmis au sein de la famille.

Les débuts : une école, un marathon

J'ai d'abord fréquenté *Imsid*, également appelé *Ijame*, l'école coranique traditionnelle, comme étape préscolaire, à l'instar de nombreux enfants de ma génération. Puis j'ai entamé mon parcours scolaire au milieu des années 1990.

L'école primaire représentait un véritable marathon quotidien. Qu'importaient les conditions climatiques, vent, pluie ou neige, je parcourais chaque jour plusieurs kilomètres entre Tagouzalt et Abdghigh, en compagnie de mes camarades, tantôt à pied, tantôt à dos d'âne. Les hivers des années 1990 et du début des années 2000 étaient particulièrement rigoureux dans ces hautes terres, rendant le trajet d'autant plus éprouvant. Durant la saison froide, il n'était pas rare que nos mains et pieds soient engourdis par le froid. Je me souviens qu'on devait apporter un morceau de bois à l'école. Comme nous ne pouvions pas le porter à la main tout au long du chemin, nous le coincions entre notre dos et le cartable. Il était tenu par les deux bretelles. Ce morceau de bois nous servait ensuite à nous réchauffer une fois arrivés à l'école, avant le début des cours.

Durant le primaire, je n'étais pas encore en mesure de participer pleinement aux travaux agricoles, mais je contribuais en assurant la garde du bétail en fonction des disponibilités de mon emploi du temps. Je consacrais la moitié de la journée à l'école et l'autre à cette responsabilité pastorale. Durant les vacances interscolaires, notamment celles d'été, cette tâche devenait quotidienne.

Collège et lycée : l'internat, entre rigueur et survie

À l'âge de douze ans, je me suis séparé de ma famille pour poursuivre ce rêve d'écolier et tenter, autant que possible, de rompre avec cette mécanique implacable de reproduction sociale. C'est un phénomène accentué en milieu rural, où l'absence d'infrastructures adéquates, l'illettrisme des parents et la précarité économique, entre autres facteurs, restreignent considérablement les perspectives d'avenir. Dans un tel contexte, le décrochage scolaire devient une fatalité, et avec lui, la reconduction quasi inévitable des activités telles que l'agriculture ou l'élevage comme unique horizon professionnel.

Obtenir de bons résultats durant le primaire m'a permis de bénéficier d'une bourse, grâce à laquelle j'ai pu intégrer l'internat de Tazizawt, situé dans le petit village d'El Kbab, à environ quarante kilomètres de Tagouzalt. Mon entrée à l'internat a constitué un tournant décisif, tant sur le plan scolaire que personnel.

Je me souviens très bien du premier jour où j'ai dû dire au revoir à ma mère ainsi qu'à mes frères et sœurs pour partir à El Kbab. C'était une journée que je n'oublierai jamais. L'internat n'étant pas encore ouvert pour accueillir les élèves, j'ai passé quelques semaines chez ma tante maternelle, que Dieu ait son âme. Je me rappelle de cette première nuit où j'ai pleuré sans arrêt. Même après être arrivé à l'internat, je continuais à pleurer chaque fois que je me retrouvais seul, surtout durant les premiers mois, car j'avais une grande nostalgie de ma famille et de mes amis.



Photo 1. Paysage de Tagouzalt

La vie à l'internat était difficile. Chaque matin, que nous ayons cours ou non, nous devons nous lever à 7h du matin. Le petit-déjeuner se composait d'un simple verre de thé ou de café, accompagné d'une demi-baguette et d'un petit morceau de beurre ou de confiture. Après cela, ceux qui avaient cours se rendaient en classe, tandis que les autres restaient à l'extérieur jusqu'à midi, heure du déjeuner. Une fois le repas terminé, nous ressortions encore, puis rentrions à 18h pour nous changer, prendre un goûter si nous avons quelque chose à manger, et patienter jusqu'au dîner, avant d'aller en salle d'étude pour les révisions. Le moment du goûter était marqué par une expression qui résonne encore dans nos mémoires : « *šah ša* » – ce qui signifie « donne-moi un peu ».

Les élèves issus des petits villages situés autour de El Kbab avaient souvent de quoi manger

dans leurs casiers. En effet, ils rentraient chez eux chaque week-end et revenaient avec des provisions, ou bien leurs parents leur rendaient visite plus régulièrement que les nôtres, qui vivaient plus loin. Ainsi, ils parvenaient plus facilement à calmer leur faim en fin d'après-midi, aux alentours de 18h, ce qui n'était pas toujours notre cas. Nous leur demandions parfois de partager un morceau de pain accompagné d'un peu d'huile d'olive, que nous savourions comme s'il s'agissait, aujourd'hui, d'un taco ou d'un hamburger.

Parmi les souvenirs que je conserve précieusement de cette période figure celui des visites de mon père. Il m'apportait du pain et d'autres provisions préparées avec soin par ma mère dans une *ṭakmmuṣṭ* (sac). Il m'arrivait souvent de découvrir, dissimulés dans un nœud de tissu avec le pain, quelques dirhams,

un petit supplément que ma mère glissait discrètement en plus de ce que mon père me remettait. Lors de ses visites, mon père m'emmenait déjeuner avec lui, j'évitais ainsi le repas de déjeuner à l'internat. A l'internat, la qualité des repas était souvent médiocre, au point de provoquer des manifestations à maintes reprises. J'attendais les visites de mon père avec impatience.

En outre, un événement reste gravé dans ma mémoire, celui d'un hiver, en 2004 ou 2005, pendant les vacances semestrielles. En raison de la neige, les routes étaient coupées, et l'internat devait fermer, nous obligeant à en sortir. Je me suis retrouvé à parcourir quarante kilomètres à pied, en plein milieu de la neige, traversant les montagnes pour rejoindre le domicile familial. Heureusement, nous étions un groupe, ce qui m'a apporté un certain réconfort. À mon arrivée, mes orteils étaient tellement engourdis que je ne les sentais plus, car la neige avait atteint mes jambes sur une grande partie du trajet.

Par rapport au travail dans les champs, mes camarades et moi étions à cette époque encore très jeunes et ne disposions de l'expérience suffisante ni de l'endurance des adultes pour accomplir un travail efficace. Le premier à nous initier au travail rémunéré fut le cousin de mon père. Conscient de notre faible productivité, il n'en manifestait pas moins une volonté sincère de nous aider à gagner un peu d'argent de poche.

Nous étions perçus comme des jeunes encore fragiles, bénéficiant du statut particulier d'écoliers (*Imdrassiyin*). Ce statut limitait considérablement nos opportunités sur le marché du travail, en comparaison avec ceux de notre âge qui avaient quitté prématurément l'école. Être scolarisé signifiait alors fragilité et improductivité aux yeux des employeurs, qui hésitaient donc à faire appel à nous comme main-d'œuvre agricole à un si jeune âge.

Progressivement, nous avons toutefois trouvé notre place sur ce marché, en formant de petits groupes de trois à quatre personnes pour travailler à la tâche, notamment durant l'été, en nous consacrant au désherbage manuel des champs de pommes de terre.

Mes parents, et plus particulièrement mon grand-père, me répétaient souvent cette expression : « *Izil bnadm adas nt yissin kull* », que l'on pourrait traduire ainsi : « Il vaut mieux savoir tout faire. » Il m'enseignait qu'il fallait poursuivre mes études, certes, mais aussi acquérir des compétences agricoles. C'était une forme de prévoyance : dans l'éventualité où je ne réussirais pas à l'école, je disposerais au moins d'un savoir-faire utile.

Tout au long de cette période, et même au cours de mes années universitaires, j'endossais simultanément deux statuts : celui d'élève et celui d'ouvrier agricole pendant les vacances. Je suscitais donc des perceptions diverses. Certains de mes camarades de mon âge me considéraient chanceux, estimant que j'échappais au travail ardu et épuisant que constitue l'activité agricole et l'élevage de bétail. D'autres estimaient que je n'aurais pas dû consacrer mes étés au travail dans les champs, considérant que les périodes de vacances scolaires devaient être réservées aux loisirs, notamment à des séjours balnéaires, à l'écart de toute activité pénible. Les plus âgés que moi en revanche m'encourageaient et voyaient en moi un élève qui refusait la passivité et la dépendance à l'égard de ses parents, en choisissant délibérément d'agir pour assurer une part de son indépendance matérielle.

De mon point de vue, tous avaient une part de raison. Le travail agricole est, certes, une tâche pénible et accablante, mais en comparaison avec mes pairs, j'étais privilégié de pouvoir échapper à ce labeur quotidien pendant une grande partie de l'année. Toutefois, pour de nombreux jeunes, ce travail représente une

voie essentielle pour se libérer de la dépendance familiale. D'un côté, grâce à cette activité, on pouvait subvenir en partie à nos besoins personnels, qu'il s'agisse d'achat de vêtements, de la fourniture d'entrée scolaire ou des frais de déplacement...etc. D'un autre côté, le travail dans les champs revêtait une dimension encore plus significative pour d'autres jeunes surtout non scolarisés : il leur permettait de soutenir financièrement leurs parents et d'alléger ainsi la lourde charge qui reposait sur leurs épaules.

Bien que ces situations aient été éprouvantes, conjuguer l'école et l'activité agricole, avec le recul, je les considère comme instructives. J'ai appris à développer l'autonomie, la discipline et l'organisation, ainsi qu'à gérer la solitude et le manque surtout durant les années à l'internat. J'y ai également découvert l'importance de la vie en groupe, de la solidarité et de la maturité. Toutes ces valeurs ont nourri mon parcours et ont façonné la personne que je suis aujourd'hui.

Université : entre débrouille et persévérance

Après avoir obtenu mon baccalauréat en sciences humaines, j'ai pris la direction de Meknès pour la première fois, dans le but de m'inscrire à la faculté des lettres et des sciences humaines, au département de sociologie. M'éloigner encore davantage de chez moi entraînait des frais supplémentaires. Afin de réduire ces charges, il était nécessaire que je trouve une colocation. Je vivais avec deux amis de ma région dans une chambre au sein d'un appartement comprenant trois chambres, chacune occupée par trois ou quatre étudiants. Même la cuisine était louée par un étudiant. Le salon servait de cuisine pour tous les locataires, avec des bouteilles de gaz et des ustensiles rangés côte à côte. Les sanitaires étaient partagés.

Pour financer mes études, en complément de la bourse étatique et de l'aide précieuse mais insuffisante de mes parents, je travaillais chaque été dans les champs, récoltant des pommes de terre et effectuant divers petits travaux agricoles. Ce travail, je le faisais comme aide familial ou comme salarié chez d'autres agriculteurs.

À l'université, je me souviens avoir travaillé à Bouderbala aux environs de Meknès, dans les champs de pommes de terre, pendant les vacances entre les deux semestres. Une autre année, pendant la même période, j'ai travaillé dans les champs de kif à Taghzout, près de Tlat Koutama. Mon père m'encourageait toujours en me répétant souvent : « *hdem attafd mas ya tqrud* », ce qui signifie « travaille pour pouvoir financer tes études ». Cette devise résonne encore dans ma tête.

Le travail saisonnier durant les vacances d'été constituait pour moi une ressource essentielle afin de financer la rentrée scolaire, période particulièrement onéreuse pour les familles nombreuses, notamment celles dont plusieurs enfants sont scolarisés. Grâce à ce revenu, je pouvais couvrir une partie des dépenses de rentrée : l'achat de vêtements, de fournitures scolaires (livres, cahiers) ainsi que les frais d'inscription. Mes parents complétaient, dans la mesure de leurs moyens, ce que je ne parvenais pas à financer seul, notamment lorsque des dépenses imprévues survenaient, ou en m'envoyant une aide de temps en temps quelques mois après la reprise des cours, en particulier durant mes années de collège et de lycée.

À l'université, j'ai pu bénéficier d'une bourse étatique, qui représentait un appui important : elle couvrait en grande partie les frais de location et de subsistance. Le complément provenant de mon travail agricole ainsi que l'aide familiale me permettaient de joindre les deux bouts durant l'année universitaire. Par ailleurs, les épiciers nous ouvraient souvent un

carnet de crédit, sur lequel ils inscrivaient nos achats de produits alimentaires. Ce crédit était ensuite réglé dès réception des bourses étudiantes. Ainsi, c'est l'articulation de trois sources de soutien, la bourse publique, le travail saisonnier, et la solidarité familiale, qui m'a permis de poursuivre mes études universitaires dans des conditions économiquement précaires mais viables.

Malgré la précarité financière de ma famille, j'ai toujours nourri une forte aspiration à poursuivre mes études, en particulier après l'obtention de ma licence. Dans mon entourage, et plus largement parmi les

étudiants issus des filières de lettres et de sciences humaines, l'Education Nationale représentait l'un des débouchés les plus accessibles. Un jour, alors que je travaillais aux champs à irriguer une parcelle de pommes de terre, un ami m'a téléphoné pour m'informer que le concours pour un poste dans l'Education Nationale venait d'être lancé. Ma mère m'a rejoint peu après pour m'apporter le déjeuner, et en lui transmettant la nouvelle, elle m'a répondu : « *Tu vas te casser la tête avec les enfants, continue plutôt tes études* ». Du fait, je ne me suis jamais présenté à un concours de la fonction publique jusqu'à présent.



Photo 2. Paysage de Tagouzelt

L'encouragement de ma mère à poursuivre mon parcours académique était sincère, bien qu'il fût accompagné d'une préoccupation légitime partagée par mes parents : celle de me voir, un jour, occuper un emploi stable et pouvoir les aider en retour. Dans le monde rural dont je suis issu, la réussite sociale s'incarne presque exclusivement à travers l'intégration dans la fonction publique. Les récits de réussite qui circulaient autour de nous étaient presque toujours liés à une affectation dans l'armée, la police ou l'enseignement. Cette représentation sociale de la réussite exerçait sur mes parents une pression certaine, laquelle se traduisait pour moi par une double responsabilité : répondre à leurs attentes tout en poursuivant un chemin académique souvent perçu comme long et incertain.

