CAWTAR
Center of Arab Women for Training and Research

sila



ENTRE PRODUCTION ET PREDATION

Les ouvrières du câblage dans les zones industrielles de Sousse face aux violences basées sur le genre : une recherche-action

Septembre , 2026

Cofinancé par l'Union européenne

Enabel

aecid

ENTRE PRODUCTION ET PREDATION

Les ouvrières du câblage dans les zones industrielles de Sousse face aux violences basées sur le genre : une recherche-action

Centre de la Femme Arabe
pour la Formation et la Recherche
CAWTAR

7 Impasse N° 1 Rue 8840 Centre Urbain Nord
BP 105 Cité El Khadra 1003 - TUNIS
Tél : (+216 71) 790 511 - Fax : (+216 71) 780 002
www.cawtar.org

cawtar@cawtar.org - info@cawtar.org
https://www.facebook.com/CenterofArabWomenforTrainingandResearch
https://www.youtube.com/channel/UCjVSHG0eIfcby7yamw5pD3yw
https://x.com/iflow/login?redirect_after_login=%2FCAWTAR_NGO

Association Tunisienne Awledna

Rue Houdhayfa bin alyamen cité erriadh , Sousse, Tunisia, 4023
administration@association-tunisienne-awledna.com

Cette recherche a été réalisée avec le soutien du Centre de la femme arabe pour la formation et la recherche (CAWTAR), dans le cadre du projet Sila

EQUIPE DE TRAVAIL

Associations porteuses du Projet :	***Association Tunisienne Awledna***
Liste des Cherceheur.e.s :	***Sioud Dorra***
	Sneni Lamia
	Ben Abdejlil Nesrine
Accompagnatrice :	***Pr. Najar Sihem***



TABLE DES MATIERES

Liste des acronymes 3

Liste des figures 4

Liste des tableaux 5

Liste des encadrés 6

Résumés 7

Introduction et éléments de contexte 10

Problématique 14

Hypothèse 17

Cadre théorique et revue de la littérature 17

Méthodologie 22

Résultats et analyse 28

1. Gouverner le corps au travail : contraintes temporelles, physiques et sanitaires 29

1.1. La dictature du chronomètre : l'espace-temps comme contrainte physiologique 29

1.2. La santé au travail : fatigue normalisée et invisibilisation des atteintes 32

1.3. L'économie du sacrifice corporel : banalisation de l'usure corporelle au nom de la production 34

2. Rapports de pouvoir et différenciations : genre, précarité et vulnérabilités produites 35

2.1. Le genre comme variable d'ajustement et vecteur de surexposition aux VBG 35

2.2. La précarité contractuelle comme levier de domination 39

3. La violence comme mode de régulation : discipline, contrôle et silenciation 40

3.1. La violence comme instrument de discipline productive 40

3.2. Le verrouillage institutionnel et l'impasse du signalement 42

Limites et contraintes 47

Recommandations et actions proposées 49

Action centrale prioritaire à mettre en œuvre 51

Template de structuration des actions issues de la recherche pour l'action sur les VBG 51

Canevas pour la présentation de l'action à mettre en œuvre 69

Conclusion 72

Liste Bibliographique 74

Annexes 77

LISTE DES ACRONYMS

AFTURD:	Association des Femmes Tunisiennes pour la Recherche sur le Développement
ATA:	Association Tunisienne Awledna
AWID:	Association for Women's Rights in Development (Association pour les droits des femmes dans le développement)
CAWTAR:	Center of Arab Women for Training and Research
CCIC:	Chambre de Commerce et de l'Industrie de Centre
CREDIF:	Centre de Recherches, d'Études, de Documentation et d'Information sur la Femme
FTDES:	Forum Tunisien pour les Droits Économiques et Sociaux
GIZ:	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (Agence Allemande de coopération internationale)
IMEE:	Industrie mécanique, électronique et électrique
INS:	Institut National des Statistiques
JORT:	Journal Officiel de la République Tunisienne
ONU:	Organisation des Nation Unies
UCET:	Union des Chefs d'Entreprises Tunisiens en France
UNFPA:	Le Fonds des Nations Unies pour la Population
VBG:	Violence Basée sur le Genre

LISTE DES FIGURES

Figure 1: L'emplacement géographique de Sousse et date de création

Figure 2: Distribution de l'âge par sexe

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Synthèse globale du corpus empirique

Tableau 2 : Caractéristiques générales de l'ensemble du corpus empirique

LISTE DES ENCADRÉS

- Le cadre théorique
- La méthode adoptée et les techniques de collecte des données
- Les principaux résultats de l'analyse
- La sélection de témoignages issues de l'enquête qualitative

RÉSUMÉS

RÉSUMÉ EN FRANÇAIS

Cette recherche-action, conduite de juillet 2025 à mars 2026 dans les zones industrielles du gouvernorat de Sousse, porte sur les violences basées sur le genre (VBG) vécues par les ouvrières du secteur du câblage industriel. Portée par l'Association Tunisienne Awledna (ATA), avec l'appui du CAWTAR, elle s'inscrit dans un champ encore insuffisamment documenté en Tunisie : celui des VBG en milieu de travail industriel, peu présent dans les statistiques officielles, les politiques publiques et la production académique.

La recherche part d'un constat établi lors de la phase exploratoire : les ouvrières du câblage tendent à banaliser ou à minimiser certaines formes de violence ou de maltraitance, contrairement aux ouvrières d'autres secteurs industriels qui nomment plus spontanément certaines situations comme violentes. Ce phénomène de banalisation et de minimisation constitue l'objet central de la recherche. La question spécifique qui la structure est la suivante : par quels mécanismes les VBG sont-elles normalisées et invisibilisées dans le secteur du câblage industriel dans les zones industrielles de Sousse ? L'hypothèse principale postule que cette invisibilisation résulte d'un ensemble de mécanismes sociaux, économiques, organisationnels et institutionnels qui contribuent à limiter l'identification des VBG par les ouvrières elles-mêmes, et que le renforcement de leurs capacités à les identifier et à les nommer pourrait constituer un levier d'intervention pour réduire cette invisibilisation.

L'analyse, conduite selon une approche qualitative de type recherche-action et s'appuyant sur la parole d'ouvrières, d'ouvriers et de profils complémentaires, suggère que les VBG peuvent s'inscrire dans une organisation productive qui banalise la souffrance physique et psychologique par des formes de contrôle du temps et du corps, contribue à la concentration des femmes dans des postes exposés à la pression, à la répétitivité et à une capacité limitée à faire valoir leurs droits dans l'organisation du travail, et se maintient dans un contexte où les mécanismes de recours présentent des limites importantes, contribuant au maintien du silence. Le résultat central de cette recherche est que la méconnaissance par les ouvrières elles-mêmes de ce qu'elles vivent constitue l'un des mécanismes importants d'invisibilisation des VBG dans ce secteur.

En réponse à ces résultats, la recherche formule des recommandations hiérarchisées à destination de l'ATA, des institutions publiques et des acteurs institutionnels concernés, dont l'action centrale est la mise en place d'un programme visant à renforcer les capacités des ouvrières à identifier, nommer et faire valoir leurs droits face aux VBG.

Mots-clés : violences basées sur le genre, genre et travail, câblage industriel, Sousse, recherche-action.

SUMMARY IN ENGLISH

This action research, conducted from July 2025 to March 2026 across the industrial zones of the Sousse governorate, examines gender-based violence (GBV) experienced by women workers in the industrial wiring sector. Carried out by the Tunisian Association Awledna (ATA) with the support of CAWTAR, it addresses a field that remains insufficiently documented in Tunisia: GBV in industrial workplaces, underrepresented in official statistics, public policies, and academic research.

The research departs from an observation made during the exploratory phase: women workers in the wiring sector tend to trivialise or minimise certain forms of violence or mistreatment, unlike workers in other industrial sectors who more readily identify certain situations as violent. This trivialisation and minimisation constitutes the central object of inquiry. The specific research question guiding this study is: through what mechanisms is GBV normalised and rendered invisible in the wiring sector within the industrial zones of Sousse? The main hypothesis holds that this invisibilisation results from a combination of social, economic, organisational and institutional mechanisms that contribute to limiting the identification of GBV by the workers themselves, and that strengthening their capacity to identify and name these experiences could constitute a potential lever for reducing this invisibilisation.

The analysis, conducted through a qualitative action research approach and drawing on the accounts of women and men workers, as well as complementary profiles, suggests that GBV may be embedded in a productive organisation that normalises physical and psychological suffering through forms of control over time and bodies, contributes to the concentration of women in positions characterised by pressure, repetitiveness and a limited capacity to assert their rights within the organisation of work, and persists in a context where institutional redress mechanisms present significant limitations, contributing to the maintenance of silence. The central finding of this research is that the workers' own lack of awareness of what they are experiencing constitutes one of the important mechanisms through which GBV remains invisible in this sector.

In response to these findings, the research puts forward prioritised recommendations addressed to the ATA, public institutions and relevant institutional actors, with the central action being the implementation of a programme aimed at strengthening women workers' capacities to identify, name and assert their rights in the face of GBV.

Keywords: gender-based violence, gender and work, wiring industry, Sousse, action research.

Introduction et éléments de contexte

Le gouvernorat de Sousse est officiellement institué le 21 juin 1956 dans le cadre du découpage administratif national[1]. Il couvre une superficie de 2 669 km²[2], soit environ 1,6 % du territoire tunisien. Géographiquement, il est situé sur le littoral du Sahel tunisien[3], comme l'illustre la figure 1. Sur le plan démographique, il compte 762 281 habitants, avec une légère prédominance féminine[4]. La figure 2 donne également un aperçu de la présence des femmes dans les tranches d'âge correspondant à la population en âge de travailler, dans une région marquée par une activité industrielle structurante.

Figure 1

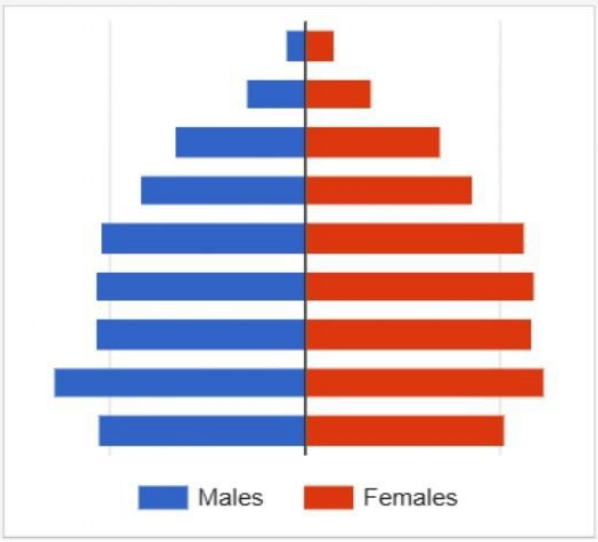
La carte de Sousse



Source : site officiel Ministère de l'Économie et de Planification

1. Academic, Dictionnaires et encyclopédies académiques, https://fr-academic.com/dic.nsf .
2. UCET, Découvrir La Tunisie-Sousse, https://ucet-org.fr/team/sousse/?utm_source .
3. UCET, Op. Cit.
4. INS, Recensement général de la population et de l'habitat 2024, Tunis, 2025. (50,9 % de femmes contre 49,1 % d'hommes)

Figure 2: Distribution de l'âge par sex



Age Distribution (C 2024)	
80+ years	12,722
70-79 years	32,207
60-69 years	67,946
50-59 years	85,604
40-49 years	108,660
30-39 years	112,811
20-29 years	111,874
10-19 years	126,073
0-9 years	104,384

City population

Sur le plan économique, Sousse se distingue par un tissu industriel dense de 509 entreprises manufacturières, dont une part importante relève du secteur des industries électriques, de l'électronique et des pièces automobiles[5]. Ce secteur, couramment désigné par les travailleuses et travailleurs sous le terme de « câblage », s'appuie sur douze zones industrielles aménagées[6] et mobilise une main-d'œuvre où les femmes occupent une place visible, notamment dans les chaînes de production. Ces caractéristiques ont orienté le choix de ce territoire comme terrain d'investigation de la présente recherche-action.

L'ATA est une organisation non gouvernementale à but non lucratif, fondée en 2014 et basée à Sousse, dont la mission est la protection et la promotion des droits des personnes en situation de vulnérabilité. Elle s'appuie sur une approche participative et sur les données issues du terrain. L'ATA dispose d'un ancrage territorial à Cité Erriadh, quartier marqué par une diversité sociale et par des dynamiques de migrations internes[7]. Cet ancrage facilite le contact avec des femmes dont certaines travaillent dans les unités industrielles de la région.

C'est dans ce contexte que s'inscrit la présente recherche-action, portée par l'ATA avec l'appui du CAWTAR. Les données nationales disponibles indiquent que les violences vécues par les femmes en Tunisie constituent un phénomène documenté à l'échelle nationale[8], encore peu exploré dans le milieu de travail industriel. Ce constat éclaire la pertinence d'une investigation centrée sur ce secteur et ce territoire.