Dans ce contexte, le statut de fonctionnaire « *Imuwaddaf* » est fortement valorisé. Il symbolise non seulement la stabilité économique, mais aussi la reconnaissance sociale. L'université, dans l'imaginaire des habitants, n'est pas une fin en soi ; elle n'acquiert de légitimité que si elle débouche sur un poste de fonction publique. L'expression locale « *iny țadawț i Imħzen* » illustre parfaitement cette perception, signifiant « il est affecté dans la fonction publique », et, par conséquent, bénéficie d'un salaire mensuel régulier. Sans cela, le diplômé devient parfois la cible de moqueries, résumé par des expressions locales telles que : « *ar itqra allig iwħel ieyd walu* » — « il a consacré sa vie aux études pour finir dans l'impasse ». Dans cette perspective, le temps dédié à l'étude est perçu comme un investissement vain s'il n'est pas couronné par un emploi statutaire. Dès lors, l'étudiant qui n'accède pas à cet horizon risque d'être marginalisé socialement, à moins d'avoir acquis parallèlement des compétences pratiques, notamment dans le travail agricole. C'est dans cet esprit que mon grand-père m'encourageait à apprendre les savoir-faire paysans, afin de ne pas devenir un fardeau

pour ma famille, en cas d'échec du parcours scolaire.

Immigré en France : un nouveau départ et un nouveau défi

J'ai obtenu mon master en sociologie, avec une spécialisation en « développement social et intermédiation », un programme de formation novateur initié à l'Université de Meknès par le grand homme et professeur Nouredine Harrami, que son âme repose en paix, et co-dirigé avec les professeurs Khalid Mouna et Zhour Bouzidi, que je remercie chaleureusement pour leur engagement et leur dynamisme. Je tiens à exprimer ma profonde reconnaissance à l'ensemble des enseignants du département de sociologie de Meknès pour la qualité de leur encadrement et leur disponibilité.

Cette formation a constitué une étape fondatrice de mon parcours et m'a ouvert la voie vers de nouveaux horizons académiques. J'ai ainsi poursuivi mes études en France, où j'ai préparé une thèse de doctorat en anthropologie sociale et ethnologie à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS), au sein du Laboratoire d'Anthropologie Sociale (LAS) du Collège de France, à Paris. Cette recherche doctorale a été réalisée sous la direction de Madame Tassadit Yacine, éminente anthropologue et spécialiste de l'Afrique du Nord, que je remercie profondément pour sa confiance et l'honneur qu'elle m'a fait en acceptant d'encadrer mon travail de thèse.

Ma situation sociale, qui me suit depuis le Maroc, reste inchangée, voire est plus marquée. Comme au Maroc, et même davantage, j'ai dû travailler pour financer mes études et, plus tard, aider ma famille. Durant toutes les années de mon doctorat, j'ai occupé divers petits jobs étudiants pour subvenir à mes besoins quotidiens et soutenir mes parents.

À l'issue de ce parcours, j'ai soutenu une thèse de doctorat portant sur mon groupe social d'appartenance. Cette recherche a porté sur les interactions entre le religieux et le politique, ainsi que sur les implications de ces interférences dans l'exercice du pouvoir au sein du Moyen Atlas central. Je me suis particulièrement intéressé à l'organisation sociale, aux traditions orales et aux pratiques rituelles. Dans la continuité de ce travail, je poursuis actuellement mes recherches académiques, avec l'ambition de contribuer à une meilleure compréhension des dynamiques socioculturelles propres aux sociétés rurales et aux communautés marginalisées. Parallèlement, je suis en recherche active d'un poste dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche, où je pourrai non seulement approfondir mes travaux, mais aussi transmettre mes connaissances à de nouvelles générations d'étudiants.

Mon parcours, loin d'être linéaire, reflète une réalité partagée par de nombreux jeunes issus du monde rural. Il est marqué par des sacrifices familiaux et des efforts personnels. Étudier lorsque l'on est éloigné de chez soi et démuné financièrement est un véritable combat. Toutefois, ce combat peut se transformer en force. Avec de la résilience, il est possible de surmonter les obstacles socio-économiques, tout en étant cette graine qui échappe à un moule. Il est possible d'emprunter des parcours professionnels enrichissants, devenant ainsi un exemple pour les générations futures. Bien que je n'en sois qu'au début, ayant récemment soutenu ma thèse, mon parcours peut néanmoins semer l'espoir chez celles et ceux qui, aujourd'hui, traversent des conditions similaires aux miennes : travailler dans les champs et faire la queue dans les Moquefs pour financer leurs études.

Mon parcours, façonné entre les marges du monde rural et le monde universitaire et académique, illustre à la fois les inégalités

structurelles qui pèsent sur les enfants d'agriculteurs et le potentiel de résilience individuelle face à ces obstacles. Travailler dans les champs pour subvenir à ses besoins tout en poursuivant des études supérieures, comme j'ai dû le faire, révèle une tension profonde entre les exigences de la survie quotidienne dans un monde agricole en crise et l'ambition d'émancipation par le savoir. Le système éducatif, encore trop peu accessible aux populations rurales défavorisées, tend à reproduire les inégalités sociales au lieu de les corriger.

Faire que d'autres jeunes puissent avoir une trajectoire comme la mienne

Pour que des trajectoires comme la mienne ne restent pas des cas isolés, mais deviennent accessibles à un plus grand nombre de jeunes du milieu rural, il est essentiel de repenser les politiques publiques en tenant compte à la fois de l'éducation, du développement rural et de la justice sociale. Cela passe par un soutien matériel, comme des bourses, des logements ou des moyens de transport adaptés. Il est aussi important de renforcer les liens entre les universités et les zones rurales, par exemple en mettant en place des programmes de tutorat sur place ou en créant des antennes universitaires locales. Une telle approche permettrait non seulement de favoriser plus de réussites individuelles, mais surtout de garantir une certaine égalité des chances pour toutes et tous.

Il convient toutefois de souligner que mon parcours a bénéficié de certains avantages liés à mon genre. D'une part, j'ai pu, dès mon jeune âge, contribuer au financement de mes études par un travail agricole, et d'autre part, j'ai été épargné des contraintes sociales auxquelles sont souvent confrontées les filles, notamment la stigmatisation liée à leur éloignement

familial pour poursuivre leur scolarisation. Ces conditions, généralement plus difficiles à réunir pour les jeunes filles rurales, soulignent l'importance cruciale du genre dans l'accès à l'éducation et aux opportunités dans le milieu rural. Consciente de ces inégalités, une initiative remarquable a vu le jour à Tighassaline avec la création de l'Association pour le Développement de Tighassaline (ASODET) en 1997. Cet établissement constitue un espace d'accueil et de soutien essentiel à de nombreuses jeunes filles rurales, dont celles de Tagouzalt, parmi lesquelles ma petite sœur, actuellement étudiante en master « Ressources géologiques et ingénierie géologique » en Espagne, ainsi que d'autres jeunes femmes désormais engagées dans l'enseignement, le secteur infirmier, etc. Cet appui a permis à ces jeunes femmes

d'échapper au décrochage scolaire, une réalité encore répandue dans les zones rurales.

Pour soutenir ces trajectoires ambitieuses et les rendre envisageables aux jeunes filles issues des milieux ruraux, il est nécessaire de promouvoir des politiques éducatives inclusives, de renforcer le soutien familial et communautaire, de sensibiliser la société par rapport à l'importance de l'éducation de la fille, de rapprocher les infrastructures scolaires des bénéficiaires — écoles, collèges, lycées, universités — et de multiplier les initiatives locales d'accueil et d'accompagnement. Ce combat pour l'égalité d'accès à l'éducation représente un enjeu fondamental de justice sociale et territoriale, et constitue, de ce fait, un levier essentiel du développement social et de l'émancipation des femmes dans notre société.



L'expérience de l'Organisation Internationale du Travail pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin dans les zones rurales du Maroc

Equipe de l'Organisation Internationale du Travail au Maroc

Entretien organisé avec Zhour Bouzidi et Nicolas Faysse

Contact : Aurelia Segatti, segatti@ilo.org

Quelles sont les initiatives que vous avez menées pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin dans les zones rurales du Maroc ?

L'Organisation internationale du Travail a mené récemment trois projets comprenant des travaux de promotion de l'entrepreneuriat féminin dans les zones rurales du Maroc : le projet Wafira, le projet ProAgro, et le projet Travail Décent pour les Femmes.

Qu'est-ce que le projet Wafira ?

Le projet Wafira vise l'autonomisation économique des femmes migrantes saisonnières par la réinsertion socio-économique durable au Maroc. Nous avons accompagné des travailleuses migrantes qui partent pour travailler à Huelva en Espagne

dans les fruits rouges par rapport à leur insertion ou réinsertion socio-économique durable au Maroc. C'est un projet pilote qui a démarré effectivement en 2022 et qui vient de s'achever en avril 2025 (OIT, 2025a).

L'objectif du projet pilote était d'accompagner 250 femmes migrantes saisonnières à développer des activités génératrices de revenus lorsqu'elles sont en Maroc. Ces femmes provenaient de deux régions : la région Rabat – Salé - Kénitra et la région de Tanger-Tétouan-El Hoceima.

Le recrutement de ces travailleuses pour se rendre en Espagne est réalisé par l'ANAPEC⁹⁰. Toutefois, leur accompagnement par ce service public de l'emploi marocain portait surtout sur les procédures administratives pour partir travailler en Espagne.

⁹⁰ Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences

Il n'y avait pas d'accompagnement ou de formation spécifique, adapté à leur cycle migratoire ou leur profil de compétences, pour que ces femmes développent des activités génératrices de revenu lors de leurs périodes au Maroc ou dans la perspective de leur sortie de la migration saisonnière.

Un parcours complet d'accompagnement à la création d'entreprise

Nous avons appuyé l'ANAPEC pour développer un parcours complet de formation et d'accompagnement qui s'étale sur 2 ans et qui inclut plusieurs phases qui sont adaptées au cycle migratoire de ces femmes et aussi à leurs particularités. En effet, 98% des femmes qui ont participé au projet Wafira étaient analphabètes. Nous avons développé différents outils adaptés à chaque phase de l'accompagnement. Ces outils sont notamment des vidéos et des audios disponibles sur internet (OIT, 2025b).

Avant le départ en Espagne, nous avons travaillé avec ces femmes sur ce qu'est une micro-entreprise. En Espagne, les femmes assistaient une fois par semaine à une soirée animée par des collègues espagnoles, et qui portait sur le développement des compétences transversales et des activités d'intégration en Espagne. Ensuite, lorsque les femmes revenaient au Maroc, nous travaillions avec elles pour donner forme à leurs projets. Elles préparaient un business plan avec l'appui d'un formateur et de l'ANAPEC.

Enfin, elles sont passées à la phase de création de leur entreprise. Elles ont reçu une subvention de la part de l'Union Européenne, d'un montant de 2500 euros par personne. Ce montant a été versé en deux tranches : une première tranche sur preuve de création, et une deuxième tranche après le démarrage du projet et une visite d'accompagnement.

Sur les 250 femmes qui ont participé au projet Wafira, 231 ont complété toutes les formations, et 209 ont créé leur entreprise avec le statut auto-entrepreneur. Cela fait un taux de 83% de création d'entreprise qui est un taux très élevé par rapport aux taux de réussite dans les dispositifs classiques d'accompagnement à la création d'entreprises.

L'événement de clôture du projet Wafira a eu lieu en janvier 2025. Des femmes ont témoigné (vous trouverez toutes les vidéos sur [notre site de l'OIT](#) et aussi sur [notre page YouTube](#)).

Parallèlement, on a abordé la question de la protection sociale, En effet, ces femmes n'étaient pas inscrites à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) marocaine parce qu'elles n'étaient pas salariées au Maroc. Maintenant elles sont inscrites à la CNSS en tant qu'auto-entrepreneures. Ces femmes cotisent en Espagne durant les 3 à 6 mois qu'elles passent là-bas et elles cotisent toute l'année au Maroc.

Nous avons aussi rédigé une note de plaidoyer pour que les femmes qui sont dans cette migration saisonnière entre le Maroc et l'Espagne puissent plus facilement bénéficier de la transférabilité de leurs droits acquis en Espagne.

Connecter les femmes aux institutions d'appui

Lorsqu'on organisait des ateliers, on invitait des représentants des différentes institutions qui peuvent appuyer des projets d'entrepreneuriat. Par exemple, à chaque atelier, une personne de l'ANAPEC parlait de la forme juridique des entreprises et des sources de financement. Une personne de la CNSS parlait des avantages de l'inscription à la CNSS. Un membre de la Banque Postale (*Al Barid Bank*) intervenait aussi car ce sont eux qui gèrent les déclarations des entreprises. Des membres des institutions du ministère de l'agriculture et de l'INDH intervenaient aussi. Lors de ces ateliers, les femmes pouvaient

poser des questions à ces différents intervenants.

Nous avons aussi invité des banques, mais les femmes se sont opposées à prendre des crédits. On a du coup fait une cartographie des sources de financement disponibles publiques gratuites auxquelles peuvent accéder ces femmes. On a fait des vidéos et une brochure et on a montré comment scanner des codes QR pour trouver des informations sur les programmes de subventions que les femmes peuvent contacter.

Comment avez-vous choisi les femmes bénéficiaires du projet Wafira ?

Nous avons réfléchi à une méthodologie et mis en place des instances de gouvernance pour superviser la sélection des bénéficiaires. Nous avons travaillé avec des femmes qui sont parties plusieurs fois en Espagne et qui sont dans une logique de partir chaque année. Après, ce sont les employeurs espagnols qui décident qui rappeller l'année suivante.

Pour ce qui est du choix des femmes bénéficiaires du projet Wafira, nous avons fait la sélection avec l'ANAPEC. A noter que les femmes sélectionnées pour Wafira sont issues du programme bilatéral et de la sélection faite par l'ANAPEC mais l'OIT n'intervient pas du tout dans le programme bilatéral.

Nous avons fait des campagnes de sensibilisation. Les femmes sont venues avec leurs familles. On leur a expliqué le projet. Ensuite elles ont fait des entretiens avec les conseillers de l'ANAPEC. Puis une commission de sélection a choisi les bénéficiaires.

Les entretiens avaient pour but de vérifier les capacités et la motivation des femmes. Par exemple, certaines femmes avaient déjà une expérience de projet dans l'informel. Le risque qu'elles échouent est alors faible.

Aussi certaines femmes qui bénéficiaient de l'aide sociale n'étaient finalement pas intéressées par rejoindre le projet, car elles ont appris que, une fois qu'elles auraient créé leur entreprise, elles allaient perdre les aides sociales, y compris les subventions de scolarité. Aussi parfois, c'est le mari qui ne voulait pas que sa femme participe.

D'autres femmes avaient peur de s'engager au départ. Quand elles ont vu que certaines femmes avaient pu développer leur projet et obtenir une subvention, notamment à travers les vidéos que nous avons réalisées, elles sont devenues motivées pour rejoindre le projet. Et depuis on reçoit beaucoup de demande de femmes qui veulent intégrer le projet.

La plupart des femmes qui ont participé au programme se disent qu'une fois que leur projet entrepreneurial au Maroc commencera à bien marcher, elles ne partiront plus en Espagne. C'est une logique notamment présente chez les femmes qui sont proches de l'âge de retraite.

Qu'est-ce que le projet ProAgro ?

Le projet ProAgro a commencé en 2021 (voir OIT, 2025c). Ce projet porte sur la création d'emplois et l'amélioration de l'entrepreneuriat dans le secteur de l'agro-industrie dans la région de Rabat-Salé- Kénitra au Maroc. Une composante du projet s'est intéressée à l'inclusion économique des femmes dans le milieu rural, mais aussi à aider les partenaires institutionnels au niveau local à mieux accompagner ces femmes après la création de leurs projets. Comme pour le projet Wafira, le travail se fait en collaboration avec les institutions marocaines, et notamment l'ANAPEC. L'approche de l'OIT est toujours de renforcer les capacités des institutions partenaires.

Des activités d'inclusion économique des femmes dans la province de Khémisset

Nous avons remarqué que la population ne vient pas dans les offices des institutions publiques en zones rurales. Nous avons organisé avec l'ANAPEC une caravane de l'emploi en 2021 dans le but de promouvoir l'emploi des femmes dans les zones rurales.

Nous avons identifié un ensemble d'activités pour lesquelles les femmes ont déjà des compétences, par exemple le maraîchage ou le textile. Nous avons accompagné ces femmes à clarifier les idées d'entrepreneuriat en partant de leur savoir-faire. Enfin, nous avons accompagné ces femmes à créer des coopératives. Les femmes ont bénéficié de formations techniques, sur les soft skills, le marketing, la gestion financière etc. Nous avons aussi renforcé les compétences des formateurs.

Un autre objectif du projet ProAgro était de connecter les femmes avec les sources de financement possible pour leur projet, comme l'INDH ou la Direction Provinciale de l'Agriculture. En effet, après la réalisation des business plans, une grande question est le financement initial des activités. Dans le rural, les habitants ont une forte réticence à prendre un crédit. Cependant il est de plus en plus difficile de trouver des subventions. Nous avons réussi quand même à appuyer certaines femmes à obtenir des financements de l'INDH. Mais cela reste limité par rapport au besoin global de financement de ces projets d'entrepreneuriat féminin.

Les centres régionaux des jeunes entrepreneurs en agroalimentaire

Le projet ProAgro a aussi accompagné un des premiers centres des jeunes entrepreneurs en agro-alimentaire (CRGEA) dans la région de Rabat – Salé – Kénitra. Différentes institutions sont impliquées dans ces CRGEA, notamment les différentes structures du Ministère de

l'agriculture. Nous avons renforcé les compétences du staff du CRGA de la région Rabat – Salé – Kénitra en termes de nouvelles approches liées à l'entrepreneuriat. Nous avons aussi organisé avec ce centre deux appels à projets liés à l'entrepreneuriat vert. Nous avons accompagné la préparation et la réalisation des projets sélectionnés.

Nous continuons aussi à accompagner sur le plan technique certaines projets d'entrepreneuriat féminin. Par exemple, nous avons récemment organisé une formation sur la formulation cosmétique et les produits cosmétiques : les savons, les shampoings, les crèmes etc. Cette formation était au bénéfice de coopératives de plantes aromatiques et médicinales. Certaines femmes font déjà la collecte et la distillation des plantes aromatiques et médicinales. Nous avons encouragé ces femmes à aller au-delà, à diversifier leurs produits et à développer de nouveaux produits à plus haute valeur ajoutée.

La commercialisation est aussi un grand défi pour les entreprises dans le monde rural. Nous avons organisé plusieurs formations sur la commercialisation, les techniques de vente, le marketing digital notamment. On a mis en place une assistance technique pour accompagner des coopératives pour trouver des circuits de commercialisation alternatifs. Il s'agit notamment de la promotion et la vente en ligne.

Le niveau d'éducation des femmes dans le monde rural et leur niveau de maîtrise des technologies en ligne sont un frein pour tirer parti du monde digital pour la commercialisation. On a trouvé une solution en impliquant les enfants des membres et les jeunes au niveau des coopératives. La visibilité des coopératives sur internet s'est beaucoup améliorée.

Qu'est-ce que le projet « Travail décent pour les femmes » ?

Ce projet a été mené conjointement au Maroc, en Tunisie et en Egypte. Il a démarré en janvier 2022 et il a pris fin en juin 2025 (UNEG, 2025). Ce projet vise principalement à relever les défis liés aux changements climatiques et aux inégalités de genre existant dans le milieu de travail, à travers le renforcement de la participation des femmes au marché du travail et à leur contribution à la transition vers une économie verte.

L'approche de ce projet est un peu différente des projets Wafira et ProAgro. Elle est axée surtout sur le renforcement des capacités des partenaires de l'OIT. On a travaillé avec le ministère de l'emploi, le ministère de la solidarité, les syndicats et la CGEM⁹¹ à travers le développement de programmes de formations, d'outils sur les questions de la transition juste et du genre. Nous avons renforcé les capacités des partenaires au niveau national pour l'intégration de tout ce qui est transition juste, transition verte et l'égalité des genres dans leurs programmes et leurs interventions. Il s'agissait de positionner l'égalité de genre non pas comme un sujet transversal, mais comme un levier pour la transition vers une économie verte. Le projet a aussi organisé des activités régionales de partage des connaissances et des bonnes pratiques entre le Maroc, la Tunisie et l'Egypte.

Nous avons contribué à la certification de 10 formateurs et formatrices sur les outils d'appui à l'entrepreneuriat féminin. Nous avons aussi formé près de 400 femmes rurales en situation de vulnérabilité qui sont principalement dans le secteur agricole pour renforcer leur capacité à développer des activités génératrices de revenus.

⁹¹ Confédération générale des entreprises du Maroc

Dans les projets que vous avez présentés, il y a à la fois un appui à l'entrepreneuriat collectif et à l'appui à l'entrepreneuriat individuel. Quels sont les critères pour privilégier l'un ou l'autre ?

Dans le projet Wafira, nous avons laissé aux participants le choix d'un entrepreneuriat individuel ou collectif. Dans nos modules de formation, nous expliquons les statuts et les spécificités de l'entrepreneuriat individuel ou collectif. Mais, dans le projet Wafira aucune des participantes n'a choisi le modèle coopératif.

Parfois ces choix sont catalysés par les opportunités de financement destinés aux entrepreneurs : dans certains cas les financements sont plutôt orientés vers des projets individuels et dans d'autres cas, les financements appuient plutôt les coopératives.

Il y a au Maroc et en Tunisie depuis une quinzaine d'années un effort très important de dispositifs d'appui à l'entrepreneuriat dans le monde rural. Souvent le retour d'expérience sur ces dispositifs est qu'une phase critique est l'accompagnement après un an ou deux ans de la création des entreprises. Cet accompagnement est difficile car les entreprises sont souvent créées en fin de projet. Avez-vous eu à gérer cette difficulté ?

Par rapport à la question de post-crédation, effectivement, c'est un problème pour tous les entrepreneurs au Maroc. Dans le cadre du projet Wafira, nous avons développé quatre modules pour l'accompagnement post-crédation : un sur l'organisation de l'entreprise, un sur la commercialisation, un sur la gestion financière et un sur le marketing digital. Par

exemple, on explique comment créer une page sur Instagram ou sur WhatsApp et comment commercialiser les produits en ligne avec des photos.

Nous organisons aussi des visites post création. Lors de ces visites, nous avons bien vu qu'il y a un énorme besoin en termes de compétence de gestion financière. Les femmes ne savent pas séparer l'argent personnel et professionnel, elles ne savent pas préparer des budget personnels et professionnels. Nous avons donc organisé des formations post-crédation sur l'éducation financière.

Pour améliorer les chances de réussite post-crédation, nous avons aussi incité les femmes à créer des projets sur la base de savoir-faire qu'elles maîtrisent déjà. Ce sont les femmes qui ont choisi les thématiques de leur projet : on a ainsi des projets d'agriculture avec beaucoup de projets d'élevage ; des projets de commerce de vente des vêtements, des projets de ventes de snacks, ou de petites laiteries.

Les institutions d'appui à l'entrepreneuriat deviennent de plus en plus conscientes de l'importance du suivi post-crédation. Par exemple, l'ANAPEC dans sa nouvelle stratégie intègre un programme assez ambitieux sur ce sujet, avec des subventions et des formations sur la gestion financière. Dans le secteur agricole, des organisations comme les CRGA, les DPA et l'ONCA ont un rôle d'accompagnement technique.

On a aussi fait des formations sur comment obtenir l'agrément sanitaire de l'ONSSA⁹² pour les produits alimentaires : il s'agit d'expliquer les procédures sur comment rendre conforme son local, la traçabilité etc. Cependant, ce n'est pas facile. Pour avoir un agrément, il faut que les locaux de production aient trois accès, et ce n'est pas facile pour les locaux souvent petits des micro-

entrepreneurs. Certaines femmes produisent à domicile. A Khémisset, nous avons aidé une coopérative à s'installer dans un local qui sera destiné à la production de couscous. Les plans du local sont conformes aux réglementations de l'ONSSA. Nous accompagnons aussi la certification des produits cosmétiques.

En fait, ce qu'il faut développer est un parcours entrepreneurial, où les bénéficiaires peuvent entrer à différents niveaux. Certaines entreprises existent déjà et ont besoin d'un accompagnement sur un volet précis, d'autres entreprises sont en phase de constitution, et dans d'autres cas, des porteurs d'idées sont en phase de préparation de leur projet. Il faut adapter l'appui proposé aux demandes spécifiques à chaque stade.

Comment mesurez-vous les impacts de ces projets d'appui à l'entrepreneuriat des femmes ?

Pour le projet Wafira, c'est difficile d'avoir un avis complet sur les impacts, car le projet vient de se terminer. D'abord on a développé un questionnaire de 10 questions auxquelles les femmes ont répondu au tout début de leur participation. Puis le même questionnaire a été administré deux ans après. Cela a permis de mesurer la progression de leurs compétences.

Lors de l'atelier de clôture du projet Wafira, 16 femmes ont pris la parole pour témoigner de leur parcours. Ces femmes n'avaient pas par le passé eu l'occasion de prendre la parole en public, et là elles parlaient devant 150 personnes, y compris des ministres. Ce changement, cette confiance et cette motivation d'aller au-delà de ce qu'elles étaient avant, ce sont des impacts qu'on commence à observer.

⁹² Office national de sécurité sanitaire des produits alimentaires.

Dans le projet ProAgro, chaque année, nous organisons une enquête 6 mois après chaque intervention. Nous analysons les impacts en termes d'avancement dans le parcours entrepreneurial.

Quel seront les objectifs de la phase 2 de Wafira ?

Le projet Wafira, en phase 1 ou 2, n'a pas les financements suffisants pour pouvoir aider financièrement un grand nombre de projets. Maintenant l'enjeu est d'aller vers les institutions nationales qui peuvent offrir des financements et mieux les connecter à l'écosystème d'accompagnement. Dans Wafira 2, nous allons faire un travail d'accompagnement pour que ces femmes bénéficient des financements disponibles, tels que l'INDH.

Dans Wafira 2 on prévoit de toucher 3000 personnes, pas seulement les femmes parce qu'on va intégrer comme pays d'accueil la France, et la France généralement ce sont les hommes qui font la migration saisonnière. On va aussi essayer d'encourager le modèle de coopératives. Une des raisons est qu'il y a pas mal d'appui au Maroc pour la création de coopératives. Cependant, seulement 300 personnes toucheront une subvention directe du projet Wafira 2.

Comment contribuez-vous aux réflexions sur les politiques publiques et dispositifs d'action au niveau national ?

L'OIT travaille au niveau macro et au niveau de politique. En ce qui concerne la stratégie nationale de l'emploi, il y a une évaluation qui a été faite entre 2015 et 2025. Nous participons au travail de développement de la nouvelle politique de l'emploi et de l'entrepreneuriat à l'horizon 2035.

A l'intérieur de ce travail, il y a eu bien évidemment une focale spécifique sur l'emploi féminin rural et des jeunes ruraux. L'emploi féminin rural a pris une place importante dans cette évaluation des actions entre 2015 et 2025. En effet, ces dernières années, il y a une perte d'emploi rural énorme, les chiffres se comptent en plusieurs centaines de milliers, et l'emploi féminin a été particulièrement touché. L'entrepreneuriat peut être une solution.