Selon l'INS, 84,7 % des femmes interrogées déclarent avoir vécu, depuis l'âge de 15 ans, au moins

5. CCIC, Gouvernorat de Sousse, implantation de Sousse, https://www.ccicentre.org.tn/region-du-centre
6. Ministère de l'Equipement, de l'Habitat et de l'Infrastructure: la Direction Générale de l'Aménagement du Territoire, L'Atlas Numérique du Gouvernorat de Sousse, pp. 63-68.
7. Ministère de l'économie et la planification, Commissariat général au développement régional, Gouvernorat de Sousse en chiffres, 2023 p. 10.
8. INS, Enquête nationale sur la violence à l'égard des femmes en 2022, Tunis, 2024, pp. 1-2.

un acte de violence[9]. A ce sujet, une étude citée par l'organisation d'information AWID révèle qu'un pourcentage non négligeable de femmes travaillant dans l'informel déclarent avoir été victimes de violences sexuelles ou de harcèlement de la part de leurs employeurs[10]. Ces éléments ne portent pas spécifiquement sur le câblage industriel, mais ils situent la présente recherche dans un contexte où les violences vécues par les femmes, y compris dans certains espaces de travail, constituent un enjeu documenté. Ils invitent ainsi à interroger le secteur industriel formel, encore peu exploré sous cet angle. Dans ce cadre, il convient de préciser certaines notions utilisées tout au long de cette recherche. Le secteur étudié est couramment désigné par les travailleuses et travailleurs sous le terme de « câblage ». Cette appellation, bien qu'elle ne constitue pas une dénomination technique officielle, s'est imposée dans l'usage courant pour renvoyer à l'industrie de fabrication et d'assemblage de faisceaux de câbles pour véhicules automobiles, sous-secteur des équipements électriques et électroniques automobiles.

S'agissant des violences à l'égard des femmes[11], cette recherche s'appuie sur la définition établie par l'ONU dans la résolution 48/104 de l'Assemblée générale, qui les définit comme tout acte de violence dirigé contre le sexe féminin et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou la vie privée[12]. Est également retenue la notion de discrimination à l'égard des femmes, définie par la CEDEF comme toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe ayant pour effet ou pour but de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes des droits de l'homme et des libertés fondamentales[13]. Le terme de victime, tel que défini par la loi organique n° 2017-58, désigne la femme et les enfants résidant avec elle ayant subi un préjudice physique, moral, psychologique, sexuel ou économique, ou ayant été privés de la jouissance de leurs libertés et droits par des actes, paroles ou cas d'abandon constituant une violation des lois en vigueur[14]. Cette recherche prend en considération les différentes formes de violences reconnues par cette loi, en les analysant à partir du contexte spécifique du travail industriel.

Le choix d'une démarche de recherche-action s'inscrit dans la volonté de l'équipe et de l'association de contribuer simultanément à la production de connaissances sur le phénomène étudié et à l'initiation d'un changement concret sur le terrain. Telle que définie dans la littérature, la recherche-action vise en effet un double objectif : «transformer la réalité et produire des connaissances concernant ces transformations»[15]. Dans cette démarche, le chercheur n'est plus un simple observateur, mais un acteur engagé aux côtés des populations concernées[16]. Ce cadre, introduit par le psychologue social Kurt Lewin dès les années 1940, repose sur une collaboration étroite

9. Ibid.

10. AWID, Travail informel en Tunisie : un facteur à inclure dans les stratégies de lutte contre les violences basées sur le genre, 20 juin 2014, https://www.awid.org/fr/nouvelles-et-analyse/travail-informel-en-tunisie-un-facteur-inclure-dans-les-strategies-de-lutte?utm_source .

11. Dans le cadre de cette recherche, les expressions «violences à l'égard des femmes» et «violences basées sur le genre» sont utilisées de manière interchangeable, tout en reconnaissant que leur périmètre conceptuel peut différer selon les cadres théoriques mobilisés.

12. Nations Unies, Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, résolution 48/104 de l'Assemblée générale, in Recueil des règles et normes de l'ONU en matière de prévention du crime et de la justice pénale, New York : ONU, 2006, p. 343.

13. Nations Unies, Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), New York : ONU, 1979, art. 1

14. Tunisie, loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017 relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes, JORT, n° 65, 15 août 2017, art. 3.

15. Michèle Catroux, « Introduction à la recherche-action : modalités d'une démarche théorique centrée sur la pratique », Les cahiers de l'APLIUT, vol. XXI, n° 3, 2002, pp. 9-10.

16. Florence Allard-Poesi et Véronique Perret, « La Recherche-Action », in Yvonne Giordano (dir.), Conduire un projet de recherche : une perspective qualitative, Paris : EMS, 2003, p. 87.

entre chercheurs et participants en vue de la transformation de leur réalité[17]. Dans le cadre de ce projet, cette démarche est enrichie par une approche pluridisciplinaire combinant la sociologie, les études de genre, l'analyse économique, l'analyse juridique et l'analyse des données issues du vécu des femmes et des acteurs locaux[18].

Problématique

En Tunisie, malgré l'adoption de la loi organique n° 2017-58 relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes et les engagements internationaux de la Tunisie en la matière, les violences basées sur le genre dans les espaces de travail font l'objet d'une documentation encore limitée[19]. Les travaux existants se sont principalement focalisés sur la sphère domestique, les espaces publics et certains secteurs comme l'agriculture, tandis que le milieu industriel formel demeure insuffisamment exploré sous cet angle[20]. Les données disponibles sur l'informel et le textile donnent quelques indices sur les vulnérabilités auxquelles peuvent être exposées les travailleuses[21], mais elles ne permettent pas de tirer des conclusions directes sur le secteur industriel étudié. Certains secteurs industriels, dont le câblage, font apparaître une présence féminine visible dans les chaînes de production[22]. Ces travaux éclairent certaines vulnérabilités économiques et sociales pouvant affecter les travailleuses, notamment lorsqu'elles disposent d'une faible protection sociale ou de mécanismes de représentation limités[23]. En l'absence de données spécifiques sur ce terrain, certaines formes de pression, de harcèlement, d'intimidation ou de traitement différencié peuvent être interprétées comme des contraintes ordinaires du travail industriel. Cette normalisation peut limiter l'identification du phénomène et rendre plus difficile la conception d'interventions ciblées[24].

C'est dans cette lacune documentaire et analytique que s'inscrit la présente recherche-action, en se concentrant sur un terrain précis : le secteur du câblage industriel dans les zones industrielles de Sousse. Selon les observations conduites lors de la phase exploratoire, les femmes apparaissent comme une composante visible des effectifs dans les chaînes de production observées. Les données exploratoires indiquent également des pressions de rendement, des situations contractuelles dont certaines peuvent présenter des fragilités, et des rapports hiérarchiques marqués par des normes de genre, autant de conditions qui peuvent, selon la littérature, favoriser l'exposition à diverses formes de VBG[25].

17. Mario Roy et Paul Prévost, « La recherche-action : origines, caractéristiques et implications de son utilisation dans les sciences de la gestion », Recherches qualitatives, vol. 32, n° 2, 2013, pp. 131-137.

18. Grâce à ce double ancrage, à la fois scientifique et pratique, l'analyse du contexte spécifique du travail des femmes dans le secteur industriel à Sousse, combiné à l'engagement territorial de l'association, justifie pleinement la pertinence d'une étude fondée sur la recherche-action.

19. On note que la question des violences faites aux femmes en milieu professionnel a fait l'objet d'un intérêt croissant, mais la majorité des travaux académiques ou institutionnels se concentre encore sur des contextes spécifiques tels que les établissements publics ou les structures éducatives, avec une prévalence qui atteint 58,3 % dans l'espace professionnel selon l'enquête nationale de 2016 sur les violences de genre dans l'espace public. Voir Sana Ben Achour, Violences à l'égard des femmes : Les lois du genre, Tunis : UNFPA, 2013, pp. 10-14, 118-122 ; voir aussi INS, Enquête nationale sur la violence à l'égard des femmes en 2022, Tunis : INS, 2024, pp. 1-2.

20. La recherche sur les ouvrières dans l'industrie est reconnue comme insuffisante. Voir ONU Femmes, La violence fondée sur le genre dans l'espace public en Tunisie, Tunis : ONU Femmes, 2020, p. 75.

21. Par exemple, les violences sexuelles dans le secteur du textile constituent le « grand tabou » de ce monde à prédominance féminine, les femmes évoquant les faits à demi-mot, rendant la violence au travail rarement documentée de manière exhaustive. Voir Olfa Belhassine, Enquête sur les ouvrières du textile tunisien : les laissées pour compte de la fast fashion, Tunis : Fondation Rosa Luxemburg, Bureau Afrique du Nord, 2024, pp. 11-12 ; voir aussi OCDE, L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA, Paris : OCDE, 2017, p. 139.

22. Les données démographiques disponibles donnent un aperçu de la présence féminine dans les tranches d'âge productives. Voir City Population, op. cit.

23. Dans l'économie informelle, où se trouvent près d'une femme active sur trois (32,5 %), 59 % des travailleuses reçoivent moins de 300 DT par mois et à peine 11,7 % bénéficient d'une carte de soin. Voir Souhayr Belhassen, Dorra Mahfoudh et Hafidha Chekir, Les femmes tunisiennes dans le travail et le mouvement syndical, Tunis : Friedrich-Ebert-Stiftung, 2018, pp. 18-20 ; Mounir Hassine, Violations des droits économiques et sociaux des femmes travailleuses dans le secteur du textile, Monastir : FTDES, 2014, p. 25.

24. Sarah Barrières, « Intensité des mobilisations ouvrières et transformation du genre dans la révolution (Tunisie) », in Sarah Barrières, Abir Kréfa et Saba Le Renard (dir.), Le genre en révolution. Maghreb et Moyen-Orient, 2010-2020, Lyon : Presses universitaires de Lyon, 2023, p. 166.

25. Sarah Barrières, « Des rebelles au travail. Faire front entre ouvrières dans la (post) révolution tunisienne », Travail, genre et sociétés 45, n° 1 (2021), pp. 115-133.

Ce qui confère à ce terrain sa particularité n'est pas seulement l'identification de situations pouvant relever des VBG, mais le rapport spécifique que les ouvrières entretiennent avec ces situations. Lors de la phase exploratoire, l'équipe de recherche a observé que plusieurs ouvrières du câblage rencontrées tendent à banaliser ou à minimiser certaines formes de violence ou de maltraitance, présentant leurs conditions de travail comme globalement acceptables, contrairement aux ouvrières rencontrées dans d'autres secteurs industriels comme le textile et l'agroalimentaire, qui nomment plus spontanément certaines situations comme violentes. Ce phénomène, loin de constituer une preuve d'absence de violence, constitue en lui-même un objet d'investigation. Il peut être mis en relation avec ce que la littérature décrit comme des dynamiques de construction du consentement en milieu de travail[26], susceptibles de contribuer à rendre certaines contraintes moins dicibles.

La question au cœur de cette recherche est donc la suivante : par quels mécanismes les violences basées sur le genre sont-elles banalisées, normalisées et invisibilisées dans le secteur du câblage industriel dans les zones industrielles de Sousse ?

La compréhension de ce problème suppose d'interroger plusieurs axes d'analyse susceptibles de contribuer à la normalisation et à l'invisibilisation des violences. Un premier axe, d'ordre socio-économique, porte sur les conditions d'emploi, les contraintes matérielles du travail, la dépendance au salaire et les rapports hiérarchiques dans les chaînes de production[27]. Un deuxième axe, institutionnel, renvoie aux conditions d'accès aux dispositifs de plainte, au rôle des mécanismes de contrôle du travail et aux formes de représentation collective disponibles dans le secteur[28]. Un troisième axe, scientifique, concerne la manière dont certains cadrages de recherche peuvent laisser peu visibles les expériences des ouvrières industrielles et les violences au travail[29]. Un quatrième axe, symbolique et culturel, porte sur les normes de genre intériorisées et le contexte dans lequel certaines contraintes professionnelles peuvent être perçues comme ordinaires ou difficiles à contester[30]. C'est à l'articulation de ces axes que la recherche entend analyser les mécanismes de normalisation, de minimisation et d'invisibilisation des VBG.

L'ATA, avec le soutien du CAWTAR, poursuit à travers cette recherche-action un objectif global : produire des connaissances empiriques sur les formes de VBG rapportées ou perçues et sur les mécanismes de leur normalisation et de leur invisibilisation dans le secteur du câblage industriel à Sousse, afin d'orienter des actions d'information, de sensibilisation, d'orientation et de plaidoyer adaptées au terrain. Trois objectifs spécifiques structurent cette démarche :

Identifier et documenter les formes de VBG rapportées ou perçues dans le secteur du câblage, en recueillant la parole des ouvrières dans un cadre éthique et sécurisé.

26. Sarah Barrières, « Intensité des mobilisations ouvrières et transformation du genre dans la révolution (Tunisie) », op. cit., p. 166.

27. Souhayr Belhassen, Dorra Mahfoudh et Hafidha Chekir, op. cit, pp. 8-20.

28. Arbia Selmi, « Les syndicalistes femmes contre le plafond de verre dans la Tunisie (post) révolutionnaire », Ethnologie française 49, n° 2 (2019), pp. 289-293.

29. Dorra Ben Alaya, « La légitimation de la violence selon le genre et le contexte en Tunisie », Déviance et Société 40, n° 2 (2016), pp. 187-200.

30. PNUD Tunisie, « Violence basée sur le genre en Tunisie : comment les victimes parcourent-elles un chemin semé d'embûches ? », 20 mai 2022, https://www.undp.org/fr/tunisia/blog/violence-basee-sur-le-genre-en-tunisie-comment-les-victimes-parcourent-elles-un-chemin-seme-dembuches.