Nous allons lancer prochainement une étude de faisabilité des investissements et de mise à l'échelle des dispositifs d'accompagnement et d'insertion socio-économique des travailleurs agricoles saisonniers. L'idée de cette étude est de dresser un état des lieux et de faire une analyse des modèles d'insertion au Maroc.

Il y a plusieurs projets qui sont menés pour accompagner la mobilité des travailleuses marocaines saisonnières. L'idée est qu'on puisse avoir une idée des possibilités d'augmentation du nombre de femmes qui intègrent ces dispositifs, mais aussi d'établir des lignes directrices et des recommandations pour faciliter l'insertion économique durable des travailleuses et des travailleurs saisonniers entre le Maroc et l'Espagne. Il s'agit de ne pas s'intéresser seulement à la migration saisonnière mais aussi de travailler sur les conditions de leur retour au Maroc, surtout la question de protection sociale et la question de portabilité des droits acquis en Espagne.

Est-ce ce que l'OIT travaille sur les conditions de travail des ouvrières agricoles au Maroc ?

La charte de l'OIT mentionne les droits fondamentaux au travail. Nous avons travaillé sur la santé et la sécurité au travail avec la Direction du Travail au niveau du Ministère de l'Inclusion économique, de la Petite Entreprise, de l'Emploi et des Compétences. Il y a également un travail important avec la même

direction pour finaliser la feuille de route nationale sur la lutte contre le travail des enfants. Nous menons aussi des actions dédiées au travail dangereux en milieu rural particulièrement.

L'OIT travaille dans d'autres pays sur les conditions de travail agricole dans le monde rural notamment avec la FAO. Cependant, nous n'avons pas pour l'instant un grand projet dédié au travail agricole au Maroc mais nous y réfléchissons activement avec la FAO.

Un élément pour de futures études est la question du lien entre les conditions de travail et la protection sociale. Les grandes entreprises agricoles qui exportent sont obligées de respecter un cahier de charges et elles doivent déclarer officiellement leurs salariés agricoles. Cependant, nous avons constaté que souvent ce sont les employés du secteur agricole qui refusent d'être déclarés. En effet, ils ont peur que, s'ils sont déclarés, ils perdent les 500 dirhams mensuels d'aide sociale donnés aux familles démunies et sans travail. Si un travailleur ne déclare ne serait-ce qu'une journée par mois, il va perdre son droit à ces 500 dirhams. Ces ouvriers font donc un calcul « coût-bénéfice » et parfois refusent d'être déclarés à la CNSS par peur de perdre l'aide sociale d'Etat.

C'est la même chose pour les projets de micro-entreprenariat : les personnes qui ont ce statut vont perdre un certain nombre d'aides. Il y a besoin de mieux réfléchir les critères de ces aides pour que des familles vulnérables ne refusent pas de s'engager dans cet entreprenariat de peur de perdre les aides. Sur ce sujet, il serait intéressant de développer des recherches qui permettent de bien analyser les interactions entre les différentes politiques publiques.

Références

Organisation internationale du Travail (OIT), 2025a. [Présentation du projet Wafira](#). Site consulté en juin 2025.

Organisation internationale du Travail (OIT), 2025b. [Guide sur le parcours de formation et d'accompagnement. Projet Wafira](#).

Organisation internationale du Travail (OIT), 2025c. [ProAgro Maroc - Promotion du travail décent dans le secteur de l'agro-industrie au Maroc](#). Site consulté en juin 2025.

United Nations Evaluation Group (UNEG), 2025. [Decent Work for Women in Egypt, Tunisia and Morocco – Phase III - Midterm evaluation](#).



Des champs du Gharb au Maroc à ceux de Huelva en Espagne : les combats d'Oxfam pour les ouvrières agricoles marocaines

Entretien avec Abdeljalil Laroussi, consultant responsable de plaidoyer chez Oxfam au Maroc

Propos recueillis par Mustapha Azaitraoui, Faculté Polydisciplinaire de Khouribga, Université Sultan Moulay Slimane

Contact : abdeljalil.laroussi@oxfam.org et azaitraoui@gmail.com

Pouvez-vous vous présenter ?

Je suis Abdeljalil Laroussi, né à Meknès en 1961, une ville où j'ai passé une partie de mon enfance et effectué mes premières années d'étude. Mon parcours scolaire m'a ensuite conduit à Salé puis à Rabat, où j'ai poursuivi mes études supérieures. J'y ai obtenu une licence en physique. Mais au-delà de mon parcours académique, ce sont surtout mes engagements militants qui ont façonné mon itinéraire.

Dès les années 1980, je me suis impliqué dans le champ des droits humains au sein de l'AMDH, avec un accent particulier sur les droits sociaux et économiques. C'était une période marquée par de profondes mutations politiques et sociales au Maroc. Beaucoup d'entre nous ressentaient la nécessité de s'engager pour faire entendre des voix différentes, pour défendre les catégories marginalisées, pour donner une place aux

droits économiques et sociaux dans l'espace public.

C'est donc par ce militantisme que j'ai construit ma trajectoire, et c'est aussi ce qui m'a amené, en 2008, à rejoindre Oxfam au Maroc. Depuis cette date, j'ai occupé différentes responsabilités au sein de l'organisation, dans le plaidoyer, la coordination et la représentation institutionnelle. Aujourd'hui, j'en suis le représentant légal, ce qui me permet de porter à la fois les valeurs d'Oxfam et les préoccupations concrètes des populations avec lesquelles nous travaillons.

Pouvez-vous nous présenter Oxfam au Maroc ?

Oxfam est présent au Maroc depuis le début des années 1990. L'organisation s'y est installée en 1991, dans un contexte où le pays connaissait des transitions sociales, économiques et démographiques importantes.

Depuis plus de trente ans, Oxfam y mène des actions de terrain, des projets de plaidoyer et des programmes d'accompagnement qui visent à réduire les inégalités et à lutter contre les discriminations.

Au Maroc, comme ailleurs, la mission d'Oxfam s'articule autour d'une conviction : les inégalités, qu'elles soient économiques, sociales ou de genre, constituent l'un des principaux obstacles au développement humain et à la justice sociale. C'est pourquoi notre travail s'oriente autant vers le soutien direct aux populations vulnérables que vers le plaidoyer, afin de contribuer aux changements des politiques publiques, des pratiques et des croyances qui perpétuent ces inégalités.

Concrètement, Oxfam au Maroc agit sur plusieurs axes stratégiques :

- la lutte contre les inégalités et pour une redistribution plus juste des richesses et des services publics de base ;
- les droits des femmes, notamment l'égalité de genre, la lutte contre les violences faites aux femmes et la promotion de la justice sociale ;
- les libertés individuelles et collectives, le respect des droits humains et la défense de l'espace civique ;
- les droits socio-économiques, en lien avec la promotion d'une économie plus juste et plus humaine ;
- le suivi et l'évaluation des politiques publiques, afin de veiller à leur efficacité et à leur équité.

Mais ce qui caractérise l'action d'Oxfam, c'est aussi une orientation résolument féministe. Nous avons adopté les principes féministes comme ligne directrice de notre travail. Cela implique de questionner en permanence les rapports de pouvoir déséquilibrés et de favoriser le leadership transformateur des femmes. Cela signifie aussi que nous ne travaillons pas seulement pour les femmes, mais avec elles, en reconnaissant leur rôle

transformateur comme actrices centrales du changement social.

La vision que nous portons au Maroc peut se résumer ainsi : **construire un pays égalitaire et juste, qui offre des opportunités d'épanouissement aux femmes, aux jeunes, aux populations migrantes et à celles qui vivent dans des régions marginalisées**. Un pays où les femmes et les hommes disposent des mêmes chances d'évolution, d'accès aux droits et de reconnaissance dans un environnement inclusif, libre de violence et de discrimination.

Pourquoi Oxfam s'est-elle intéressée aux ouvrières agricoles ?

Notre action en faveur des droits des femmes s'inscrit dans un cadre large, mais elle s'est particulièrement concentrée sur les ouvrières agricoles parce qu'elles incarnent, de manière presque exemplaire, les inégalités et la précarité auxquelles sont confrontées de nombreuses femmes au Maroc.

Le secteur agricole occupe une place stratégique dans l'économie nationale. Il emploie plus du quart de la population active et contribue entre 12 et 14 % du PIB selon les saisons. Mais il est aussi caractérisé par une forte informalité : absence de contrats, non-déclaration à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS), conditions de travail précaires, manque d'accès au foncier pour les femmes, exposition aux risques environnementaux.

Dans ce contexte, les ouvrières agricoles constituent une catégorie particulièrement vulnérable. Nos premiers diagnostics de terrain, réalisés dans les zones du Loukkos et du Gharb – deux bassins agricoles où la filière des fruits rouges s'est fortement développée – ont révélé des réalités préoccupantes. Nous avons recensé environ 15 000 ouvrières travaillant dans les champs et 10 000 dans les usines de conditionnement. La majorité de ces

femmes ont entre 15 et 28 ans, les deux tiers sont analphabètes et le reste n'a reçu qu'une scolarisation très limitée.

Leur quotidien est marqué par la précarité et l'absence de droits. Elles vivent dans des douars proches ou éloignés des exploitations, dépendent souvent de transporteurs informels pour se rendre au travail, et sont exposées à des conditions sanitaires et sécuritaires difficiles. Ce constat nous a convaincus de développer des projets spécifiques, en concertation avec les femmes elles-mêmes et avec les parties prenantes locales, pour tenter d'apporter des réponses concrètes.

Quelles sont les principales problématiques rencontrées par les ouvrières agricoles au Maroc ?

Les difficultés sont nombreuses et souvent imbriquées. Elles touchent aussi bien les conditions de travail que les conditions de vie.

La première problématique, c'est l'informalité du travail. Dans la majorité des exploitations, les ouvrières agricoles ne disposent d'aucun contrat écrit, leur statut reste précaire et leur présence n'est pas déclarée à la CNSS. Cela signifie qu'elles ne bénéficient ni d'assurance maladie, ni de retraite, ni d'indemnisation en cas d'accident de travail. Pour des femmes qui exercent un métier pénible et exposé à des risques physiques, c'est une fragilité énorme.

La deuxième problématique, c'est la faiblesse des salaires. Les rémunérations se situent souvent en dessous du SMAG (salaire minimum agricole garanti), ou à peine à son niveau, malgré l'intensité des tâches et la saisonnalité des récoltes. Cette faible rémunération ne suffit pas à assurer un revenu digne, surtout pour des femmes qui, dans beaucoup de cas, sont cheffes de ménage et doivent assumer seules la charge familiale.

Il faut ajouter à cela l'absence de sécurité et de conditions sanitaires adéquates. Le transport, par exemple, se fait très souvent dans des véhicules non adaptés, surchargés et dangereux. Nous avons malheureusement connu des accidents dramatiques, parfois mortels, impliquant des ouvrières agricoles transportées dans des conditions inhumaines.

Le travail lui-même est pénible : longues heures debout, exposition au soleil, port de charges lourdes, manipulation de produits phytosanitaires sans protection suffisante. Les conséquences sur la santé – douleurs articulaires, problèmes respiratoires, maladies chroniques – sont bien réelles.

Enfin, un autre problème majeur est la vulnérabilité face au harcèlement et à la discrimination. La dépendance économique, combinée à l'absence de protection juridique et syndicale, rend les ouvrières particulièrement exposées aux abus de pouvoir, aux violences verbales et parfois physiques. Leur marge de négociation est extrêmement réduite.

Toutes ces problématiques se conjuguent et contribuent à maintenir ces femmes dans une situation de précarité structurelle.

Quelles ont été les principales initiatives d'Oxfam pour répondre à ces problèmes ?

Oxfam a choisi de s'engager de manière progressive, en commençant par des projets pilotes dans les zones du Loukkos et du Gharb, puis en élargissant son champ d'action.

Le premier grand projet a démarré en 2009, avec un programme centré sur la filière des fruits rouges. L'idée était de travailler sur trois axes :

1. Informer et sensibiliser les ouvrières agricoles sur leurs droits – droit au

contrat, droit à la CNSS, droit à la sécurité au travail.

2. Accompagner juridiquement et socialement celles qui souhaitent régulariser leur situation, ou faire face à des litiges avec leurs employeurs.
3. Dialoguer avec les entreprises et les autorités locales, pour encourager une meilleure application des lois existantes et développer des mécanismes concrets d'amélioration.

Ce projet a donné lieu à plusieurs rapports et études de cas, notamment le rapport « *La protection sociale, le début de la dignité* » (2014–2015)⁹³, qui documentait précisément les obstacles rencontrés par ces femmes et proposait des pistes d'action pour l'État et pour les entreprises.

À partir de cette première expérience, Oxfam a élargi son action. Entre 2020 et 2022, nous avons conduit une Human Rights Impact Assessment (HRIA) sur la chaîne d'approvisionnement en agrumes dans la région de Chtouka Aït Baha. Ce travail a été mené en partenariat avec des entreprises marocaines et avec le soutien de la coopération suédoise. L'objectif était d'évaluer, à travers une méthodologie rigoureuse, les impacts réels des conditions de travail sur les droits humains des ouvrières.

Cette évaluation a révélé plusieurs risques critiques : salaires insuffisants, conditions de transport dangereuses, discriminations de genre, manque de formation et protection contre les produits chimiques. À partir de ces constats, Oxfam a formulé des plans d'action correctifs en concertation avec les producteurs et les acheteurs européens, notamment autour des critères de certification et de conformité sociale.

Enfin, un troisième axe de travail a été lancé autour de la migration saisonnière des

ouvrières marocaines en Espagne, notamment à Huelva. C'est ce qu'on appelle le projet AResOH (2022–2024), qui a impliqué des partenaires marocains comme la Fédération des ligues des droits des femmes (FLDF) et des organisations espagnoles, avec un financement de la coopération andalouse. Ce projet visait à renforcer l'accompagnement juridique et social de ces travailleuses, à mettre en place un observatoire transfrontalier et à améliorer la coordination entre les deux pays.