Analyser les facteurs économiques, organisationnels, institutionnels et symboliques susceptibles de contribuer à leur normalisation, leur minimisation ou leur invisibilisation.

Formuler des recommandations opérationnelles à destination de l'ATA, des acteurs institutionnels concernés et des partenaires de la société civile, en vue d'actions concrètes de sensibilisation, de plaidoyer et d'orientation des ouvrières.

Hypothèse

La normalisation des violences basées sur le genre dans le secteur du câblage industriel à Sousse s'expliquerait par des mécanismes sociaux, économiques et organisationnels qui limitent leur identification par les ouvrières elles-mêmes ; dans ce contexte, le renforcement de leurs capacités à reconnaître et à nommer ces violences constituerait un levier central pour réduire leur invisibilisation et orienter des actions de prévention et de protection adaptées.

Cadre théorique et revue de la littérature

Cette revue de la littérature pose les bases théoriques de l'étude consacrée au travail féminin dans les IMEE à Sousse. Les travaux mobilisés montrent que la présence des femmes dans ce secteur ne relève pas seulement de dynamiques économiques, mais s'inscrit dans des logiques sociales plus larges, où les rapports de genre influencent leur accès à l'emploi, les postes occupés et leurs conditions de travail.

L'intérêt de cette analyse réside alors dans la mise en relation de ces deux dimensions. Ce retour sur la littérature met également en évidence certaines limites des travaux existants, en particulier l'absence d'analyses centrées sur des contextes spécifiques comme celui de Sousse, ouvrant la voie à une réflexion plus ciblée sur les espaces industriels locaux. Dans ce cadre, la participation des femmes au marché du travail ne peut être saisie indépendamment des rapports de genre qui organisent la société et structurent les rôles professionnels.

À partir de ce constat, la participation des femmes au marché du travail tunisien reste déterminée par des rapports de genre, malgré l'existence d'un cadre juridique avancé et ambitieux. Les travaux de Dorra Mahfoudh-Draoui montrent que les normes sociales persistantes assignent encore aux femmes des rôles professionnels subalternes, restreignant leurs opportunités professionnelles et leur pouvoir de négociation[31]. Dans la même optique, l'étude menée par le Collectif 95, l'AFTURD et l'ONU Femmes, en 2014, souligne que les représentations traditionnelles du rôle économique des femmes continuent de légitimer leur faible taux de participation et la précarité de leurs droits[32]. Cette dynamique est confirmée par les chiffres fournis par l'INS, à travers les données statistiques nationales du "Rapport national genre Tunisie 2015" et du "Bilan démographique : recensement général de la population et de l'habitat 2024"[33].

31. Dorra Mahfoudh-Draoui, Une analyse genre de la situation en Tunisie : avant et après le 14 janvier 2011, CAWTAR, Tunis, 2012 et Souhayr Belhassen, Dorra Mahfoudh et Hafidha Chekir, op. cit.

32. Collectif 95, AFTURD, ONU Femmes, Égalité dans l'héritage et autonomie économique des femmes : cadre juridique, perceptions et pratiques sociales ; les enjeux économiques ; enquête : attitudes et comportements économiques, Tunis, 2014.

33. INS, Rapport national genre Tunisie 2015, INS, ONU Femmes, Tunis, 2016 et INS, Bilan Démographique : Recensement Général De La Population Et De l'Habitat 2024, op. cit.

Ces inégalités ne concernent pas seulement l'accès à l'emploi ; elles se manifestent également dans l'organisation interne du travail. L'article d'Arbia Selmi en 2019 et celui de Sarah Barrières en 2025 montrent que les structures syndicales et professionnelles demeurent largement masculinisées. Cette masculinisation est maintenue, selon ces deux travaux, par des mécanismes de domination qui entravent la capacité des femmes à accéder aux instances décisionnelles[34]. De même, les études du CREDIF montrent que ces déséquilibres s'inscrivent dans des représentations sexistes intériorisées aussi bien par les hommes que par les femmes. Cela renforce l'exclusion des femmes des responsabilités professionnelles et expose certaines d'entre elles à des formes quotidiennes de violences symboliques ou directes[35]. Dans le prolongement de ces analyses, l'étude menée par le CAWTAR et le GIZ en 2017 montre que les transformations du marché du travail ont consolidé la concentration des femmes dans des emplois plus précaires[36].

La précarité professionnelle apparaît ainsi comme l'un des déterminants majeurs de la vulnérabilité des femmes. Dans son article, Lamia Neji met en évidence que la discrimination systémique fondée sur le genre maintient les jeunes femmes dans des trajectoires professionnelles instables[37]. Cette dynamique discriminatoire, structurée par des normes socio-économiques profondément ancrées dans la société, se traduit particulièrement dans les secteurs dominés par une main-d'œuvre féminine. Ces constats rejoignent les résultats des travaux produits par l'AWID[38].

Selon une lecture interprétative, la précarité crée un environnement propice à l'impunité, dans lequel les rapports hiérarchiques et les asymétries de pouvoir sont exacerbés. Les travaux du CREDIF et de l'ONU Femmes confirment que les femmes qui occupent les emplois les plus précaires sont celles qui rapportent le plus d'expositions à des violences économiques, psychologiques et sexuelles[39]. En outre, Sarah Barrières confirme que la dépendance économique constitue également un facteur de vulnérabilité des femmes au travail[40].

Cette vulnérabilité ne peut pas être dissociée du rôle des corps intermédiaires, des entités représentatives et, plus particulièrement, des organisations syndicales, qui occupent une position ambivalente dans la protection des travailleuses. Bien que la liberté syndicale et la protection du droit d'organisation et de négociation soient établies clairement par les conventions n°87 et 98 de l'OIT[41] et par le code du travail tunisien[42], les recherches montrent cependant que ces espaces restent marqués par des rapports de pouvoir genrés.

Dans ce sens, Sarah Barrières démontre que les syndicats, bien que juridiquement habilités à défendre l'ensemble des travailleurs, participent parfois à la reproduction de l'ordre patriarcal. Cette reproduction se traduit notamment par la relégation des problématiques de harcèlement

34. Arbia Selmi, op. cit, p. 283. Sarah Barrières, Syndicalisme en centres d'appels et (re)production de l'ordre genré dans la révolution tunisienne, La Nouvelle Revue du Travail [En ligne], 2025, URL : https://journals.openedition.org/nrt/21134/.

35. CREDIF et ONU Femmes, op. cit, et CREDIF et UNFPA Tunisie, Les représentations sociales des violences faites aux femmes chez les hommes, jeunes et adultes, CREDIF/UNFPA, Tunis, 2019.

36. CAWTAR et GIZ, Réglementation du travail et participation des femmes au marché du travail en Tunisie, Tunis, 2017.

37. Lamia Neji, « L'emploi des jeunes femmes en Tunisie à l'épreuve de la discrimination fondée sur le genre » , Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 3 | 2024.

38. AWID, op. cit.

39. CREDIF et ONU Femmes, op. cit.

40. Sarah Barrières, Des rebelles au travail. Faire front entre ouvrières dans la (post) révolution tunisienne, op. cit, pp. 115-133.

41. Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective.

42. Code du travail, promulgué par la loi n° 66-27 du 30 avril 1966.

ou de violence au profit de revendications plus classiques, telles que les salaires ou les conditions matérielles[43]. Cette tendance est également identifiée dans l'étude de Dorra Mahfoudh-Draoui, qui souligne que les femmes syndiquées se heurtent à un "plafond de verre" interne, limitant leur accès aux postes décisionnels et réduisant leur capacité à orienter les priorités syndicales vers les enjeux de genre[44]. Cette invisibilisation est d'autant plus problématique que le cadre juridique tunisien impose explicitement la prévention, la sanction et la prise en charge de la violence et de la discrimination à l'égard des femmes dans le monde du travail. Toutefois, l'écart entre normes et pratiques reste nourri par des structures syndicales historiquement masculines et par les résistances culturelles signalées par plusieurs études nationales, comme celle réalisée par l'ONU Femmes, Equimundo, l'Institut Arabe des Droits de l'Homme et Beity[45].

Enfin, l'analyse des inégalités de genre doit être replacée dans le contexte plus large de l'essor des industries mécaniques, électriques et électroniques en Tunisie. Celui-ci s'inscrit dans le prolongement des transformations économiques analysées par Alia Gana[46]. Dans son étude sur les dynamiques de l'emploi des femmes en Tunisie, elle rappelle que la Tunisie s'est engagée dans un processus de libéralisation économique et d'ouverture sur les marchés extérieurs. Dans ce cadre, l'Agence Invest in Tunisia présente les IMEE comme un secteur en forte expansion[47]. Elle insiste également sur la disponibilité d'une main-d'œuvre « qualifiée et compétente », ainsi que sur l'existence de structures de formation spécialisées.

Au terme de cette revue, il apparaît que les travaux existants éclairent soit les dynamiques économiques du secteur industriel, soit les inégalités de genre, mais que peu d'études croisent ces dimensions à l'échelle d'un territoire spécifique. C'est précisément ce vide que cette recherche entend combler, en analysant les conditions de travail, la précarité et les violences vécues par les femmes dans le secteur industriel à Sousse.

Ainsi, cette recherche permet de mieux comprendre la réalité du travail féminin dans les IMEE à Sousse, non seulement à travers les transformations économiques du secteur, mais aussi à partir des expériences concrètes des femmes qui y travaillent. En s'intéressant à un territoire précis, elle cherche à dépasser les analyses générales sur l'emploi féminin en Tunisie pour montrer comment les inégalités de genre se manifestent dans le quotidien professionnel. Elle mettra ainsi en évidence les difficultés rencontrées par les travailleuses, notamment la précarité, les discriminations, les violences et la faible représentation dans les espaces de décision.

43. Sarah Barrières, op. cit.

44. Souhayr Belhassen, Dorra Mahfoudh et Hafidha Chekir, op. cit.

45. ONU Femmes, Equimundo, Institut Arabe des Droits de l'Homme (IADH) et Beity, « Un homme entre dans l'eau et en ressort sec » : Comprendre les Masculinités en Tunisie, Tunis, 2022.

46. Alia Gana, « Processus de libéralisation et dynamiques de l'emploi des femmes en Tunisie », Autrepart, 2007.

47. FIPA Tunisia (Foreign Investment Promotion Agency). «Les industries mécaniques, électriques et électroniques en Tunisie»,Tunis , FIPA, 2023. https://investintunisia.tn/wp-content/uploads/2023/12/Les-Industries-Mecaniques-Electriques-et-Electroniques-en-Tunisie.pdf

Le travail féminin dans les IMEE à Sousse est marqué par des rapports de genre qui influencent l'accès à l'emploi, les postes occupés et les conditions de travail. La littérature met en évidence la précarité, les discriminations, la faible représentation des femmes dans les espaces de décision et l'insuffisante prise en charge des violences. Cette recherche cherche donc à analyser ces réalités à partir du contexte spécifique de Sousse.

Méthodologie

La présente recherche-action repose sur une approche qualitative, retenue pour sa capacité à saisir la complexité d'un phénomène sensible et socialement invisibilisé. Les dynamiques de pouvoir, la normalisation des violences, la peur des représailles et le poids du silence qui caractérisent les violences basées sur le genre en milieu industriel échappent largement aux approches quantitatives. Seule une démarche ancrée dans le vécu des personnes concernées, attentive aux non-dits comme aux discours explicites, permet d'en restituer la réalité. Cette posture s'inscrit dans les principes de la recherche-action participative : co-construction des savoirs avec les acteurs du terrain, production de connaissances mobilisables et articulation entre analyse et intervention. L'ancrage de l'ATA à Cité Erriadh, quartier populaire de Sousse, a facilité l'accès au terrain et l'instauration d'un climat de confiance avec les participantes.

La collecte des données s'est déroulée en trois phases successives et complémentaires, reflétant la logique itérative de la recherche-action : une phase exploratoire de délimitation du terrain, une phase principale centrée sur le secteur retenu, et une phase complémentaire de contextualisation et d'enrichissement des données.

Première phase : Exploration et délimitation du terrain

Cette phase visait à cartographier le terrain, tester les outils de collecte et identifier les zones de silence et de résistance avant toute délimitation définitive du périmètre d'investigation. Deux techniques complémentaires ont été mobilisées.

Un focus group réunissant neuf ouvrières issues de différents secteurs industriels de la région de Sousse a été organisé en novembre 2025 dans les locaux de l'ATA, animé par une facilitatrice principale et deux rapporteuses en charge de la prise de notes et de l'observation des dynamiques de groupe. Le format collectif a favorisé l'émergence de paroles difficilement accessibles en entretien individuel, tout en révélant des mécanismes de normalisation et de solidarité entre femmes.

Trois entretiens semi-directifs ont par ailleurs été conduits auprès d'ouvrières du textile et de l'industrie pharmaceutique, offrant une première comparaison intersectorielle des vécus.

L'analyse croisée des données issues de cette phase exploratoire a conduit l'équipe à opérer une double délimitation du périmètre d'investigation. D'une part, la focalisation sur les ouvrières affectées aux chaînes de production s'est imposée au regard de la concentration des dynamiques de violence et de pression dans ces postes. D'autre part, le secteur du câblage industriel a été retenu comme terrain principal, en raison du phénomène de déni particulièrement marqué observé chez les ouvrières de ce secteur, contrairement aux travailleuses des autres secteurs qui nommaient plus spontanément certaines situations comme violentes. Cette délimitation progressive constitue en elle-même un résultat analytique de la phase exploratoire.