Ce qui caractérise l'approche d'Oxfam, c'est d'avoir articulé plaidoyer politique, accompagnement direct et coopération internationale. Nous ne nous contentons pas de dénoncer des injustices ; nous essayons de créer des mécanismes concrets de changement, tout en donnant la parole aux femmes elles-mêmes.

Pouvez-vous préciser l'impact de vos projets sur les femmes ? Donnez des exemples.

Certains projets que nous avons menés ont eu un impact profond et durable sur les conditions de vie et de travail des femmes, notamment dans le secteur agricole.

Je citerai ici l'exemple du projet d'amélioration des conditions de travail des ouvrières des fruits rouges, qui constitue une réussite emblématique.

Au début du projet, moins de 5 % des femmes ouvrières étaient déclarées à la CNSS. À la clôture, ce taux avait atteint 75 %, selon les données confirmées par le directeur régional de la CNSS lors du séminaire final.

⁹³ Rapport téléchargeable sur [le site](#).



Photo. Ouvrières travaillant dans des serres de fraises

Cette évolution s'est accompagnée d'une hausse importante des affiliations des exploitations et entreprises agricoles à la CNSS, et d'une quasi-disparition du travail des enfants, notamment des petites filles dans les stations d'emballage.

Certaines exploitations proches des routes principales ont également amélioré leurs moyens de transport, facilitant ainsi la mobilité des ouvrières.

Un autre résultat remarquable concerne la création d'une "unité identité" : de nombreuses jeunes femmes n'avaient ni livret familial ni acte de naissance, ce qui les empêchait d'être enregistrées à la CNSS. Cette unité a accompagné les familles dans la régularisation de leur situation administrative. Des tribunaux mobiles ont été organisés dans les douars, en collaboration avec le ministère de la Justice, permettant la délivrance de centaines de jugements d'état civil.

Le projet a également mené une vaste campagne de sensibilisation au code du travail et aux droits des femmes, couvrant plus de 150 douars. Ces journées d'animation combinaient des activités pour les enfants, des ateliers pour les jeunes, des séances d'écoute pour les femmes victimes de violence, et des formations sur les droits du travail.

Grâce à ce travail de proximité, une vingtaine de femmes ouvrières ont bénéficié d'un programme de renforcement continu des capacités, incluant des formations sur les droits du travail, les droits des femmes et la vie associative. L'objectif était de favoriser un leadership féminin transformateur et l'autonomisation des ouvrières.

Cependant, certains défis persistent. Le problème du transport rural demeure une contrainte majeure, liée à l'état dégradé des routes secondaires et à l'informalité du secteur. Une enquête que nous avons menée a révélé que plus de 30 transporteurs interrogés n'avaient aucune autorisation officielle, ni cadre légal pour exercer. Les accords avec les employeurs sont verbaux, et il n'existe aucune association professionnelle dans la région. Malgré cela, les relations humaines entre transporteurs et ouvrières restent globalement bonnes.

Enfin, le mode de recrutement archaïque, dominé par le *wakkaf* (intermédiaire local), continue de freiner la formalisation du secteur.

Nous avons proposé plusieurs pistes, comme la création de coopératives de services ou la reconnaissance légale du rôle du *wakkaf*, afin d'encadrer cette activité et d'améliorer la sécurité et la dignité des travailleuses. Malheureusement, ces initiatives n'ont pas encore trouvé l'écho espéré.

Parlons maintenant de la migration saisonnière des ouvrières marocaines en Espagne, notamment à Huelva. Pouvez-vous nous expliquer le contexte ?

La migration circulaire des ouvrières marocaines vers l'Espagne est un phénomène ancien, mais qui s'est institutionnalisé au fil des

années. Elle concerne principalement la province de Huelva, en Andalousie, qui est l'un des plus grands bassins de production de fruits rouges en Europe. Chaque année, des milliers de femmes marocaines y sont recrutées pour participer à la récolte, surtout des fraises, mais aussi d'autres petits fruits.

Le cadre de ce recrutement est celui d'un accord bilatéral entre le Maroc et l'Espagne, mis en place dans les années 2000. L'agence publique marocaine de l'emploi, l'ANAPEC, joue un rôle central dans le processus de sélection et de départ. En théorie, il s'agit d'un dispositif de migration circulaire « gagnant-gagnant » : les producteur·ices espagnols trouvent une main-d'œuvre saisonnière disponible, tandis que les travailleuses marocaines bénéficient d'un revenu temporaire qui peut améliorer leur situation économique au pays.

Mais dans la pratique, les choses sont plus complexes. Les conditions de travail et de vie à Huelva ont fait l'objet de nombreuses critiques : longues journées de travail, logements collectifs exigus, salaires parfois en deçà du minimum légal, absence de recours en cas de litige, et surtout une situation de dépendance extrême vis-à-vis des employeurs et des intermédiaires⁹⁴.

Il faut rappeler que le recrutement cible des femmes mariées avec enfants au Maroc. L'argument avancé est qu'elles ont plus de chances de revenir au pays après la saison. Mais ce critère, en lui-même, pose problème : il discrimine d'autres catégories de femmes, et il crée une logique paternaliste où la migrante est définie avant tout par son rôle familial, non par ses compétences professionnelles.

Quelles sont les principales difficultés rencontrées par ces ouvrières en Espagne ?

Les difficultés sont multiples, et elles commencent souvent avant même le départ. La sélection des ouvrières par l'ANAPEC⁹⁵ n'est pas toujours transparente. Certaines femmes n'ont pas accès à l'information, d'autres doivent se déplacer sur de longues distances pour se présenter aux recrutements. Les critères exigés – être mariée, avoir des enfants, être en bonne santé – réduisent le champ des candidates et renforcent des logiques d'exclusion.

Une fois arrivées à Huelva, les travailleuses se retrouvent dans une situation de forte dépendance économique et juridique. Leur contrat est lié à un employeur précis, et leur titre de séjour est temporaire et conditionné à ce contrat. Cela signifie qu'elles ne peuvent pas facilement changer d'employeur en cas de problème.

Les conditions de travail sont dures : les journées commencent tôt, durent parfois plus de 10 heures, et impliquent des gestes répétitifs et fatigants. Le logement fourni est souvent exigü, partagé par plusieurs femmes, avec des installations sanitaires insuffisantes.

À cela s'ajoutent des situations de violence et de harcèlement. Plusieurs enquêtes journalistiques et rapports d'ONG ont documenté des cas d'abus, allant de la pression psychologique à des agressions sexuelles (certains cas ont été reportés par les médias espagnols). Ces femmes sont particulièrement vulnérables, car elles n'ont pas toujours les moyens de porter plainte, et craignent que leur contrat ne soit pas renouvelé si elles osent parler.

⁹⁴ Voir [l'article de Hellio et Nieto \(2025\)](#) dans le même numéro spécial.

⁹⁵ Agence nationale de promotion de l'emploi et des compétences

Un autre problème majeur est celui de l'accès aux droits sociaux. Bien que leur contrat prévoit une couverture, dans la pratique, beaucoup de travailleuses n'ont pas d'accès effectif aux soins de santé, ni à une information claire sur leurs droits.

Enfin, il faut mentionner la question du retour. Si la logique de la migration circulaire suppose un retour au pays après la saison, la réalité est souvent marquée par l'endettement, la difficulté d'épargner, et parfois la tentation de rester en Espagne dans l'irrégularité, ce qui ouvre la porte à de nouvelles vulnérabilités.

Qu'a fait Oxfam sur ce terrain précis de la migration circulaire ?

Face à ces réalités, Oxfam a décidé d'intervenir de manière structurée à travers le projet AResOH (2022–2024). Ce projet est né d'une coopération entre Oxfam au Maroc, des associations espagnoles et marocaines – notamment la Fédération des Ligues de Droits des femmes (FLDF) – et avec un financement de la coopération andalouse⁹⁶.

L'objectif du projet était double :

1. Accompagner directement les ouvrières dans leurs démarches sociales et juridiques, aussi bien au Maroc qu'en Espagne.
2. Mettre en place un mécanisme transfrontalier de suivi et de plaidoyer, afin d'améliorer durablement les conditions de recrutement, de travail et de retour.

Concrètement, nous avons mis en place des sessions d'information et de formation pour les femmes sélectionnées avant leur départ, afin qu'elles connaissent leurs droits et les recours possibles. Nous avons également travaillé avec des associations locales à Huelva pour assurer un accompagnement sur place, notamment en

cas de litiges ou de violences ou violation des droits du travail espagnol.

Un des résultats majeurs du projet a été la création d'un observatoire transfrontalier, qui permet de suivre les flux, de documenter les cas d'abus et d'alerter alors les autorités marocaines et espagnoles.

Enfin, nous avons engagé un travail de plaidoyer bilatéral. Avec nos partenaires, nous avons présenté aux autorités des deux pays des recommandations pour améliorer le dispositif : plus de transparence dans le recrutement, diversification des critères d'accès, amélioration des conditions de logement et de transport, mise en place de mécanismes indépendants de signalement des abus.

L'évaluation finale du projet, menée en 2024, a confirmé que ces actions avaient permis d'améliorer l'information des travailleuses et de renforcer leur capacité de défense. Mais il reste encore beaucoup à faire pour transformer structurellement le modèle de migration circulaire.

Avec le recul, quel bilan tirez-vous de ces années d'action auprès des ouvrières agricoles, au Maroc comme en Espagne ?

Le bilan est contrasté, mais il est riche d'enseignements. D'un côté, nous avons pu constater de réels progrès. Les projets menés dans les bassins agricoles du Loukkos et du Gharb, par exemple, ont permis de sensibiliser des milliers d'ouvrières agricoles à leurs droits, de les accompagner dans des démarches de régularisation auprès de la CNSS, et de favoriser des dialogues avec certaines entreprises qui ont accepté d'améliorer leurs pratiques.

⁹⁶ Voir aussi [l'entretien avec une représentante de la FLDF](#) dans ce même numéro.

Le rapport que nous avons publié en 2014–2015, « La protection sociale, le début de la dignité », reste une référence. Il a contribué à mettre la question des droits des ouvrières agricoles à l'agenda politique et médiatique au Maroc, et à documenter des réalités souvent invisibilisées.

Le travail d'évaluation des droits humains dans la filière des agrumes à Chtouka Aït Baha (2020–2022) a également eu un impact important. Pour la première fois, on a appliqué une méthodologie rigoureuse, reconnue au niveau international, pour analyser les risques et impacts des conditions de travail dans une chaîne d'approvisionnement agricole marocaine. Cela a obligé les entreprises partenaires et les acheteurs internationaux à se confronter aux réalités sociales derrière leurs produits.

Quant au projet AResOH en Espagne (2022–2024), il a ouvert une brèche. Pour la première fois, des organisations marocaines et espagnoles ont travaillé ensemble sur la migration circulaire, non pas seulement sous l'angle économique, mais en posant la question des droits humains, de la dignité et de la justice sociale. Les femmes ont pu bénéficier de plus d'informations, de recours et de soutien sur place.

Mais, d'un autre côté, nous devons rester lucides. Beaucoup de problèmes persistent. L'informalité est toujours massive, les salaires restent bas, la sécurité sociale n'est pas généralisée, et les accidents de transport continuent de coûter des vies. En Espagne, malgré les efforts, les conditions de travail dans les exploitations de Huelva sont encore marquées par des abus, et les dispositifs de plainte restent fragiles.

Donc le bilan est à la fois positif – parce que des avancées concrètes ont eu lieu – et critique, parce que les changements structurels, eux, tardent à venir.

Quels sont aujourd'hui vos principaux axes de plaidoyer ?

Notre plaidoyer s'organise autour de trois axes complémentaires.

Le premier axe, c'est l'amélioration des conditions de travail et de vie des ouvrières agricoles au Maroc. Nous demandons une application stricte du droit du travail, la généralisation de l'affiliation à la CNSS, la mise en place de transports sécurisés et adaptés, et la prévention des risques professionnels. Nous plaidons aussi pour une meilleure prise en compte de la santé des travailleuses, avec un accès effectif aux soins et à la couverture médicale.

Le deuxième axe, c'est la responsabilité des entreprises et des filières agroalimentaires. Les chaînes de valeur agricoles sont de plus en plus mondialisées, et les exportations marocaines vers l'Europe créent une pression de compétitivité qui se répercute sur les ouvrières. Nous travaillons donc avec les acheteurs, les distributeurs et les certifications pour les pousser à intégrer des critères sociaux réels, et pas seulement environnementaux ou de qualité du produit.

Le troisième axe, c'est la migration circulaire. Nous plaidons pour que l'accord entre le Maroc et l'Espagne soit revu, afin de garantir une sélection plus transparente, de diversifier les critères d'accès (au-delà des femmes mariées avec enfants), d'améliorer les conditions de logement et de transport, et surtout de créer des mécanismes indépendants de plainte et de médiation. Nous demandons aussi que les travailleuses bénéficient d'une portabilité de leurs droits sociaux, c'est-à-dire qu'elles puissent faire valoir en Espagne des droits qui seraient reconnus au Maroc, et vice versa.

Ces trois axes sont liés par une conviction : la justice sociale et la dignité doivent être au cœur des politiques agricoles et migratoires.

Quelles perspectives voyez-vous pour l'avenir ?

Je dirais que l'avenir dépend de trois dynamiques.

La première, c'est celle de l'État marocain. S'il met en œuvre de façon effective les réformes sociales annoncées – comme la généralisation de la protection sociale et de l'assurance maladie – alors les ouvrières agricoles pourront en bénéficier directement. Cela suppose de renforcer les inspections du travail, de lutter contre l'informalité et de donner les moyens aux institutions publiques de contrôler et d'accompagner les employeurs.

La deuxième, c'est celle des entreprises et des marchés internationaux. Les acheteurs européens, en particulier, ont une responsabilité énorme. Ils doivent comprendre que derrière une barquette de fraises ou une caisse d'agrumes, il y a des vies de femmes. Si les standards sociaux ne sont pas respectés,

alors c'est toute la chaîne qui repose sur une injustice. Les consommateurs, aussi, peuvent jouer un rôle en exigeant des produits qui respectent les droits humains.

La troisième, enfin, c'est celle des femmes elles-mêmes. Nous voyons de plus en plus d'ouvrières agricoles s'organiser, prendre la parole, s'affirmer. Le rôle des syndicats et des associations est essentiel pour amplifier cette voix. Oxfam continuera d'être à leurs côtés, mais le changement le plus durable viendra de leur propre mobilisation.

Je suis convaincu que les ouvrières agricoles marocaines, qu'elles travaillent dans le Loukkos, le Gharb, le Souss ou à Huelva, sont au cœur d'enjeux qui dépassent leur quotidien : elles incarnent les contradictions et les potentialités d'un monde globalisé. Leur combat pour la dignité est aussi un combat pour une agriculture plus juste, pour une économie plus humaine et pour une société plus égalitaire.



Du besoin à l'autonomie : le parcours d'une ouvrière agricole de retour d'un travail saisonnier en Espagne

Entretien avec Khadija par Amina Er-rifaiy

Université Moulay Ismaïl, Meknès.

Contact : errifaiyamina@gmail.com

Pouvez-vous vous présenter ?

Je m'appelle Khadija⁹⁷, j'ai 38 ans. Je suis mariée et je suis mère de trois enfants : un garçon et deux filles. Mon niveau scolaire est la 3ème année primaire. Je suis l'aînée de la famille, j'ai une sœur qui a disparu depuis l'âge de trois ans et quatre frères.

J'ai grandi dans la région de Fkih Ben Saleh, dans le Tadla. Mon enfance s'est au départ bien passée. Mais à l'âge de 12 ans, ma vie a changé car mon père a eu un accident de route, ce qui l'a empêché de travailler jusqu'à maintenant. J'ai abandonné l'école et j'ai dû travailler pour subvenir aux besoins de ma famille, aussi parce que mes frères étaient encore jeunes. J'ai commencé à exercer le travail agricole et j'ai continué jusqu'à ce que mes frères grandissent et commencent à travailler aussi. On a collaboré pour couvrir les dépenses de la famille ; l'entraide et la solidarité ont été des principes pour notre famille. Bien que mon

frère ait commencé à exercer des métiers différents, c'est moi qui ai contribué à une grande part des dépenses de ma famille.

Comment était votre travail comme ouvrière agricole au Maroc ?

J'avais demandé à des ouvrières agricoles, qui sont intervenues pour m'intégrer dans leur groupe. J'ai travaillé avec elles pendant plusieurs années, de l'âge de 12 ans à l'âge de 25 ans ; elles étaient très gentilles. Durant ces 13 ans, j'ai travaillé dans une grande exploitation avec un revenu journalier de 80 dirhams. Les heures de travail commençaient à 8 heures du matin jusqu'à 13h00 sans avoir d'heures supplémentaires. Au début de mon travail dans le domaine agricole, mes revenus journaliers ne dépassaient pas 30 dirhams, et chaque année le responsable l'augmentait jusqu'à 80 dirhams comme j'ai déjà dit.

⁹⁷ Le nom a été modifié.

Certaines fermes à Souk Sebt appartiennent à des filiales de grandes entreprises, comme celles qui produisent des oranges et des raisins. Leurs travailleuses disposent de tous les documents de travail nécessaires tels que l'assurance et la mutuelle. Mais, dans la ferme où j'ai travaillé, tout se faisait dans l'informel. Les heures de travail étaient longues. Les agriculteurs dans cette région de Beni Mellal ne donnaient pas d'importance aux ouvrières agricoles. Mais j'étais patiente car je n'avais pas d'autres opportunités.

Je me suis mariée à 25 ans et j'ai eu 2 enfants. Puis à l'âge de 29 ans, j'ai divorcé. Après mon divorce, j'ai travaillé dans une usine de production de matelas avec un revenu de 3000 dirhams par mois, mais le responsable m'a licenciée à cause d'un jour d'absence pour une séance de rééducation de mon fils. Après cette expérience qui a duré presque une année, j'ai travaillé dans un pressoir à olives comme cuisinière où je me suis occupée de la préparation des repas pour les ouvriers. Quelques mois après, j'ai recommencé le travail agricole jusqu'à l'année 2025 où je suis partie en Espagne pour le travail saisonnier dans les exploitations de fraises.

Comment avez-vous décidé de travailler dans les exploitations de fraises en Espagne ?

Plusieurs femmes de ma famille sont déjà parties pour le travail saisonnier : j'ai une cousine qui travaille là-bas depuis 17 ans, ainsi qu'une cousine de mon mari, et aussi quelques femmes de mon quartier. J'ai trouvé l'annonce des inscriptions sur internet. J'ai réfléchi et j'ai trouvé que c'est une bonne opportunité pour moi et pour mes enfants, car j'ai une longue expérience dans le domaine agricole. J'ai discuté cette décision avec ma famille qui m'a beaucoup encouragée.

Tous les membres de ma famille ont accueilli avec enthousiasme ma décision. Ils ont été très heureux, ma mère et mon mari m'ont beaucoup encouragée. Ma mère aussi a décidé de prendre soin de mes enfants. Le seul problème que j'ai à ce propos, c'est mon fils qui a 14 ans et qui est handicapé et qui a besoin d'un suivi médical permanent.

Nous avons fait l'inscription en 2021 ; mais nous n'avons été contactés par l'ANAPEC qu'en 2025 et nous sommes partis au mois de mars après la finalisation de la procédure administrative.

Comment était la procédure de sélection des femmes pour travailler en Espagne ?

Le premier critère, c'est la situation civile ; ils choisissent des femmes mariées ou des femmes divorcées avec des enfants. Ce qui est important, c'est d'avoir entre 2 et 4 enfants. Ils nous ont demandé si nous avions une expérience dans le travail agricole. Ils nous ont réparties en deux groupes pour passer un entretien avec le comité de sélection, qui est composé de membres étrangers. Un groupe s'est rendu à l'entretien à la ville de Tanger et l'autre à la ville de Marrakech.

Le jour de mon rendez-vous pour passer l'entretien à Marrakech, ils m'ont demandé une copie de la carte d'identité, des copies des actes de naissance des enfants, une copie de l'acte de mariage ou un papier justificatif de divorce selon la situation familiale de l'ouvrière, et mon adresse postale.

Par la suite, ils m'ont demandé si j'avais une expérience professionnelle et j'ai confirmé que j'avais travaillé déjà dans le domaine agricole. Ils m'ont demandé également des détails sur le travail que je faisais. Je leur ai informé que j'avais déjà travaillé dans une exploitation qui produit des aubergines, des poivrons, des

tomates, des pommes de terre, des pastèques et des betteraves.

Après 15 jours de l'entretien, ils m'ont appelé pour un rendez-vous à l'ANAPEC. Ils nous ont demandé de préparer un passeport valable et aussi de payer les frais de visa. Le jour du départ, nous sommes allés par bus et bateau jusqu'à Cartaya dans la province de Huelva. Les responsables ont suivi toutes les étapes de notre départ jusqu'à notre arrivée au lieu de résidence.

À notre arrivée, nous sommes restées dix jours, après nous avons été présentées aux autorités chargées de la procédure de résidence en Espagne, qui ont pris nos empreintes digitales. Nous avons attendu 27 jours pour avoir notre carte de séjour qui dure quatre ans. Le programme des cartes de séjour est de travailler trois mois dans la première année, puis de rester six mois par an pour le reste de trois ans.

Quelles étaient les conditions de logement des ouvrières à Huelva ?

Nous avons trouvé les lits et les couvertures, les douches, l'équipement de la cuisine comme la cuisinière, le réfrigérateur. La douche équipée. Nous avons trouvé tous les équipements en bon état et propres. Chaque chambre contient quatre lits pour quatre femmes. J'ai trouvé que toutes les conditions d'hébergement sont satisfaisantes. Quand je me suis arrivée à la résidence, je me sentais à l'aise avec les conditions de logement adaptées à nos besoins quotidiens.

Mais un grand nombre de femmes se sont enfuies. Certaines sont parties chez un ami ou bien un des membres de leurs familles. J'ai rencontré plusieurs femmes qui ont pu fuir dès leur arrivée en Espagne. Car leur objectif depuis le début est de trouver une piste pour la migration en Europe bien qu'elles aient aussi des enfants.

Quelle était la situation des ouvrières au sein des fermes ? Ont-elles été confrontées au harcèlement ou à la violence ?

Lors de notre arrivée à Huelva, et comme des ouvrières débutantes, en réalité il n'avait pas de programme de formation direct ni autour des droits de travail, ni pour le système de travail dans les champs. Les responsables des champs nous ont réparties dans le champ à proximité des ouvrières expérimentées qui nous ont guidées et nous ont appris, jusqu'à ce que nous soyons capables de nous intégrer et d'être indépendantes dans la chaîne de travail. Il y a deux nationalités d'ouvrières dans les champs de fraises : des Marocaines et des Roumaines avec qui j'avais de bonnes relations. Elles m'ont soutenue quand j'ai eu une crise cardiaque car j'ai un problème de sténose de la valve cardiaque.

Comme j'ai dit, le travail saisonnier est bien organisé, notamment par la présence des responsables espagnols dans les champs. Mais ce que j'ai vécu, ce sont les conflits permanents entre les ouvrières pour des raisons personnelles, ou par la jalousie. Mais pour moi, je n'ai jamais eu de conflits avec les ouvrières qui travaillent avec moi ; mon but a été de me concentrer sur mon travail et de finaliser ma mission.

En ce qui concerne le harcèlement, je n'ai jamais été confrontée à telle situation. Au contraire, les responsables dans les exploitations sont des personnes honorables et responsables. Ils nous ont accueillis dans de bonnes conditions. Ce qui est important pour eux, c'est que l'ouvrière soit sérieuse et engagée dans son travail. Avant mon départ, j'avais entendu de nombreuses histoires sur le harcèlement et la violence dans les champs de fraises en Espagne et j'ai eu tellement peur. Mais à mon arrivée, nous n'avons pas été

victimes de quelque type de harcèlement ou d'autres mauvaises attitudes. Dans la résidence, des gardiens nous protègent de tout danger extérieur.

Tout au long de de notre travail quotidien, nous avons remarqué l'arrivée d'un comité de suivi et de contrôle. Ils ne discutent pas avec nous, mais ils se promènent dans toutes les zones du champ, et leur visite finit par une discussion avec les patrons.

Quelle est la rémunération de votre travail à Huelva ? Comment ce revenu se compare-t-il au revenu mensuel au Maroc ?

La rémunération en Espagne est mensuelle, le salaire mensuel est de 14 700 dirhams. À mon avis, je trouve que le travail agricole en Espagne est mieux qu'au Maroc à plusieurs niveaux : au niveau de la rémunération, du mode de vie, de l'environnement de travail et de façon générale, de bonnes conditions. J'ai tellement apprécié la vie là-bas ; et je vois que l'environnement de travail est meilleur qu'au Maroc, les responsables sont sérieux et gentils. D'autant plus qu'ils m'ont pris soin lorsque j'étais malade.

Concernant les heures du travail, nous commençons le travail le matin tôt jusqu'à 15 heures, ajoutant 3 heures supplémentaires payables de 8 euros par heure. Par contre, au Maroc et comme j'ai précisé, le paiement ne dépasse pas 80 dirhams par jour qui n'est pas équivalent au travail pénible que j'ai exercé.



Photos. Dans les exploitations de fraise à Huelva

Avez-vous des heures de travail supplémentaires ? Avez-vous un jour de repos ?

Oui, nous avons toujours des heures de travail supplémentaires, c'est une obligation, nous travaillons donc trois heures supplémentaires chaque jour. Mais on n'a pas de jour de repos. Les trois premiers mois du travail sont pris car la demande de production est élevée. Mais les responsables organisent un jour pour faire les courses. Durant ce jour l'arrêt de travail est à 15h mais sans avoir d'heures supplémentaires. Un des responsables assure notre déplacement vers le marché et notre retour à la résidence.

L'horaire du travail a changé dans les deux mois de mai et juin. Durant cette période, nous arrêtons le travail dans les champs à 13 heures et nous avons le dimanche de chaque semaine comme un jour de repos où nous étions libres de nous déplacer, nous pouvions rendre visite à nos proches ou aller à la mer. Avant la fin du mois de juin, on a pris 15 jours de congé avant le retour à notre pays, nous avons pu nous reposer et faire du shopping librement.

Après votre retour de l'Espagne, comment avez-vous été accueillie par votre famille et votre entourage ? Et comment vous perçoivent-ils ?

Ils étaient très contents de moi, ils m'ont rendu visite et m'ont offert des cadeaux. L'accueil au sein de mon entourage a été chaleureux. Les femmes dans mon quartier voient le travail saisonnier comme une bonne opportunité ; et elles m'ont exprimé leur joie de mon retour. Notamment avec la situation économique de ma famille qui a besoin d'un soutien de ma part.

Comment cette migration a-t-elle impacté votre vie et votre situation économique et sociale ?