Deuxième phase : investigation principale

Cette phase constitue le cœur empirique de la recherche. Elle a été conduite exclusivement dans le secteur du câblage industriel, au sein de neuf zones industrielles du gouvernorat de Sousse : Messadine, Sidi Abd Lahamid, Sidi El Héni, Sousse Nord, Sidi Bou Ali, Zawya, Kalaa Kebira, Kalaa Sghira et Akouda. Cette couverture géographique étendue garantit la diversité des contextes productifs représentés dans le corpus.

Douze entretiens semi-directifs individuels[48] ont été réalisés, répartis équitablement entre ouvrières et ouvriers. L'inclusion des hommes dans le corpus ne vise pas à symétriser les expériences, mais à éclairer les dynamiques relationnelles et hiérarchiques qui structurent le milieu de travail et contribuent à la production des violences.

Les entretiens ont été conduits principalement à distance pour une durée moyenne entre 30 et 60 minutes, par téléphone ou via l'application WhatsApp selon la préférence et les disponibilités des personnes interrogées, à l'exception du premier entretien réalisé en présentiel au siège de l'ATA. Ce dispositif a permis de limiter les contraintes d'accès au terrain et de réduire les situations d'exposition des participants, favorisant ainsi une plus grande liberté d'expression.

Troisième phase : entretiens complémentaires

Cette phase visait à enrichir et contextualiser les données recueillies auprès des ouvrières et ouvriers, en intégrant des perspectives extérieures à la chaîne de production. Quatre entretiens semi-directifs ont été réalisés avec des profils spécifiques, tous liés au secteur du câblage industriel, et tous titulaires d'un diplôme universitaire.

Des démarches ont été initiées auprès d'autres profils institutionnels et associatifs, mais ces contacts n'ont pas abouti dans les délais impartis par la recherche.

48. Le nombre d'entretiens a été déterminé en fonction du principe de saturation des données, dans la mesure où les éléments recueillis ont progressivement fait apparaître des récurrences dans les discours, permettant de stabiliser les axes d'analyse.

Tableau 1 : Synthèse globale du corpus empirique

Phase	Technique	Modalité	Profil	Genre	Nbre	pers. Handicapées	Dont femmes enceintes
Exploratoire	Focus group	Présentiel	Ouvrières (agroalimentaire, textile, câblage)	F	9	1	0
	Entretien semi-directif	Présentiel	Ouvrière textile	F	2	0	0
	Entretien semi-directif	Présentiel	Ouvrière industrie pharmaceutique	F	1	0	0
Principale	Entretien semi-directif	Présentiel (1) / A distance (5)	Ouvrière câblage	F	6	0	1
	Entretien semi-directif	A Distance	Ouvrier câblage	H	6	0	0
Complémentaire	Entretien semi-directif	A Distance	Directeur commercial (ex-câblage, quitté il y a 9 ans)	H	1	0	0
	Entretien semi-directif	A Distance	Responsable de production (câblage)	H	1	0	0
	Entretien semi-directif	A Distance	Formateur en usine (câblage)	H	1	0	0
	Entretien semi-directif	A Distance	Conseiller juridique (droit du travail)	H	1	0	0
Total				**F : 18 H :10**	**28**	**1**	**1**

Tableau 2 : Caractéristiques générales de l'ensemble du corpus empirique

Caractéristique	Focus group	Entretiens semi-directifs
Durée	3 heures	30 à 60 minutes
Modalité	Présentiel	Présentiel (2) / à distance (17)
Langue	Dialecte tunisien	Dialecte tunisien
Traduction pour l'analyse	Français	Français
Tranche d'âge	24 à plus de 50 ans	25 à 51 ans
Niveau d'éducation (moins de 35 ans)	Supérieur	Supérieur
Niveau d'éducation (35 ans et plus)	Secondaire	Secondaire (ouvrières/ ouvriers) / Universitaire (profils complémentaires)
Secteurs représentés	Agroalimentaire, textile, câblage	Câblage (phases principale et complémentaire)

Outils de collecte et analyse des données

Les guides d'entretien individuel et de focus group ont été élaborés par l'équipe de recherche sur la base des retours de la phase exploratoire. Formulés dans un langage accessible, sans terminologie technique susceptible d'inhiber l'expression spontanée, ils s'organisent autour des thématiques suivantes, abordées de façon progressive :

- Expériences générales de travail
- Relations hiérarchiques et organisation de l'usine
- Solidarités entre collègues et avec l'entourage familial
- Exposition aux différentes formes de violence
- Stratégies de résistance et de contournement
- Besoins et recommandations

Cette progression graduelle permet d'aborder les sujets les plus sensibles après l'établissement d'un climat de confiance. Les entretiens ont fait l'objet d'une prise de notes détaillée et systématique. L'ensemble des transcriptions, rédigées initialement en dialecte tunisien, a été traduit en français pour l'analyse, en préservant les expressions et tournures idiomatiques pour lesquelles aucun équivalent ne rend pleinement compte du sens original. L'analyse thématique du corpus a été conduite à partir de ces transcriptions, selon une démarche visant à identifier les récurrences, les tensions et les zones de silence significatives dans les discours recueillis.

Dimension éthique

La dimension éthique a constitué un principe directeur à toutes les étapes de la recherche. Les dispositions suivantes ont été appliquées de façon systématique :

- Participation strictement volontaire
- Information préalable de l'ensemble des participants sur les objectifs de la recherche, la confidentialité des propos et leur droit de se retirer à tout moment sans conséquence
- Anonymisation totale : toutes les personnes interrogées sont désignées par des pseudonymes dans l'ensemble du corpus et du rapport
- Suppression de toute information permettant l'identification des participants, de leur employeur ou de leur environnement de travail

Un formulaire de consentement éclairé, rédigé en arabe, figure en annexe du présent rapport. Pour les entretiens conduits en présentiel, son contenu a été lu et expliqué aux participantes, qui ont exprimé leur accord de façon explicite. Pour les entretiens à distance, le consentement a été recueilli oralement en début d'entretien, après présentation des mêmes informations. Ce mode de recueil a été délibérément retenu afin de ne pas constituer un obstacle à la participation, dans un contexte où la signature d'un document pouvait être perçue comme une source d'inquiétude par des personnes particulièrement vulnérables. Cette pratique est reconnue dans la littérature

méthodologique relative aux recherches qualitatives portant sur des populations vulnérables et des sujets sensibles[49].

Cette recherche-action repose sur une approche qualitative, déployée en trois phases successives entre novembre 2025 et mars 2026. Une phase exploratoire a permis de délimiter le secteur du câblage comme terrain principal. La phase principale a mobilisé 12 entretiens semi-directifs auprès d'ouvrières et d'ouvriers répartis dans 9 zones industrielles du gouvernorat de Sousse. Une phase complémentaire de 4 entretiens auprès de profils spécifiques (responsables, formateur, conseiller juridique) est venue contextualiser les données. Au total, 28 personnes ont été mobilisées (18 femmes et 10 hommes).

49. Sur les pratiques éthiques adaptées aux recherches qualitatives portant sur des populations vulnérables et des sujets sensibles, voir notamment les recommandations méthodologiques de l'OMS, WHO ethical and safety recommendations for researching, documenting and monitoring sexual violence in emergencies, Genève, 2007 ; voir aussi Liamputtong, P., Researching the Vulnerable : A Guide to Sensitive Research Methods, Sage, Londres, 2007.

RÉSULTATS ET ANALYSE

Le secteur industriel de Sousse, et particulièrement celui du câblage, constitue un pivot de l'économie nationale. Cependant, derrière la modernité des chaînes de montage se cache une réalité sociale brutale. Cette recherche-action explore la « face sombre » de cette productivité, où la violence basée sur le genre n'est pas un accident de parcours, mais un rouage essentiel d'un système de prédation sur les corps et les droits des travailleuses.

Après le travail de terrain mené dans le secteur du câblage à Sousse, les entretiens semi-directifs, le focus group et les entretiens complémentaires, notamment avec le conseiller juridique, nous avons remarqué que les données recueillies étaient fortement liées entre elles. Les témoignages montrent le poids de l'organisation du travail, de la pression quotidienne, de la précarité et des rapports de pouvoir dans l'usine.

C'est pour cette raison qu'il nous a semblé plus pertinent d'analyser ces données selon trois grands axes. La première porte sur le contrôle du corps au travail, à travers les cadences, le chronométrage, la fatigue et les atteintes à la santé. Le deuxième concerne les rapports de pouvoir et les vulnérabilités, notamment celles liées au genre et à la méconnaissance des droits. La troisième traite enfin de la violence comme mode de régulation.

1. Gouverner le corps au travail : contraintes temporelles, physiques et sanitaires

Ce premier axe analyse la manière dont l'organisation du travail dans l'industrie du câblage agit directement sur les corps travailleuses. Il rend compte de la captation du temps, de la contrainte des cadences, de la normalisation de la fatigue et de l'invisibilisation des atteintes à la santé. L'usine apparaît ainsi comme un espace où les besoins physiologiques, les temps de repos et les droits liés à la santé sont subordonnés aux impératifs de production.

1.1. La dictature du chronomètre : l'espace-temps comme contrainte physiologique

L'organisation du travail au sein de l'industrie du câblage à Sousse s'apparente à un système de captation totale du corps et du temps, où la recherche effrénée de rendement tend à transformer l'ouvrier en « robot ». Cette « robotisation » ne renvoie pas à une automatisation technologique, mais à une forme profonde d'aliénation dans laquelle l'individu est dépossédé de son autonomie physiologique, notamment à travers le service «Ratio». Celui-ci traduit des mesures théoriques en contraintes physiques difficilement soutenables, contribuant ainsi à instaurer une zone de non-droit, dans laquelle l'organisation du travail dans l'industrie du câblage agit directement sur les corps des travailleurs et travailleuses. Il laisse entrevoir la captation du temps, la contrainte des cadences, la normalisation de la fatigue et l'invisibilisation des atteintes à la santé. L'usine apparaît ainsi comme un espace où les besoins physiologiques, les temps de repos et les droits liés à la santé sont subordonnés aux impératifs de production. Et où le droit à l'intimité s'efface au profit

des impératifs de production[50]. Comme l'explique Mourad[51] l'employeur «vend du temps» au client en compressant arbitrairement les cycles de production, passant par exemple de 10 à 7 minutes, ce qui contraint le travailleur à une accélération constante de l'effort physique pour compenser cette restriction de sa liberté de mouvement.

Cette pression institutionnelle engendre une violence quotidienne : le système de badgeage numérique, utilisé même pour l'accès aux sanitaires, transforme chaque besoin naturel en une donnée de productivité, soumettant le corps à une surveillance panoptique algorithmique. Dans cette perspective, les analyses de Michel Foucault dans Surveiller et punir[52] permettent de mieux comprendre ce qui se joue dans l'usine. Pour Foucault, le pouvoir moderne ne passe pas uniquement par la violence directe ou les sanctions visibles. Il agit aussi de manière plus discrète, à travers l'organisation de l'espace, le contrôle du temps, la surveillance permanente et l'interiorisationdes normes.

L'usine peut alors être vue comme un espace disciplinaire, au même titre que l'école, l'armée, l'hôpital ou la prison. Les corps y sont placés, surveillés, chronométrés et habitués à répéter les mêmes gestes selon une cadence imposée. Dans le cas des ouvrières du câblage à Sousse, le badgeage, le contrôle des pauses, l'accès surveillé aux sanitaires et la mesure continue du rendement montrent bien cette logique. Le corps de la travailleuse n'est pas seulement utilisé pour produire; il est aussi contrôlé, corrigé et poussé à intégrer les exigences de productivité comme une obligation quotidienne.

Ainsi, la dictature du chronomètre peut être comprise comme une forme actuelle de ce pouvoir disciplinaire décrit par Foucault[53]. La surveillance numérique transforme chaque geste, chaque pause et même chaque besoin naturel en indicateur de performance. Le pouvoir ne se contente donc pas d'interdire ou de sanctionner : il façonne des corps dociles, utiles et obéissants.

Cette déshumanisation se manifeste par des violences physiques extrêmes, Mourad rapportant le cas d'un patron étranglant une ouvrière sur la chaîne jusqu'à l'évanouissement en raison d'une baisse de rendement. De même, Mohsen[54] souligne que les quotas sont passés de 30 à 50 pièces par jour sans égard pour la fatigue humaine, entraînant des pathologies chroniques telles que des douleurs lombaires et des varices.

On observe un passage d'une surveillance physique traditionnelle à une surveillance algorithmique par chronométrage digital. Une divergence profonde oppose les cadres comme Mongi[55], qui perçoivent cette gestion comme une méthode scientifique «juste et équitable» (une «violence morale» nécessaire), et les ouvriers qui y voient une forme d'esclavage moderne. En conclusion, cette organisation est intrinsèquement pathogène ; il est impératif de sanctuariser les besoins naturels.

50. Dans ce cadre, les entretiens avec les différents profils d'opérateurs et d'opératrices témoignent de badgeage et questionnaire pour les toilettes, l'entière disponibilité de l'ouvrier au service de la production…

51. Un pseudonyme pour un opérateur dans une usine de câblage à Sousse, âgé de 39 ans et ayant une expérience dans plusieurs secteurs industriels avec une large expérience dans le secteur de câblage.