Lors de mon retour, j'avais l'idée de faire un commerce, mais malheureusement mon frère a eu un cancer qui nécessite des dépenses pour son protocole médical. Je contribue aux charges de ma famille. Je trouve qu'il y a une grande différence depuis mon retour. Il y a une valeur ajoutée sur le niveau financier, ainsi que ma vie sociale a changé. Ce travail m'a permis d'avoir plus d'autonomie et de confiance en moi. Je suis devenue impliquée pour répondre aux besoins de mes enfants, et je peux aider mes frères dans les dépenses de notre grande famille ; notamment les charges de la vie quotidienne au Maroc ont augmenté ces dernières années et cela ne correspond pas le pouvoir d'achat des citoyens marocains. Dans cette situation je trouve une difficulté à l'épargne.

Grâce à l'argent que j'ai pu économiser de mon travail en Espagne, je suis devenue capable de suivre le parcours médical de mon fils de 14 ans handicapé depuis sa naissance, d'autant plus qu'il nécessite plusieurs dépenses, y compris le transport et l'hébergement dans les villes où nous voyageons pour la visite des médecins.

Est-ce que vous considérez que le travail dans les champs de fraises en Espagne permet à l'ouvrière de réaliser son propre projet ?

Oui, bien sûr que cela aide. Les circonstances de travail en Espagne sont aussi des motivations pour les ouvrières saisonnières pour s'épanouir. D'après mon contact avec les membres de ma famille et les ouvrières de mon quartier, elles ont pu acheter des maisons, ou les rénover, ainsi qu'acheter des meubles ou contribuer à faire un commerce. Moi aussi je

réfléchirai sur ce sujet après mon retour l'année prochaine.

Pour moi, j'ai adoré la vie professionnelle et sociale là-bas, ainsi que le développement de l'Espagne que je considère comme un pays de droits où il y a un respect de la femme dans le domaine professionnel et social. Je vise à trouver une solution juridique après avoir obtenu des papiers permanents. Je vais essayer donc de contacter un avocat pour savoir si je peux suivre une procédure pour la migration de mes enfants, je pense que je peux trouver une solution médicale pour le handicap de mon fils.

Quelle est la procédure pour retourner en Espagne l'année prochaine ?

Je n'ai pas pu lire mon contrat de travail. Lors de notre arrivée, les responsables de l'ANAPEC nous ont demandé un dossier qui contient des copies de passeport et les cachets de l'entrée et de la sortie des frontières, une copie de la carte de résidence, une copie de nos cartes d'identité, et une déclaration de l'honneur de notre retour au pays signée. Ce dossier est transféré aussi aux responsables des fermes en Espagne qui vont nous contacter pour nous confirmer la date du retour. Les coordinateurs de l'ANAPEC nous ont confirmé que les patrons en Espagne vont prendre en charge notre

voyage contenant les frais de visa et les billets. Il nous faut donc juste nous préparer pour partir dans la date à préciser ultérieurement.

Quel regard sur le travail agricole au Maroc après cette expérience en Espagne ?

Je vois que la grande problématique est dans notre pays ; on doit améliorer les opportunités professionnelles destinées aux jeunes et surtout aux femmes. Nous avons besoin d'usines pour que les jeunes puissent s'épanouir. Car le domaine agricole reste toujours un domaine incertain, nous avons besoin de secteurs de travail bien organisés. En Espagne, les ouvrières saisonnières ont tous leurs droits, ainsi elles travaillent dans une sphère sécurisée et avec des gens responsables. Là-bas, le travail saisonnier reste pour nous une piste pour une vie stable.

À partir de mon expérience, les femmes marocaines sont dans une situation défavorisée ; elles ont besoin d'opportunités pour s'intégrer dans la vie économique et sociale. Je trouve que la décision d'exercer un travail saisonnier est le résultat de l'absence de conditions de travail agricole convenables au Maroc. Si les jeunes en situation de chômage sont intégrés dans la vie professionnelle, je pense qu'ils n'envisageront pas d'immigrer.



« Il a fallu que ma mère perde sa vie pour que ses enfants soient enfin reconnus ». Récit de Hind, fille d'une ouvrière agricole décédée dans un accident sur le chemin du travail

Entretien avec Hind par Zhou Bouzidi et Zakia Kchikech

Université Moulay Ismail, Meknès.

Contact : z.bouzidi@umi.ac.ma

Pouvez-vous vous présenter s'il vous plait?

Je m'appelle Hind⁹⁸, j'ai 19 ans. Je suis étudiante à l'OFPPT (Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail) à Meknès, en option : gestion des entreprises. Ma famille actuelle est composée de 5 frères et sœurs dont je suis l'aînée. J'ai un frère qui a 18 ans qui bricole un peu dans les souks à porter la marchandise des gens et des fois comme ouvrier agricole dès l'âge de 14 ans ; une sœur qui a 16 ans et est élève en collège ; une sœur de 12 ans qui vit actuellement chez ma tante à Tétouan ; et un petit frère qui a 5 ans.

Ma mère est décédée en décembre 2023 et depuis ma petite sœur a arrêté les études et devenu très agitée car elle était très attachée à ma mère et l'accompagnait même des fois au travail. Son comportement agaçait mon frère qui la tapait tout le temps, du coup ma tante l'a

ramenée avec elle pour la protéger et l'élever avec ses trois enfants (23 ans, 19 ans, 18 ans). Ma tante est veuve et travaille comme ouvrière dans une usine à Tétouan. J'habite actuellement avec ma sœur et mes deux frères dans une petite maison prise en location à Sebaa Ayoun.

Pourriez-vous nous parler de votre famille, de vos parents, de la trajectoire de la famille et de votre histoire d'installation à Sebaa Ayoun ?

Ma mère était issue d'une famille nombreuse très pauvre de la région de Taounate. Elle était dans l'obligation de travailler très jeune à l'âge de 14 ans comme ouvrière agricole dans la cueillette du cannabis dans le Rif. Ensuite, elle est allée à Rabat pour rejoindre sa sœur, qui

⁹⁸ Le prénom a été modifié.

travaillait comme femme de ménage où elle a aussi travaillé dans le ménage pendant un certain temps avant d'aller à Fès. Entre 2003 et 2005, elle a travaillé dans une usine de textile à Fès et c'est là où elle a rencontré mon père et ils se sont mariés.

Ma mère a eu ensuite deux enfants, mon frère et moi. En 2008, mon père a commencé à se rendre en Algérie pour chercher du travail en tant qu'artisan dans le carrelage artisanal (*zellige*). Ensuite il nous a emmenés, mon frère, moi et ma mère, avec lui en Algérie pendant 9 mois. L'installation n'était pas facile car nous étions en situation irrégulière et mes parents évitaient de parler marocain aux voisins car ils suffisaient de savoir qu'on était Marocains pour nous dénoncer immédiatement aux autorités. Au retour au Maroc, ils ont eu ma sœur. En 2010, nous nous sommes installés à El Hoceima mais mon père a continué à travailler de façon saisonnière en Algérie. Mon père s'absentait pendant plusieurs mois en Algérie et nous laissait sans provision et sans moyens pour vivre.

Ma mère a eu entre temps un quatrième enfant, c'était ma sœur. Elle a ensuite décidé de déménager pour aller à Tétouan où nous avons loué un petit appartement. Pendant cette période, mon père a coupé la communication avec nous. Ma mère l'a appelé plusieurs fois mais en vain et quand il a fini par répondre un jour, il lui a dit « moi, je n'ai pas d'enfants », il a complètement nié notre paternité et s'est totalement déresponsabilisé.

La propriétaire de la maison a appelé mon père pour demander le loyer, il lui a dit « je n'ai pas d'argent tu peux jeter leurs affaires dehors ». La propriétaire l'a fait sans pitié. Ensuite nous avons déménagé pour loger chez une dame et c'est ma tante qui s'occupait de payer notre loyer. Mais ma tante aussi était pauvre et elle travaillait comme « femme mulet » à Ceuta pour subvenir aux besoins de ses enfants. Je me souviens que la propriétaire nous coupait

l'électricité et l'eau. On éclairait avec une bougie, on étudiait avec la lumière de la bougie, je me précipitais pour finir mes exercices et réciter mes poèmes en surveillant la bougie avant qu'elle s'éteigne, c'était une période très dure.

Après ces deux mois, on a pris nos affaires et on s'est dirigés vers ma tante pour rester un peu chez elle, dans une maison très petite. On s'est installés pendant 3 mois chez ma tante à Tétouan. Ensuite on est allés chez ma grand-mère dans le rural de Taounate pendant un certain temps. Puis nous sommes allés chez une autre tante dans une campagne aux environs de Fès. On a fait le tour de la famille à la recherche d'un toit pour s'abriter.

Mon père est revenu un mois d'aout, il est allé nous chercher à Tétouan, il est allé chez ma tante où il a récupéré les affaires et les meubles qu'on avait laissés chez elle. Il a loué une maison et nous sommes revenus à Tétouan pour vivre avec mon père. Ma mère a repris le travail et a commencé à faire du pain et à la vendre avec ma tante. On a regagné l'école et cette maison constituée d'une chambre et d'une cuisine était pour nous enfin comme un vrai paradis après tout ce périple.

Ma mère gagnait environ 50 dirhams par jour et elle faisait en sorte qu'on ne manquait de rien et qu'on allait à l'école. Mon père ne payait presque aucune dépense pour nous à ses retours d'Algérie car l'argent qu'il gagnait il la partageait avec sa famille ou lui servait pour se droguer et se procurer de l'alcool. Ma mère était très patiente avec lui car il ne voulait pas intégrer ma sœur et mon petit frère dans le livret de famille. Elle n'attendait rien de lui sauf de reconnaître ses deux enfants. A son retour d'Algérie, il venait comme un touriste. C'est ma mère qui s'occupait du loyer, des factures d'électricité, d'eau, de notre nourriture, etc.

Ma mère paraissait naïve dans ses agissements et sa tolérance avec mon père mais en fait elle

patientait pour ses enfants. Elle gardait précieusement son acte de mariage et le livret de famille où ses trois premiers enfants étaient déclarés. Comme on n'avait aucun endroit stable et sécurisé, c'était dans mon cartable où je gardais discrètement et précieusement ces papiers. Mon père ne pouvait pas songer un jour qu'ils étaient cachés dans mon cartable.

Un jour, il a décidé de se remarier en Algérie et il a fouillé toute la maison pour retrouver ces documents mais en vain. Il violentait ma mère devant nous et l'accusait de trahison. Il refusait qu'elle travaille et voulait qu'elle reste enfermée à la maison sous son autorité, complètement dépendante de lui. En même temps, il ne voulait pas subvenir vraiment et régulièrement à nos besoins. Il a décidé ensuite que ma mère quitte le travail à Tétouan pour s'installer à Sebaa Ayoun, une ville rurale où sa maman et sa famille résident.

J'étais en première année de collège et ma mère a eu mon petit frère. Mon père a de nouveau disparu, alors ma mère s'est retrouvée de nouveau avec 5 enfants et sans moyens. Notre voisine a conseillé à ma mère d'acquérir un grand tablier, une grande veste, une casquette et de s'habiller comme une ouvrière pour partir le lendemain très tôt au *moquef*⁹⁹ pour chercher un emploi agricole journalier.

Sur l'exploitation agricole, elle observait discrètement les autres ouvrières pour apprendre elle-même à travailler sans demander aux autres pour ne pas encourir le risque d'être rejetée, elle avait tellement besoin de travailler pour nous. Je me souviens qu'elle a beaucoup souffert pendant les premiers jours du travail agricole. Elle avait beaucoup de conflits avec les voisins qui la regardait avec mépris et certains lui disait « pourquoi tu as eu tous ces enfants avec un

homme irresponsable » mais elle se battait pour ses enfants.

Mon frère avait exactement 9 mois le jour où elle a commencé le travail agricole. C'était à moi qui avait à peine 14 ans, et à mes autres frères et sœurs plus jeunes que moi de s'occuper d'un bébé de 9 mois. Mon petit frère m'appelait aussi maman. Des fois ma grand-mère paternelle venait surveiller un peu mon frère pendant que ma mère est au travail mais c'était juste pour une petite période. Ensuite, c'est moi ou ma petite sœur qui s'arrangions pour s'absenter pour s'occuper de mon frère. C'est moi qui s'occupait de la cuisine, de la fabrication du pain, etc.

Ma mère a ainsi travaillé de 2019 à fin 2023 au *moquef* jusqu'à son décès. Elle est décédée d'ailleurs sur le chemin du travail. Pendant tout ce temps mon père vadrouillait entre l'Algérie, le Rif, Oujda, Tanger, etc. Un jour, il a eu un accident et a été hospitalisé et ma mère a dû lui envoyer la somme d'argent qu'elle avait pu difficilement épargner de son travail agricole. Elle disait toujours que c'était le père de ses enfants, en plus mon petit frère était très attaché à lui.

Mon père était devenu un peu « anormal » et déprimé car il était très alcoolique et addict au hachich. Des fois quand il n'avait pas d'argent pour fumer, il venait à la maison et cassait tout pour chercher l'argent. Il ne m'aimait pas du tout, il me méprisait, me battait et me disait à chaque fois que je n'étais pas sa fille. Je suis un peu sourde d'une oreille qu'il a une fois violemment frappée quand j'étais plus jeune.

⁹⁹ Lieu de rassemblement de la main d'œuvre en attendant les employeurs qui sélectionnent les

groupes à transporter vers les exploitations agricoles (Bouzidi et Abdellaoui, 2021).

Pourriez-vous nous parler du travail de votre maman dans les exploitations agricoles ?

Au début, en 2019, ma mère travaillait à la journée. Les prix pouvaient être au maximum de 80 dirhams et baissaient jusqu'à 50 dirhams en période d'indisponibilité du travail dans les champs. Ma mère a ensuite pris connaissance du travail à la tâche, grâce à une voisine. Ce travail consiste à remplir les caisses et à les charger dans les camions à un prix allant de 100 à 150 dirhams par tâche. Elle a travaillé aussi dans le nettoyage et le tri de l'oignon et le stockage dans les séchoirs.