52. Michel Foucault,Surveiller et punir: Naissance de la prison, Paris: Gallimard,1975, pp. 137-143

53. Michel Foucault, op. cit., pp. 137-138.

54. Un pseudonyme pour un soudeur dans une usine de câblage à Sousse, âgé d'une quarantaine d'années, ayant une expérience de deux ans dans ce travail.

55. Un pseudonyme pour un responsable production dans une usine de câblage à Sousse, âgé de 29 ans et ayant une expérience de quatres ans dans cette poste.

Afin de mieux comprendre le cadre d'encadrement des primes de rendement, un conseiller juridique a été sollicité. A partir d'une lecture des textes juridiques et des dispositifs existants notamment la convention commune sectorielle de l'électricité et l'électronique, celui-ci a expliqué que les primes liées à la production ne relèvent pas uniquement de la décision unilatérale de l'employeur, mais qu'elles sont encadrées par des mécanismes de régulation et de contestation. Il a notamment précisé que ces règles s'appliquent à l'ensemble des travailleurs, sans distinction de genre, et qu'elles prévoient la possibilité de remettre en cause des objectifs jugés inatteignables à travers des instances telles que le comité technique composé des représentants de l'administration et d'autres représentants des travailleurs ou de syndicat; un comité dont les travailleurs n'ont jamais parlé.

Le conseiller juridique a également évoqué certains paramètres pris en compte dans l'évaluation du rendement, notamment les arrêts ou ralentissements liés aux machines, appelés communément « freins de machine », qui peuvent impacter la productivité sans relever de la responsabilité directe des travailleurs. Ce qui explique le fait que des travailleurs et travailleuses ont évoqué dans les entretiens semi-directifs l'inexistence d'un régime des primes.

Cependant, malgré l'existence de ce cadre formel, les données de terrain montrent que ces dispositifs restent largement méconnus par les travailleurs. Les entretiens révèlent une absence quasi totale de connaissance de ces mécanismes, qu'il s'agisse des possibilités de contestation, du rôle des représentants des travailleurs, de l'inexistence d'une possibilité de résilier le régime des primes, ou même de la prise en compte de certains facteurs comme les freins de machine. Cette méconnaissance peut être interprétée comme une forme de violence invisible ou, à tout le moins, comme un facteur de vulnérabilité, dans la mesure où elle limite la capacité des travailleurs à mobiliser leurs droits et à contester les conditions de travail qui leur sont imposées.

1.2. La santé au travail : fatigue normalisée et invisibilisation des atteintes

Les entretiens montrent que la santé des travailleuses est bien affectée par les conditions de travail, mais qu'elle reste peu reconnue comme un véritable enjeu. Elle est souvent vécue dans le silence, comme une partie normale du travail.

Sur le plan physique, la fatigue est omniprésente. Le travail debout, les gestes répétitifs et le rythme soutenu finissent par peser sur le corps. Comme le dit Nourane, « on travaille debout toute la journée… ça fatigue beaucoup, surtout à la longue » . Mais cette fatigue est rarement remise en question : elle est acceptée comme normale.

Les travailleuses s'adaptent alors comme elles peuvent. Elles réduisent leurs pauses, s'efforcent de suivre le rythme, même quand c'est difficile . Le corps devient un outil de travail qu'on pousse jusqu'à ses limites.

Il y a aussi une pression morale, faite de stress, de remarques ou de tensions dans le travail. Samar[56] explique qu'« il y a beaucoup de pression… ils crient ou font des remarques » . Mais là encore, ces situations sont souvent normalisées.

56. Un pseudonyme d'une opératrice travaillant dans une usine de câblage à Sousse, âgée d'une cinquantaine d'années, avec cinq ans d'ancienneté dans cette usine et une expérience antérieure dans d'autres entreprises du même secteur ainsi que dans le textile.

La question de la maternité montre clairement le décalage entre les droits et la réalité. Le conseiller juridique explique que les femmes ont droit à des heures d'allaitement, mais qu'en pratique elles n'en prennent pas toujours la totalité, souvent par manque d'information ou à cause des contraintes du travail . Le droit existe, mais il reste peu utilisé.

De manière générale, les travailleuses connaissent mal leurs droits liés à la santé et à la protection sociale. Lorsqu'un problème survient, la réaction est souvent individuelle : on va consulter, on utilise l'assurance, sans forcément relier la maladie au travail .

Par ailleurs, l'analyse révèle des pratiques plus stratégiques du côté des employeurs. Dans certains cas, lorsque survient un accident ou un problème de santé, l'entreprise peut prendre en charge rapidement le travailleur, soins, accompagnement, suivi, ce qui est perçu positivement par l'employé. Cependant, cette prise en charge peut aussi servir à éviter la déclaration officielle de l'accident du travail, notamment auprès des organismes comme la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM), afin de ne pas alourdir les bilans ou déclencher des contrôles. Ainsi, la gestion de la santé peut devenir un moyen de contourner les obligations déclaratives, tout en donnant l'impression d'une prise en charge.

Dans le même sens, le cadre juridique prévoit pourtant un suivi médical obligatoire. Le droit impose que le médecin du travail effectue au moins une visite médicale par an, afin de détecter d'éventuelles maladies liées au travail et d'évaluer l'état de santé des travailleurs. Mais dans la pratique, ces visites ne sont pas toujours réalisées de manière régulière, ce qui limite la détection des risques professionnels et contribue à maintenir leur invisibilité.

De même, les accidents du travail et les maladies professionnelles sont souvent sous-déclarés. Cela empêche leur reconnaissance officielle et transfère la responsabilité sur les individus. Les problèmes de santé restent alors isolés, traités au cas par cas, sans remise en question des conditions de travail.

Finalement, la santé des travailleuses apparaît comme un enjeu secondaire, géré au minimum et souvent de manière stratégique. Entre fatigue normalisée, droits peu connus, suivi médical insuffisant et pratiques d'évitement, elle reste largement invisibilisée. Le corps des travailleuses devient ainsi une ressource productive, mobilisée et parfois usée, sans être pleinement protégée.

La question de la santé apparaît comme une dimension encore peu développée dans la littérature. Si Alia Gana met en évidence la vulnérabilité des femmes dans les secteurs féminisés[57], cette vulnérabilité peut également être lue à travers les conditions physiques et organisationnelles du travail, susceptibles d'affecter leur santé. Or, les documents de promotion sectorielle tendent à invisibiliser cette dimension, en mettant l'accent sur la performance économique sans interroger les effets de ces formes d'emploi sur le bien-être des travailleuses. L'accès effectif à la santé et la prise en charge des risques professionnels restent ainsi des angles peu explorés, malgré leur importance dans la compréhension des conditions réelles de travail des femmes dans ce secteur.

57. Alia Gana, Op. cit., pp. 70-71.

1.3. L'économie du sacrifice corporel : banalisation de l'usure corporelle au nom de la production

D'après les témoignages recueillis, l'industrie du câblage à Sousse repose sur une véritable « économie du sacrifice » où le profit immédiat est structurellement indexé sur une dette de santé contractée auprès des ouvriers, engendrant une destruction physique et psychique chronique, telle que des Accident Vasculaire Cérébral (AVC), des colites et des troubles musculosquelettiques, exacerbée par des conditions de transport indignes qui amputent le repos physiologique à seulement deux ou trois heures par nuit.

Cette dégradation systémique se heurte à la complicité flagrante des corps intermédiaires tels que les syndicats, inspection du travail, ressources humaines… qui, au lieu de protéger la partie vulnérable, collaborent au maintien de l'ordre productif et absorbent la colère ouvrière par des jeux de pouvoir.

Mourad dénonce avec force cette inféodation : « Le syndicat est toujours inféodé à l'administration, il ne défend jamais l'ouvrier [...] Ils les créent parce que c'est obligatoire, pas parce qu'ils ont peur pour l'intérêt de l'ouvrier ». Un constat d'inutilité partagé par Amal[58] qui affirme n'avoir vu « ni l'inspection ni personne » en cinq ans de service. Cette absence de protection est vécue par les travailleurs comme une forme de blocage, où toute réclamation peut se retourner contre celui ou celle qui parle. Le système apparaît alors, dans les discours des enquêtés, comme un espace où les « perturbateurs[59] » risquent d'être identifiés, mis à l'écart ou même licenciés. Cette situation pousse certains travailleurs à envisager des issues désespérées comme la « Harka[60] ». Les enquêtés évoquent aussi des situations tragiques, notamment le décès d'une jeune fille de 18 ans après une forte pression psychologique et une altercation. Toutefois, ce cas doit être présenté avec prudence : il s'agit du point de vue des acteurs interrogés, et non d'un lien directement prouvé par des éléments médicaux ou judiciaires.

En confirmant les travaux de Sarah Barrières sur la reproduction de l'ordre patriarcal par les régulateurs de conflits, cette recherche démontre que l'épuisement n'est pas un accident mais un modèle d'affaires.[61]

Pour rompre ce cycle pathogène et criminogène, il est impératif d'externaliser et de financer des mécanismes juridiques délocalisés, hors de l'influence des propriétaires, tout en imposant la reconnaissance automatique du burn-out comme maladie professionnelle.

58. Un pseudonyme d'une opératrice travaillant dans une usine de câblage à Sousse, âgée d'une trentaine d'années, avec une expérience de cinq ans dans plusieurs usines de câblage à Sousse.

59. Dans le cadre des chaînes de production, selon les témoignages collectés, les personnes qualifiées comme défenseures de droits sont considérées comme des personnes perturbatrices .

60. Émigration clandestine

61. Sarah Barrières, Des rebelles au travail. Faire front entre ouvrières dans la (post) révolution tunisienne, op. cit, pp. 115-133.

2. Rapports de pouvoir et différenciations : genre, précarité et vulnérabilités produites

Ce deuxième axe s'intéresse aux rapports de pouvoir présents dans l'organisation du travail et à la manière dont ils fragilisent davantage certaines travailleuses. Il montre que le genre, la précarité des contrats, la dépendance au salaire et la méconnaissance des droits rendent les femmes plus exposées aux violences basées sur le genre. Il permet aussi de comprendre comment les normes sociales et le fonctionnement de l'entreprise renforcent ces formes de domination et rendent la contestation plus difficile.

2.1. Le genre comme variable d'ajustement et vecteur de surexposition aux VBG

L'industrie du câblage instrumentalise les normes sociales de genre pour en faire une stratégie de segmentation sexuelle visant à maximiser le profit. L'analyse révèle une naturalisation des compétences féminines à travers le «mythe de la dextérité» : on affecte massivement les femmes aux chaînes de production en comparant leur travail à des tâches esthétiques traditionnelles,[62] tout en les percevant socialement comme plus dociles et soumises. Cette ségrégation spatiale et hiérarchique repose sur l'exploitation de la vulnérabilité économique des opératrices, dont le besoin vital de subvenir aux besoins de leurs enfants garantit une forme de « docilité » forcée. À l'inverse, on observe chez les cadres une stratégie d'évitement protecteur : préférer le travail de supervision sur un homme non par compétence, mais par peur du risque juridique lié aux protections accordées aux femmes, ce qui renforce le plafond de verre et l'isolement des ouvrières face à un encadrement majoritairement masculin.

Concernant la discrimination et « salaire de genre », Mostafa[63] souligne que malgré une productivité souvent supérieure, la femme « touche un salaire de femme », illustrant une décorrélation totale entre la valeur du poste et la rémunération. Mourad confirme cette perception d'infériorité : « La fille est un être faible et peureux. Le patron vient lui crier dessus [...] Elle encaisse et se tait ».

Au-delà du salaire, cette organisation genrée du travail se manifeste également dans la gestion du temps et de la flexibilité. Les entretiens montrent que, en période de pression productive, ce sont principalement les femmes qui sont mobilisées pour effectuer des heures supplémentaires. Cette pratique repose sur l'idée implicite que les femmes sont plus disponibles, plus conciliantes et moins susceptibles de refuser. Jana[64] explique ainsi que « quand il y a de la pression, ils appellent les femmes pour rester », ce qui traduit une forme de disponibilité imposée.

Cette logique est confirmée par un témoignage particulièrement révélateur : Jana rapporte que sa sœur lui a expliqué que « bien sûr qu'ils prennent les femmes pour des heures supplémentaires, parce qu'ils ont peur des hommes ». Cette phrase met en lumière un mécanisme central : les

62. C'est ce qu'il a été évoqué dans plusieurs échanges avec les enquêtés notamment dans la comparaison faite par Mourad entre le travail dans la chaîne de production et le henné ou les motifs au henné :
«راهو خدمة الكابلاج عبارة مرا تحني في ساقيها، يجيشي تقول لراجل إيجا حني ساقين المرا ولا انقشلها؟ (...) البنية عندها وسع بال وخفة اليد. تخدم وتعطي rendement أكثر.»
« Le travail dans le câblage, c'est comme une femme qui se fait du henné aux pieds : on ne va quand même pas demander à un homme de lui faire du henné ou de lui dessiner des motifs ! (...) Les femmes ont plus de patience et de dextérité. Elles travaillent et assurent un meilleur rendement ».

63. Un pseudonyme pour un contremaître dans une usine de câblage à Sousse, âgé d'une quarantaine d'années, ayant une expérience de plus de deux ans dans ce travail.