Des fois, il y a eu des conflits et des problèmes au niveau des exploitations et les femmes finissaient leurs journées sans rémunération. Les femmes étaient aussi exposées au harcèlement sexuel. Ma mère a continué depuis à privilégier le travail à la tâche car malgré sa pénibilité, il était mieux rémunéré que le travail journalier. Les ouvrières étaient transportées dans des camions et montaient sur les caisses. Il y avait beaucoup de risques. Ma mère me racontait que des fois elles montaient très tôt le matin dans le camion chargé de caisses, elles s'asseyaient très haut sur les caisses. Elles étaient obligées de baisser leurs têtes et de s'incliner pour éviter de toucher les fils électriques juste au-dessus de leurs têtes.

Le travail était incertain, tu dois bien travailler sinon tu perds ton travail. Dans ce milieu, les injures, les insultes et l'humiliation sont monnaie courante. Ma mère me disait qu'il fallait patienter et fermer les yeux et les oreilles pour survivre dans le monde du *moquef*.

Comment avez-vous vécu cette période de travail de votre maman dans les exploitations agricoles ?

Ma mère me disait : « je suis l'homme de la maison et tu es la femme de la maison, je sors travailler et tu surveilles tes frères et sœurs ». Je m'occupais de la maison, de la cuisine et de mes frères et sœurs. Quand ma mère ne travaillait pas un jour, c'était la fête pour moi, je me sentais enfin déchargée de ces grosses et lourdes responsabilités. Mais ça ne durait pas longtemps car ma mère travaillait tout le temps pour subvenir à nos besoins. Ma mère était très forte dans la gestion du budget, nous avions tout ce qu'il faut sans excès ni manque. Nous vivons dans la satisfaction avec le peu que gagnait ma mère.

Après 3 ans de location d'une petite maison ma mère a pu épargner 30 000 dirhams. Elle a décidé d'hypothéquer une maison, un peu plus grande que la première, avec un loyer mensuel de 300 dirhams. La durée de l'hypothèque était d'une année. J'étais la banque de ma maman car elle tâchait d'épargner un peu d'argent pour nous, pour notre scolarité ou en cas de maladie. Mon père venait rarement quand il avait besoin d'argent pour fumer et souvent ma mère lui donnait l'argent de peur qu'il la violente et pour éviter les problèmes avec les voisins car mon père pouvait crier et tout casser.

Pourriez-vous nous parler, si cela n'est pas très dur pour vous bien sûr, de cet événement tragique qui a emporté la vie de votre maman ? Comment cela s'est passé et comment avez-vous, avec votre fratrie, vécu ce drame ?

Je me souviens très bien de ce jour, c'était le mercredi 20 décembre 2023. Déjà la veille, qui était un jour de grève à l'école, ma mère est allée chez le *Moqadem*¹⁰⁰ pour demander l'enregistrement de ma sœur et de mon frère à l'état civil. C'était pour leur permettre de s'inscrire à l'école pour mon petit frère et ma sœur au collège (elle était en dernière année du primaire). Elle pleurait et suppliait pour une reconnaissance officielle de ses enfants. Le *moqqadem* lui a crié dessus et l'a violemment virée. Elle est revenue en larmes à la maison mais elle s'est ressaisie après et elle nous a préparé le diner et a rigolé un peu avec nous pour nous distraire.

Le lendemain ma mère m'a réveillée avant l'aube vers 3 heures du matin pour fermer la porte après son départ au travail. Elle travaillait à la tâche pour le remplissage et le chargement des caisses de légumes dans les camions. C'était une matinée très pluvieuse. J'ai fait ma prière de l'aube et je suis retournée pour dormir et j'ai commencé à rêver de ma mère enceinte en souffrance qui s'apprêtait à accoucher et me tenait pas la main. Elle me disait « Hind ! On doit chercher un taxi ». Je la

voyais souffrir et je cherchais avec toutes mes forces un taxi mais en vain et tout d'un coup je ne voyais que du sang et un bébé entre mes mains. Je me suis réveillée en sursaut !

Je crois à ce moment-là le camion a fait un accident entre El Hajeb et Ifrane, d'après les gens le chauffeur était ivre ! Les ouvrières étaient assises sur les caisses dans le derrière du camion. Sur une route difficile avec des virages, le chauffeur a perdu le contrôle dans un virage et le camion s'est renversé. Huit femmes sont décédées en plus du chauffeur lui-même et plusieurs ouvrières ont été grièvement blessées.

Le matin, une ouvrière qui avait l'habitude d'aller travailler avec ma mère a frappé à notre porte, la voisine est descendue aussi. L'ouvrière lui a fait un signe discrètement et lui a parlé doucement pendant qu'elle m'a renvoyée pour chercher un verre d'eau, elle est partie ensuite en courant ! La voisine nous a dit que ma mère a fait un accident et qu'on doit aller la voir à l'hôpital.

Mon frère est sorti en courant au souk où il travaillait, il est allé avec son ami chercher ma mère. Mon frère ne répondait pas au téléphone...J'ai appelé ma tante (la sœur de mon père), je lui ai envoyé la photo de la carte nationale de ma mère pour lui demander de la chercher mais elle m'a dit avec indifférence qu'elle était à Casa...Je ne savais pas quoi faire alors que j'avais seulement 17 ans, et j'étudiais en baccalauréat.

¹⁰⁰ Agent local du Ministère de l'Intérieur



Photo. Renversement du camion transportant des ouvriers entre El Hajeb et Ifrane (source 2M.ma)¹⁰¹

La voisine m'a pris par la main et m'a dit « écoute Hind, ta maman est décédée qu'Allah Ait son âme dans sa sainte miséricorde ». Je ne l'ai pas crue et je ne voulais pas assumer cette nouvelle brutale. J'ai continué pendant longtemps à suivre des femmes dans la rue qui ressemblaient à ma mère et qui étaient habillées comme elles.

Le *moqqadem* est venu vers nous, il avait un mauvais ressentiement, lui qui avait maltraité ma mère la veille de son décès. Il nous a dit « je vais vous ramener à l'hôpital pour voir votre maman, elle n'est pas décédée » ! J'ai refusé catégoriquement car je ne voulais pas croire que ma mère était décédée. Ma petite sœur a crié en lui disant « ne me parle plus, tu as été méchant avec ma mère et tu l'as fait pleurer ! » Il lui a répondu « mais non ma fille ce n'était pas comme ça » elle lui a dit « je ne suis pas ta fille ». Mon autre sœur est tombée par terre et criait « pourquoi vous nous mentez, ma mère

est morte ». Mes sœurs et frères pleuraient, c'était tellement douloureux pour nous.

J'ai appelé ma tante (la sœur de ma mère) je lui ai dit « Tata, les voisins sont en train d'installer les tables et les chaises pour les funérailles, est-ce que ma mère est décédée vraiment ». Les voisins ont appelé toutes mes tantes (celle à Tétouan et aussi les autres) mes frères étaient dispersés, j'ai même oublié mon frère qui a 5 ans. A un moment je me suis ressaisie et j'ai dit à ma sœur « Nous devons ranger notre maison, les gens débarquent et ils ne sont pas tous là pour nous consoler, certains vont en profiter pour se moquer de nous ». Je lui disais ça et je pleurais et gardais l'espoir que ma mère allait rentrer même cassée, paralysée ou sur une chaise roulante. J'étais prête à arrêter mes études pour subvenir à ses besoins et ceux de mes frères et sœur mais mon seul vœu était que ma mère revienne...Je ne comprenais pas pourquoi les gens me présentaient des condoléances, je n'avais aucune force !

¹⁰¹ <https://2m.ma/fr/news/El-Hajeb-D%C3%A9c%C3%A8s-de-huit-ouvri%C3%A8res-et-ouvriers-agricoles-dans-un-accident-de-la-route-20231220> (accédé en octobre 2025)

Nous n'avions pas d'argent mais ma mère avait une modeste épargne qu'elle gardait au cas où nous tombions malade. Je gardais cette somme d'argent précieusement dans un cahier dans mon cartable avec le livret de famille et l'acte du mariage. Chaque semaine et chaque mois, ma mère et moi faisons le calcul de sa rémunération, des dépenses et de la petite somme à épargner pour les moments difficiles. L'après-midi du jour du décès de ma mère, mon père est réapparu et a pris connaissance du décès de ma mère. Ils ont ramené le corps de ma mère à la maison le lendemain pour l'enterrement mais on ne nous a pas laissés la voir.

L'attitude de notre père était froide, alors que nous pleurions quand le cercueil de ma mère sortait de la maison vers le cimetière. Il nous disait « arrêtez de pleurer, cela ne sert à rien ». Après trois jours, il m'a demandé de lui donner le livret de famille immédiatement. J'avais tellement peur de lui mais je me suis dit : « Hind tu n'as rien à perdre dans ce bas monde, la personne la plus précieuse dans ta vie est partie tu n'as rien à perdre ». J'avais tellement peur de lui mais j'ai refusé de lui donner le livret de famille et l'acte de mariage et il m'a tirée par les cheveux et a commencé à me taper fort devant ma grande-mère et mes tantes. Il trahissait en plus ma mère avec une autre femme à Tanger.

Le *moqqadem* est intervenu après pour lui demander d'intégrer ses enfants dans le livret de famille en lui rappelant que ma mère était passée le voir avant son décès et l'a beaucoup supplié et pleuré pour enregistrer ses enfants au livret de famille. Mes frères et sœurs sont aujourd'hui tous enregistrés. Il a fallu que ma mère perde sa vie pour que ses enfants soient enfin reconnus. J'ai même enregistré mon petit frère au CP à l'école cette année et je

commence à le laisser seul devant la télé, par obligation, quand je vais à l'école. Sinon c'est mon père qui bénéficie des remboursements de la couverture sociale AMO¹⁰² qu'on a obtenue l'an dernier.

Après le décès de votre maman, est-ce qu'il y a eu une prise en charge par l'assurance ou une indemnisation ?

Le caïd est venu vers nous et vers toutes les 8 familles qui ont perdu leurs mamans dans cet accident pour nous donner une somme d'argent a priori collectée des dons de bienfaiteurs. Pour l'organisation des funérailles (repas, accueil des gens, tente, etc.), il y avait un homme, je crois qu'il était un élu à la commune qui a tout pris en charge. Après pour les dépenses quotidiennes il y avait des voisins et des bienfaiteurs qui nous aidaient, mon frère bricolait dans le souk.

Je ne sollicitais pas trop mes tantes maternelles car elles aussi étaient précaires et avaient des enfants. Mais je ne me prends pas trop la tête à penser au loyer et aux besoins de mes frères car il arrive souvent qu'à la fin du mois une personne de Sebaa Ayoun arrive et me donne une somme d'argent qui me permet de régler le loyer mensuel, de faire des courses et la vie continue.

Ma tante de Tétouan accompagnée de ses enfants est venue passer le Ramadan avec nous, c'était elle qui s'occupait des repas, de la lessive et de la maison. Mais mon père l'a violentée et lui a adressé des injures humiliantes. J'avais envie que mon père parte ; il n'arrêtait pas de se bagarrer avec les voisins surtout quand il était en manque de hachich. J'ai couru vers la procureure du Roi pour me

¹⁰² Assurance Médicale Obligatoire, voir Benlarbi et al. (2025).

plaindre de lui, elle m'a très bien accueillie et ensuite mon père est parti. Quand j'ai eu 18 ans, j'ai déposé une plainte au procureur pour me faire une procuration pour représenter mes frères et sœur mineure pour se procurer les papiers nécessaires (actes de naissance, transfert d'école, etc.) sans avoir besoin de mon père.

Pour l'assurance, nous avons délégué un avocat et l'affaire est actuellement au tribunal. Les 8 familles des victimes ont désigné aussi des avocats. Dernièrement une indemnisation de la société d'assurance a été établie mais l'avocat et les familles des victimes ont jugé le montant insuffisant (150 000 dirhams par famille) et ils ont fait un recours. Quant à l'employeur, propriétaire du camion à l'origine de l'accident, nous ne l'avons pas identifié. Il n'est pas apparu. Une voisine m'a dit qu'il est allé vers les familles de victimes et leur a donné de l'argent sans s'identifier. De ma part, je ne sais pas s'il était présent ou non.

D'après cette expérience douloureuse que vous avez vécue avec votre maman et qui a fait de vous aujourd'hui une jeune femme, étudiante et responsable d'une famille, que pensez-vous des conditions nécessaires pour améliorer les conditions des ouvrières agricoles et pour éviter que ce genre d'accidents se reproduise ?

D'abord quand une femme a recours au travail agricole c'est par obligation en absence d'autres alternatives d'emploi décent. Si les groupes de femmes pouvaient se réunir pour défendre leur droit et s'organiser, elles pourraient changer leur situation.

Mais les femmes ont peur et le souci de chacune est de garantir sa journée du travail pour nourrir ses enfants. Il faut qu'il y ait des lois strictes pour encadrer ce travail informel. Par exemple, en cas d'accident, il faut que les familles des victimes aient au moins un interlocuteur valable pour les écouter, comprendre l'atrocité de leurs douleurs et les appuyer. Voilà, dans notre cas, un accident qui emporte la vie de 8 femmes, comme si elles n'ont jamais été dans ce bas monde.

On oublie aussi que ces femmes sont responsables de familles et derrière elles il y a des enfants en bas âge. Il faut que cela change, que ces drames arrêtent. Il faut encadrer et contrôler les exploitations agricoles et avoir un regard sur ce qui se passe dans les transports et à l'intérieur des exploitations agricoles. Les femmes doivent avoir accès à la couverture sociale en cas de maladie et à une assurance en cas d'accidents.

Références

Benlarbi D, Faysse N, Bouzidi Z, 2025. [Dispositifs d'action publique pour améliorer les conditions de travail et la protection sociale des ouvrières et ouvriers agricoles dans le Saiss au Maroc.](#) *Alternatives Rurales*, hors-série ouvrières agricoles.

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.