64. Un pseudonyme d'une opératrice travaillant dans une usine de câblage à Sousse, âgée de 38 ans et ayant 18 ans d'expérience dans ce travail.

hommes sont perçus comme plus susceptibles de refuser, de contester ou de réagir, tandis que les femmes sont considérées comme plus facilement mobilisables, ce qui renforce leur exploitation dans les moments de tension productive. Ce qui a été prouvé par le témoignage de Jana " un homme peut frapper le chef, et c'était passé, donc l'employeur évite d'imposer des heures supplémentaires aux hommes''

Par ailleurs, les congés apparaissent également comme un espace de différenciation. Les données montrent que les femmes hésitent à faire valoir leurs droits (congés, repos, absences), par crainte des répercussions sur leur emploi ou sur leur relation avec la hiérarchie, ainsi que sur la prime de fin d'année. Cette autocensure contribue à renforcer leur exposition à la fatigue et à la pression. Le conseiller souligne notamment l'existence de pratiques de congés imposés ou forcés, où les travailleuses sont amenées à prendre des jours de repos non pas à leur initiative, mais en fonction des besoins de production ou des périodes de baisse d'activité. Dans ces situations, le congé perd sa fonction de droit individuel pour devenir un outil de gestion au service de l'employeur.

Par ailleurs, l'entretien révèle une méconnaissance importante des droits liés aux congés. La plupart des travailleuses interrogées ne maîtrisent ni les conditions d'attribution, ni les possibilités de refus, ni les recours en cas d'abus

Pour la prédation technique et institutionnelle au sein des industries de câblage, les preuves empiriques montrent que les mécaniciens tirent profit de leur pouvoir technique pour harceler sexuellement les ouvrières. Ce pouvoir s'exerce de plusieurs manières : il arrive qu'ils diffèrent volontairement la réparation des machines afin de prolonger leur présence auprès des opératrices ; dans d'autres cas, ils dissimulent leur incompétence en s'en prenant verbalement à ces dernières lorsqu'ils peinent à identifier l'origine de la panne ou à y remédier. Comme le souligne Jana expliquant que les superviseurs « connaissent bien les points faibles des femmes et en profitent ». Cette violence est exacerbée par une carence d'infrastructures : l'absence de vestiaires séparés ou le refus de fournir le même matériel de protection (sabots, tabliers) qu'aux hommes témoigne d'une violence institutionnalisée.

Le responsable production, ainsi que l'opérateur Mourad, confirment également que le recrutement cible prioritairement les profils les plus précaires, notamment les mères célibataires et les femmes divorcées, car leur dépendance au salaire neutralise toute velléité de contestation face au harcèlement.

Cette vulnérabilité est accentuée par la division sexuelle du travail : la concentration des femmes sur les chaînes manuelles les expose physiquement aux troubles musculo-squelettiques et les place dans une situation de dépendance vis-à-vis des techniciens masculins, qui exploitent la gestion des pannes pour exercer un chantage sur les travailleuses.

L'entretien avec le conseiller juridique vient éclairer ces pratiques d'un point de vue normatif. Il rappelle que les règles relatives au temps de travail, aux heures supplémentaires et aux congés sont encadrées par le droit du travail et s'appliquent à l'ensemble des travailleurs, sans distinction

de genre.[65] Toutefois, il souligne également que ces dispositions sont souvent détournées dans la pratique, notamment en raison du déséquilibre des rapports de pouvoir et de la méconnaissance des droits par les travailleuses. Ainsi, ce qui relève juridiquement d'un choix ou d'un droit devient, dans la réalité, une contrainte implicite.

Ces résultats valident les constats de Dorra Mahfoudh-Draoui[66], du CREDIF et de l'ONU femme[67] sur l'intériorisation des représentations sexistes excluant les femmes du pouvoir. Cependant, elle apporte une contribution inédite en démontrant que le harcèlement sexuel est intégré aux processus mêmes de production : le ralentissement volontaire des machines par le mécanicien en cas de refus d'avances sexuelles devient un outil de contrôle du rendement.

En effet loin d'être des incidents isolés, les VBG constituent un levier délibéré de gestion des ressources humaines visant à exploiter la vulnérabilité sociale des femmes au profit de la productivité.

Pour démanteler ce système, il s'avère nécessaire d'institutionnaliser des mécanismes de recours indépendants, notamment via un « Référent-Garant » externe garantissant l'anonymat, tout en réorientant les outils de surveillance (vidéoprotection) du contrôle du rendement vers la protection de l'intégrité physique et morale des ouvrières. Cette transformation doit s'appuyer sur une transparence salariale stricte et une égalité d'accès aux équipements de protection individuelle, faisant de l'équité économique et de la sécurité physique les piliers d'une nouvelle éthique industrielle.

2.2. La précarité contractuelle comme levier de domination

L'analyse des données de terrain révèle que la précarité contractuelle et la violence économique ne constituent pas de simples failles administratives, mais un socle de domination délibéré visant à maintenir les travailleuses dans une soumission totale.

Cette « informalité organisée » au cœur du secteur formel se manifeste par une opacité contractuelle généralisée, illustrée par le fait que la majorité des ouvrières interrogées ignorent le contenu de leur contrat ou travaillent sans document officiel, et par une manipulation discrétionnaire des primes et des salaires.

Ce chantage économique, où le droit aux primes peut être supprimé en cas de congé légal ou de maladie, crée une dépendance vitale qui paralyse toute capacité de contestation face aux humiliations verbales ou physiques, la peur de perdre son gagne-pain agissant comme un verrou au signalement des violences.

Comme le souligne Mostafa, les femmes touchent souvent un « salaire de genre » déconnecté de leur productivité réelle, tandis que les quotas de rendement passent arbitrairement de 30 à 50 pièces sans aucune revalorisation, transformant l'effort physique en une forme de spoliation directe.

65. Conformément à l'article 93 du Code du travail tunisien, le recours aux heures supplémentaires doit rester exceptionnel et être justifié par des nécessités spécifiques, être soumis au contrôle de l'inspection du travail et ne pas dépasser 60 heures par semaine.

66. Souhayr Belhassen, Dorra Mahfoudh et Hafidha Chekir, op. cit.

67. CREDIF et ONU Femmes, op. cit.

Ces résultats, qui corroborent les travaux de Lamia Neji[68] en 2024 sur la vulnérabilité systémique des femmes face à la domination masculine, démontrent que la sécurité salariale est le préalable indispensable à toute lutte contre les VBG ; dès lors, l'action doit prioriser des inspections proactives inopinées croisant les données de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et l'affichage public obligatoire des droits sociaux fondamentaux pour rompre l'isolement informationnel des ouvrières.

2.3. La production institutionnelle des vulnérabilités

Malgré l'existence de ce cadre formel, les données de terrain montrent que ces dispositifs restent largement méconnus par les travailleurs. Les entretiens révèlent une absence quasi totale de connaissance de ces mécanismes, qu'il s'agisse des possibilités de contestation, du rôle des représentants des travailleurs, de l'inexistence d'une possibilité de résilier le régime des primes, ou même de la prise en compte de certains facteurs comme les freins de machine. Cette méconnaissance peut être interprétée comme une forme de violence invisible ou, à tout le moins, comme un facteur de vulnérabilité, dans la mesure où elle limite la capacité des travailleurs à mobiliser leurs droits et à contester les conditions de travail qui leur sont imposées.

Cette dégradation systémique se heurte à la complicité flagrante des corps intermédiaires tels que les syndicats, inspection du travail, ressources humaines… qui, au lieu de protéger la partie vulnérable, collaborent au maintien de l'ordre productif et absorbent la colère ouvrière par des jeux de pouvoir.

D'après les récits des enquêtées, cette faillite des mécanismes de protection transforme tout parcours de réclamation en une victimisation secondaire, où le système est conçu pour identifier et licencier les « perturbateurs », qui peuvent pousser certains vers des issues désespérées comme la « Harka » ou les conduire à des tragédies ultimes, à l'instar du décès d'une jeune fille de 18 ans succombant à la pression psychologique après une altercation.

3. La violence comme mode de régulation : discipline, contrôle et silenciation[69]

Ce troisième axe montre que la violence ne se limite pas à des comportements individuels ou à des situations exceptionnelles. Elle fait partie du quotidien du travail et contribue à maintenir la discipline et le rythme de production. Les cris, les humiliations, les pressions, la manière de régler les conflits en interne et les difficultés à signaler les abus créent un climat de peur et de contrôle. Dans ce contexte, le silence des travailleuses n'est pas un choix libre, mais le résultat de plusieurs contraintes sociales, économiques et institutionnelles qui les empêchent souvent de parler ou de dénoncer.

68. Lamia Neji, op. cit, p. 192.

69. Dans ce cadre, la silenciation désigne le processus par lequel les travailleuses sont poussées à se taire ou empêchées de dénoncer les violences qu'elles vivent.

3.1. La violence comme instrument de discipline productive

La violence observée dans les unités de production ne relève pas uniquement de comportements isolés ou de dérives individuelles, mais s'inscrit dans des modes structurés de gestion du travail. Elle constitue un véritable instrument de discipline, mobilisé pour maintenir la cadence et encadrer les comportements des travailleurs et travailleuses dans un environnement fortement contraint.

Sur le terrain, cette violence prend d'abord la forme d'une pression verbale constante. Les cris, les remarques humiliantes et les rappels à l'ordre répétés sont intégrés dans le quotidien du travail. Certains encadrants vont jusqu'à les justifier comme des outils nécessaires à l'organisation productive. Mongi évoque ainsi une forme de « démocratie du cri » en disant :'' Sur ce point, je suis entièrement «démocrate» : je crie sur tout le monde.'', qu'il présente comme une manière de traiter tout le monde de façon égale, et même comme une alternative plus « humaine » à des sanctions formelles en déclarant "Parfois, on se montre plus humain en n'appliquant pas la loi,(…) . Au fond, les opérateurs et les opératrices sont nos amis ; (…). Nous construisons des liens. Si j'appliquais la loi à la lettre, cela se retournerait contre eux et ce serait pire que ce que l'on appelle la « violence morale »". Cette justification contribue à banaliser la violence, en la transformant en pratique normale de gestion. Cependant, derrière ce discours, les entretiens révèlent des rapports de domination plus profonds. La violence ne s'exerce pas de manière uniforme, mais touche davantage les travailleuses les plus vulnérables. Mongi reconnaît lui-même l'existence de situations où certains responsables « profitent » de la situation économique difficile de certaines femmes, notamment celles qui sont contraintes de travailler pour subvenir à leurs besoins. Cette reconnaissance montre que la violence s'inscrit dans des rapports de pouvoir asymétriques, où la dépendance économique devient un facteur central.

Dans certains cas, cette violence morale peut basculer vers des formes physiques. Le témoignage de Mourad est particulièrement révélateur : il décrit une scène où un responsable a « tenu une fille et l'étranglait dans la chaîne » à la suite d'un problème de rendement. Ce type de situation, bien que présenté comme exceptionnel, illustre les extrêmes auxquels peut conduire ce système de pression continue. Le climat de travail décrit par Naceur[70] met également en évidence une absence de solidarité collective, qui renforce l'efficacité de ces mécanismes de contrôle. Il explique que face à une situation de violence, « généralement la femme reste silencieuse, donc personne ne parle […] tout le monde pense comme ça » . Ce silence n'est pas seulement individuel, mais devient un comportement collectif, où chacun évite de s'exposer. Il contribue ainsi à stabiliser le système en empêchant toute contestation ou réaction groupée.

Au-delà des relations hiérarchiques, le climat de travail est également marqué par des tensions internes entre travailleurs. Les entretiens font apparaître des formes de surveillance mutuelle, voire de délation, qui fragmentent les solidarités collectives. Dans ce contexte, chaque travailleur est à la fois soumis à la pression de la hiérarchie et exposé au regard des autres, ce qui renforce le contrôle global exercé sur le groupe.

70. Un pseudonyme pour un opérateur dans une usine de câblage à Sousse, ayant une expérience de six mois dans ce travail.

Cette organisation produit un environnement où la peur, la pression et l'humiliation participent à la régulation du travail. La violence ne vise pas seulement à corriger des comportements individuels, mais à instaurer un cadre disciplinaire qui limite les marges de contestation. Elle contribue ainsi à maintenir un ordre productif fondé sur la soumission et l'acceptation des contraintes. Ainsi, loin d'être un dysfonctionnement, la violence apparaît comme un élément intégré au fonctionnement du système de production. Elle constitue un levier de gestion qui permet d'assurer la continuité du travail, en s'appuyant sur des rapports de pouvoir inégalitaires et sur la fragilité des travailleuses les plus exposées.

3.2. Le verrouillage institutionnel et l'impasse du signalement

L'analyse des entretiens met en évidence un verrouillage du signalement qui se manifeste à plusieurs niveaux et qui empêche les travailleuses de dénoncer ou même de formuler les situations problématiques qu'elles rencontrent. Ce verrouillage apparaît d'abord à travers une ignorance de recours formels dans les discours recueillis. Les travailleuses interrogées ne mentionnent ni les structures de représentation ni les mécanismes de plainte existants, et expriment souvent une distance, voire une indifférence vis-à-vis de ces dispositifs. Comme le souligne Jana : « moi, je ne connais même pas ses membres […] je n'ai jamais entendu qu'ils ont fait quelque chose pour nous » . Cette absence de connaissance traduit une faible appropriation des outils collectifs de défense, notamment le syndicat.

Dans la pratique, les situations conflictuelles ne donnent pas lieu à des signalements formels, mais sont gérées à l'intérieur de l'entreprise, selon une logique hiérarchique et informelle. Les témoignages montrent que les travailleuses passent par leur supérieur direct, puis le contremaître, puis éventuellement les ressources humaines, avec une orientation constante vers des solutions « à l'amiable ». Comme l'explique Nouran[71], « on voit la chef, après le contremaître, après les ressources humaines », et l'objectif reste toujours de « régler le problème en interne ». Cette gestion interne contribue à neutraliser les conflits en évitant leur formalisation et en empêchant leur reconnaissance institutionnelle.

Ce phénomène est renforcé par une méconnaissance profonde des mécanismes de recours réels, qui dépasse la seule question du syndicat.

L'entretien avec le conseiller en droit du travail révèle l'existence d'un dispositif central, le comité consultatif de l'entreprise,[72] obligatoire au-delà d'un certain nombre de travailleurs et constitué de représentants élus des travailleurs et de l'administration . Ce comité constitue en principe un espace de dialogue et de recours interne distinct du syndicat. Pourtant, aucun des travailleurs interrogés ne mentionne son existence. Selon le conseiller juridique, cette invisibilité peut s'expliquer par une confusion entretenue avec le syndicat ou par un manque d'information, voire une dissimulation implicite : « peut-être que cela n'arrange pas l'employeur […] ou bien il laisse croire que ce comité est le syndicat » . Ainsi, les dispositifs existent juridiquement, mais restent

71. Un pseudonyme d'une opératrice travaillant dans une usine de câblage à Sousse, ayant 3 ans d'expérience dans ce travail.

72. Le comité consultatif de l'entreprise est un organe obligatoire dans les entreprises employant au moins 40 travailleurs, composé de représentants élus des travailleurs et de l'employeur. Il est encadré par le décret n°95-30 du 9 janvier 1995, qui fixe ses modalités de composition selon le nombre de travailleurs permanents, ainsi que ses règles ainsi que ses règles d'élection et de fonctionnement. Il constitue un espace formel de dialogue et de recours interne, distinct du syndicat.

socialement inaccessibles, ce qui limite fortement leur effectivité.

Au-delà des mécanismes internes, des voies de recours externes existent également, telles que l'inspection du travail ou les instances judiciaires . Toutefois, ces recours sont très peu mobilisés, notamment par les femmes. Les témoignages et l'entretien avec le conseiller montrent que même dans des situations graves, telles que des cas de harcèlement, les victimes hésitent, voire refusent d'engager des procédures. Le conseiller juridique rapporte ainsi des situations où l'employeur, tenu par la loi de déclarer des faits de violence notamment un cas d'harcèlement sexuel, s'est heurté au refus des travailleuses concernées, qui craignent les conséquences sociales de cette démarche . La peur du jugement familial, des réactions du mari ou de l'entourage, ainsi que la crainte de la stigmatisation, constituent des freins majeurs à la dénonciation.

Ces éléments montrent que le silence observé ne relève pas d'une absence de violences, mais d'un système de contraintes imbriquées. Le verrouillage du signalement se construit à travers l'articulation de trois dimensions : des dispositifs institutionnels existants mais méconnus ou contournés, des pratiques organisationnelles qui privilégient la gestion informelle des conflits, et des normes sociales qui dissuadent la prise de parole, en particulier pour les femmes. Dans ce contexte, l'absence de plainte apparaît moins comme un indicateur de normalité que comme le produit d'un environnement où les conditions mêmes du signalement sont structurellement limitées.

Cette étude montre, à partir des entretiens entamés avec des profils différents, que le silence des victimes ne s'explique pas uniquement par la peur même si celle-ci est bien documentée dans les travaux existants mais aussi par un manque d'information et par un verrouillage institutionnel. Elle met ainsi en évidence que ce silence résulte de l'articulation de plusieurs mécanismes, à la fois informationnels, organisationnels et sociaux, qui limitent concrètement l'accès aux recours. Dans cette perspective, elle prolonge les analyses existantes[73],qui insistent surtout sur la peur et la méconnaissance des droits, en montrant comment ces dimensions s'inscrivent dans un environnement institutionnel qui contribue lui-même à maintenir le silence.

73. Voir notamment : Lamia Neji, op. cit, pp. 192-207 ; Dorra Mahfoudh-Draoui, op, cit ; CREDIF et ONU Femme, op. cit ; Alia Gana, op. cit, pp. 57-72.

Principaux résultats de l'analyse

L'analyse des données recueillies dans le secteur du câblage à Sousse montre d'abord que le travail est organisé autour d'une forte pression productive. Le chronométrage, les cadences élevées, le badgeage et le contrôle des pauses pèsent directement sur le corps des travailleuses, qui devient progressivement un outil au service du rendement. Cette organisation a aussi des effets importants sur leur santé, à travers la fatigue, les douleurs, le stress et la faible reconnaissance des accidents ou des maladies liés au travail.

Les données montrent aussi que les femmes sont plus exposées aux violences basées sur le genre à cause de leur position dans l'usine, de leur précarité, de leur dépendance au salaire et de leur faible connaissance des droits. En même temps, les mécanismes de recours restent peu connus ou difficiles à utiliser, ce qui renforce le silence des victimes et limite leur capacité à dénoncer les abus. Ainsi, les violences observées ne sont pas des situations isolées, mais s'inscrivent dans une organisation du travail marquée par la pression, les rapports de pouvoir, la précarité et le contrôle.

Témoignages issus de l'enquête

Mourad

« L'employeur vend du temps au client. »

À travers ce témoignage, Mourad explique que les cycles de production sont réduits, par exemple de 7 à 10 minutes, ce qui oblige les travailleurs à accélérer leur rythme pour suivre la cadence imposée.

Jana

« Quand il y a de la pression, ils appellent les femmes pour rester. »

Jana montre que les femmes sont souvent mobilisées pour les heures supplémentaires, car elles sont perçues comme plus disponibles et moins susceptibles de refuser.

« Bien sûr qu'ils prennent les femmes pour des heures supplémentaires, parce qu'ils ont peur des hommes. »

Ce témoignage met en évidence la manière dont le genre devient un facteur d'exploitation dans l'organisation du travail.

Mongi

« Je crie sur tout le monde. »

Mongi présente les cris comme une pratique ordinaire de gestion, ce qui montre la banalisation de la violence verbale dans l'usine.

Naceur

« Généralement la femme reste silencieuse, donc personne ne parle […] tout le monde pense comme ça. »

Ce témoignage montre que le silence n'est pas seulement individuel, mais devient une attitude collective qui empêche souvent la contestation.

Limites et contraintes

La conduite de cette recherche s'est heurtée à quatre ordres de contraintes qui ont directement conditionné les modalités de collecte des données et la portée des résultats.

Sur le plan institutionnel, les démarches engagées auprès des institutions et organisations concernées (CREDIF, ministère de la Femme, de la Famille et des Personnes âgées, UGTT, inspection du travail) ont majoritairement abouti à des réponses négatives ou à une absence de réponse. Aucune donnée spécifique aux violences basées sur le genre en milieu industriel n'a pu être obtenue. Ce vide ne constitue pas un simple obstacle logistique : il reflète une lacune structurelle dans la production de connaissances sur ce phénomène, et contribue lui-même à en perpétuer l'invisibilité.

Sur le plan méthodologique, l'absence d'accès direct aux espaces de production représente la contrainte la plus significative du dispositif. Aucun entretien n'ayant été conduit à l'intérieur des usines, les dynamiques hiérarchiques et les conditions matérielles de travail n'ont pu être observées in situ. La conduite d'une majorité d'entretiens à distance a par ailleurs introduit une incertitude sur les conditions d'expression des personnes interrogées, la présence probable d'un tiers lors de certains entretiens ayant pu contraindre la liberté de parole. L'absence d'enregistrement audio, retenue pour des raisons éthiques, a été partiellement compensée par une prise de notes en temps réel, dont la fiabilité reste tributaire de cette contrainte. La triangulation systématique des sources (ouvrières, ouvriers, profils complémentaires et acteurs institutionnels) a permis de renforcer la crédibilité des données malgré ces limites.

Sur le plan des résistances de terrain, deux phénomènes ont marqué la collecte. Le premier est la tendance, observée chez plusieurs ouvrières du câblage, à minimiser ou à ne pas nommer certaines situations de violence, y compris lorsque leurs propres récits décrivaient des conditions de pression ou d'humiliation. Ce phénomène, loin de constituer un obstacle à l'analyse, en est devenu l'un des résultats centraux. Le second tient aux attentes de certaines personnes contactées, qui espéraient une aide sociale concrète dans le cadre du projet associatif. Lorsque l'équipe précisait que cette phase de la recherche ne comportait pas d'aide matérielle directe, certaines d'entre elles ont réduit leur engagement dans l'échange, révélant ainsi l'importance de leur précarité et leur rapport ambivalent aux structures de soutien.

Sur le plan temporel, enfin, neuf mois de recherche n'ont pas permis d'épuiser l'ensemble des dimensions du phénomène. Plusieurs acteurs institutionnels n'ont pu être intégrés au corpus faute de réponse dans les délais impartis. Ces contraintes invitent à considérer la présente recherche comme une première étape empirique, qui appelle des investigations complémentaires.

Recommandations et actions proposées

Les recommandations présentées dans cette section émergent de deux sources complémentaires et articulées : la parole directe des participantes et participants aux entretiens, dont les propositions constituent le socle empirique de cette démarche participative, et les analyses de l'équipe de recherche, qui prolongent et contextualisent ces propositions à la lumière des résultats de l'ensemble du corpus. Ces recommandations sont présentées de façon hiérarchisée, en distinguant une action centrale prioritaire directement mobilisable par l'ATA, et des recommandations complémentaires à destination d'acteurs institutionnels et politiques.

La parole des ouvrières et ouvriers du câblage dessine un horizon commun de revendications articulées autour de trois axes convergents, dont chacun éclaire, à sa façon, les mécanismes qui contribuent à maintenir les VBG dans l'invisibilité.

Le premier axe intitulé "Gouverner le corps au travail" analyse la manière dont l'organisation du travail dans le câblage agit directement sur les corps des travailleuses : captation du temps, contrainte des cadences, normalisation de la fatigue et invisibilisation des atteintes à la santé.

Le deuxième, qui concerne les "Rapports de pouvoir et vulnérabilités produites», interroge la façon dont le genre, la précarité contractuelle, la dépendance salariale et la méconnaissance des droits fragilisent les travailleuses et les surexposent aux violences basées sur le genre.

Le troisième sur "la violence comme mode de régulation", montre que la violence (verbale, physique, institutionnelle) constitue un instrument de discipline productive, soutenu par un verrouillage du signalement et une normalisation des rapports de domination qui imposent le silence aux travailleuses.

En complément des demandes formulées par les participants, l'équipe formule quatre recommandations fondées sur l'analyse transversale du corpus.

Premièrement, renforcer les capacités institutionnelles de l'inspection du travail en augmentant le nombre d'inspecteurs affectés par région, en les formant aux spécificités des VBG en milieu industriel, et en leur conférant le mandat explicite d'interroger les travailleurs individuellement lors de leurs visites.

Deuxièmement, produire et diffuser des données statistiques régulières sur les conditions de travail et les VBG dans le secteur industriel à Sousse, en partenariat avec l'INS et les institutions régionales compétentes, afin de combler le vide documentaire identifié tout au long de cette recherche.

Troisièmement, développer des permanences juridiques délocalisées et indépendantes des usines, permettant aux ouvrières de consulter des juristes sans risque d'identification ou de représailles.

Quatrièmement, conduire des actions de plaidoyer auprès des directions d'entreprises du secteur du câblage, en mobilisant les exigences des donneurs d'ordre européens en matière de conditions de travail et les leviers de la responsabilité sociale des entreprises.

ACTION CENTRALE PRIORITAIRE A METTRE EN ŒUVRE



Template de structuration des actions issues de la recherche pour l'action sur les VBG

Le début de ce Template a été modifié selon les nouvelles instructions orales délivrées le 27 03/2026.

- Association porteuse du Projet : **Association Tunisienne Awledna**
- Zone d'intervention : **Gouvernorat de Sousse, avec une diffusion élargie via les médias locaux et les réseaux sociaux**
- Public cible :

Les bénéficiaires directs de l'action sont les acteurs institutionnels et professionnels impliqués dans la prévention, l'identification, l'orientation et la prise en charge des violences faites aux femmes dans le gouvernorat de Sousse. Il s'agit notamment de la coordination régionale de lutte contre les violences à l'égard des femmes, de l'inspection du travail, de la médecine du travail, de l'UTICA, de l'UNFT, ainsi que des autres acteurs locaux susceptibles d'intervenir dans la chaîne de protection.

Ce choix ne signifie pas que les ouvrières du secteur du câblage sont secondaires dans l'action. Elles en constituent au contraire le groupe principalement concerné. Toutefois, leur participation directe, notamment en entreprise ou dans des espaces facilement identifiables, pourrait les exposer à des risques d'identification, de stigmatisation ou de représailles. La peur de parler, la dépendance économique à l'emploi et la nécessité de préserver l'anonymat rendent donc difficile une mobilisation directe et visible des ouvrières.

L'action privilégie ainsi une approche par acteurs-relais. L'objectif n'est pas de forcer une participation potentiellement risquée des ouvrières, mais d'agir sur la chaîne de transformation à travers les institutions et les professionnels capables de reconnaître le problème, d'améliorer les mécanismes de prévention et de faciliter l'orientation des victimes.

1. Contexte et objectifs de l'action

Contexte général (problématique VBG identifiée) :

1) Contexte général (problématique VBG identifiée) : de la recherche

La recherche-action menée dans les zones industrielles de Sousse met en évidence la présence de violences basées sur le genre dans le secteur du câblage, notamment au sein des chaînes de production. Toutefois, ces violences restent largement invisibilisées, car elles ne sont pas reconnues comme telles par les ouvrières. De nombreuses situations de pression, d'humiliation ou de harcèlement sont perçues comme des conditions normales de travail. Cette banalisation empêche leur identification, leur mise en mots ainsi que le recours aux mécanismes de protection.

2) Contexte général (problématique VBG identifiée) : de l'action

Les violences basées sur le genre dans le secteur du câblage à Sousse demeurent peu visibles dans les espaces institutionnels et publics. L'accès direct au terrain est difficile, et la forte circulation de l'information au sein de l'environnement industriel et social peut rendre toute démarche directe potentiellement risquée pour les travailleuses, notamment pour leur emploi et leur sécurité. Dans ce contexte, les violences sont faiblement documentées, rarement discutées entre les acteurs concernés et insuffisamment prises en compte dans les dispositifs existants.

Face à ces contraintes, l'objectif n'est pas d'intervenir directement dans l'espace productif lui-même, au risque d'exposer davantage les ouvrières, mais de produire une mise en visibilité progressive du phénomène. Cette démarche consiste à agir d'abord sur les espaces institutionnels et publics, afin de faire reconnaître ces violences comme un problème réel nécessitant une réponse structurée. Elle permet ainsi de contourner les risques liés au terrain tout en ouvrant des possibilités de prévention, de discussion et de prise en charge.

Objectifs de la recherche pour l'action:

1) Objectif de la recherche

Comprendre les mécanismes par lesquels les violences basées sur le genre sont niées, banalisées et invisibilisées dans le secteur du câblage industriel, afin d'identifier les facteurs qui empêchent leur reconnaissance et leur mise en mots par les ouvrières.

2) Objectif : de l'action

Contribuer à la reconnaissance des violences basées sur le genre dans le secteur du câblage à Sousse, en favorisant leur mise en discussion au niveau institutionnel et leur diffusion dans l'espace public à travers des actions de sensibilisation adaptées.

Acteurs impliqués (institutions, bénéficiaires) :

1) Acteurs impliqués (institutions, bénéficiaires) : dans la recherche

- ATA
- Équipe de recherche : qui sont déjà membres de l'association

2) Acteurs impliqués (institutions, bénéficiaires) : dans l'action

- ATA, dont les membres de l'équipe de recherche
- Les acteurs institutionnels et professionnels impliqués dans la prévention et la prise en charge des violences basées sur le genre dans le gouvernorat de Sousse (comme partenaires de mise en œuvre et de transformation)

2. Déroulement de l'action

Phase 1 : Diagnostic

Principaux constats :

Le diagnostic de l'action a été construit à partir des résultats de la recherche et des contraintes opérationnelles rencontrées par l'ATA au cours du processus. Les données recueillies montrent que les violences faites aux femmes dans le secteur du câblage industriel à Sousse demeurent largement invisibles dans l'espace institutionnel et public. Elles sont peu discutées entre les acteurs concernés (voir public cible), faiblement documentées et insuffisamment prises en compte dans les dynamiques existantes de prévention, d'orientation et de prise en charge.

L'un des constats majeurs de la recherche est que l'absence d'accès direct aux entreprises et aux ouvrières constitue une contrainte structurelle du terrain. L'accès aux ouvrières dans leur espace de travail est limité par le manque de collaboration de la part des entreprises, la peur de parler, la dépendance économique à l'emploi, le risque d'identification et la crainte de représailles. Cette contrainte a donc été intégrée dès la conception de l'action, afin d'éviter toute intervention susceptible d'exposer davantage les ouvrières concernées.

Dans ce contexte, l'action repose sur une logique d'intervention indirecte. Il ne s'agit pas d'agir immédiatement dans l'espace productif lui-même, mais de créer les conditions d'une reconnaissance progressive du phénomène. Le changement attendu passe ainsi par la transformation des représentations institutionnelles et la circulation publique d'une information accessible sur le sujet.

Problèmes identifiés :

Les violences faites aux femmes dans le secteur du câblage industriel à Sousse demeurent largement invisibles dans l'espace institutionnel et public. Elles font l'objet de peu de mise en discussion entre les acteurs concernés et sont faiblement prises en compte dans les dynamiques d'intervention existantes. Par ailleurs, les actions de diffusion et de sensibilisation spécifiquement adaptées à ce secteur restent limitées, ce qui contribue au maintien de ces violences dans l'invisibilité.

- Besoins exprimés

- Rendre visible le phénomène des VBG dans le secteur du câblage auprès des acteurs institutionnels compétents
- Favoriser leur mise en discussion afin d'initier des dynamiques de prise en charge collective
- Sensibiliser le grand public, notamment les ouvrières, sur les formes de VBG documentées
- Diffuser des informations sur les droits existants et les mécanismes de protection

Phase 2 : Co-construction de l'action

Processus de co-construction (qui a participé ? comment ?)

L'action a été co-construite par l'équipe de recherche, sur la base des résultats et recommandations issus de la recherche pour l'action . La conception de l'action s'est appuyée sur l'analyse transversale du corpus empirique produit tout au long du processus de recherche, ainsi que sur les recommandations formulées par les participants et analysées par l'équipe de recherche. Elle a également intégré les contraintes opérationnelles de l'ATA, notamment sa capacité d'intervention territoriale dans le gouvernorat de Sousse et son ancrage communautaire.

Description de l'action proposée :

L'action vise à créer une première mise en discussion des violences basées sur le genre dans le secteur du câblage à Sousse, auprès du public cible. Elle constitue une étape directement réalisable à l'issue de la recherche, ancrée dans ses résultats et adaptée aux capacités opérationnelles de l'ATA. Elle se décline en deux niveaux articulés, chacun poursuivant un objectif distinct.

Niveau 1 - Informer : restitution institutionnelle

Organisation d'une journée de restitution des résultats de la recherche, réunissant les acteurs institutionnels et professionnels concernés par la prévention et la prise en charge des VBG dans le gouvernorat de Sousse. Ce niveau vise à informer ces acteurs des constats empiriques produits par la recherche, à rendre visible la problématique dans l'espace institutionnel local, et à poser les bases d'une reconnaissance partagée du phénomène dans le secteur du câblage.

Niveau 2 - Sensibiliser : diffusion auprès du grand public

Conception et diffusion d'une capsule vidéo de sensibilisation, élaborée à partir des situations documentées dans la recherche et du cadre juridique tunisien existant. Ce niveau vise à sensibiliser le grand public aux formes de violences identifiées et aux droits auxquels elles peuvent se référer, dans un format accessible et en dialecte tunisien.

Objectifs spécifiques de l'intervention :

Au niveau institutionnel (Niveau 1 - Informer) :

Partager les résultats empiriques de la recherche auprès des acteurs institutionnels et professionnels concernés, afin de rendre visible la problématique centrale.

Favoriser une première reconnaissance de cette problématique comme enjeu relevant du champ de compétence des acteurs présents.

Ouvrir un espace de dialogue entre les acteurs institutionnels, les organisations professionnelles et les OSC locales autour de cette thématique.

Au niveau du grand public (Niveau 2 - Sensibiliser) :

Diffuser un message accessible et ancré dans des situations concrètes, permettant au grand public d'identifier certaines formes de violences basées sur le genre dans le milieu industriel.

Informer sur les droits existants et le cadre juridique tunisien de protection contre les VBG, dans un format compréhensible et en dialecte tunisien.

Activités prévues	Période de mise en œuvre
Préparation et organisation de la journée de restitution (mobilisation des participants, préparation des supports, logistique)	Juin 2026
Animation de la journée de restitution et de discussion avec les acteurs institutionnels et professionnels Bilan de la journée de restitution (retours des participants, premières réactions institutionnelles)	Juillet 2026
Élaboration du contenu de la capsule vidéo	Juin 2026
Production de la capsule vidéo (tournage et montage)	Juillet 2026
Diffusion de la capsule vidéo sur les réseaux sociaux et les médias locaux Suivi et mesure de la portée de la capsule vidéo (statistiques Facebook, retours Knooz FM) Rédaction du rapport de clôture de l'action	Août 2026

- Définition des indicateurs de changement :

Indicateurs relatifs à la journée de restitution institutionnelle

Indicateurs qualitatifs :

Nature et qualité des prises de parole des participants lors de la journée, appréciées à travers une grille d'observation remplie par un membre de l'équipe (reconnaissance explicite de la problématique, mise en lien avec le champ de compétence de l'acteur concerné, ouverture au dialogue)

Degré de reconnaissance de la problématique des VBG dans le câblage comme enjeu relevant de leur champ d'intervention, apprécié à travers un recueil de retours à chaud en fin de journée

Indicateurs quantitatifs :

Nombre d'acteurs institutionnels et professionnels présents (seuil minimal visé : représentants d'au moins quatre institutions ou organisations différentes)

Nombre d'institutions ou organisations ayant pris la parole lors des échanges

Indicateurs relatifs à la capsule vidéo

Indicateurs qualitatifs :

Clarté et accessibilité du message, appréciées à travers un visionnage test auprès d'un groupe restreint avant diffusion, et à travers l'analyse du contenu des commentaires publics après diffusion

Nature des réactions du public sur les réseaux sociaux (compréhension du message, identification aux situations présentées, partage spontané)

Indicateurs quantitatifs :

Nombre de vues de la capsule vidéo sur les réseaux sociaux

Nombre d'interactions avec la capsule vidéo (partages, commentaires, réactions)

Nombre de diffusions sur les médias locaux (Knooz FM)

Phase 3 : Mise en œuvre de l'action

Répartition des rôles et responsabilités :

Acteurs impliqués : ATA

Partenaires : Knooz FM

Moyens à mobiliser

Humains :

Équipe de l'Association Tunisienne Awledna (incluant les membres de l'équipe de recherche), en charge de la coordination, de la préparation des contenus et de l'animation de la journée

Prestataire audiovisuel pour la réalisation de la capsule vidéo

Financiers :

Frais liés à l'organisation de la journée (location de salle, restauration, support de présentation, couverture médiatique)

Frais de production de la capsule vidéo (écriture, tournage, montage, prestation audiovisuel)

Coûts de diffusion de la capsule (sponsoring sur les réseaux sociaux, diffusion sur une radio locale)

Frais de coordination et de gestion de l'action.

Matériels :

Salle de conférence équipée.

Matériel de tournage.

Supports de présentation pour la journée de restitution.

Ajustements en cours de mise en œuvre :

Difficultés anticipées	Solutions envisagées
Difficulté à mobiliser les acteurs institutionnels autour d'une problématique encore peu discutée dans le secteur	Mobilisation ciblée en amont via des invitations personnalisées, en valorisant les résultats empiriques de la recherche comme base de discussion
Réticence ou faible engagement dans les échanges en raison du caractère sensible des VBG dans ce secteur	Animation structurée de la journée autour de constats empiriques concrets, favorisant la prise de parole progressive et les échanges entre participants
Faible visibilité initiale de la thématique auprès du grand public	Conception d'un message simple, accessible et ancré dans des situations concrètes issues de la recherche, diffusé en dialecte tunisien
Portée limitée de la capsule vidéo en raison de la dispersion de l'audience numérique	Diffusion combinée via les réseaux sociaux et Knooz FM afin de toucher différents segments du public

Phase 4 : Évaluation (anticipée)

Méthodes d'évaluation envisagées :

Type d'évaluation	Méthodes utilisées
Qualitative	Pour la journée de restitution : observation structurée à l'aide d'une grille d'observation (nature des prises de parole, interactions entre participants, réactions aux constats présentés), complétée par des notes de terrain ; recueil de retours à chaud auprès des participants en fin de journée à travers des questions ciblées. Pour la capsule vidéo : analyse du contenu des commentaires et réactions sur les réseaux sociaux (compréhension du message, identification aux situations présentées, ton général des échanges).
Quantitative	Pour la journée de restitution : comptabilisation des participants et des institutions représentées à partir des listes de présence. Pour la capsule vidéo : suivi des statistiques de diffusion sur les plateformes numériques (vues, portée, interactions) ; suivi du nombre de diffusions via Knooz FM.

Résultats attendus de l'évaluation :

Type	Contenu
Effets escomptés de l'action	Pour la journée de restitution : participation active des acteurs institutionnels et professionnels ciblés aux échanges ; mise en discussion de la problématique des VBG dans le secteur du câblage à partir des résultats empiriques présentés ; amorce d'une reconnaissance partagée de la problématique entre les acteurs présents. Pour la capsule vidéo : diffusion effective du contenu de sensibilisation auprès du grand public ; interactions observables avec la capsule (vues, partages, commentaires) traduisant une réception du message.
Effets inattendus susceptibles d'émerger	Effets positifs : initiatives spontanées d'acteurs institutionnels ou associatifs à la suite de la journée (prises de contact, propositions de collaboration) ; sollicitations adressées à l'ATA pour approfondir ou étendre l'intervention. Effets négatifs : émergence de positions divergentes ou de résistances face à la reconnaissance de la problématique ; réactions du public traduisant des incompréhensions ou des interprétations variées du message de sensibilisation.

Analyse prévisionnelle des écarts entre objectifs et résultats :

Domaine	Écarts possibles	Causes	Solutions
Connaissances	Les acteurs institutionnels présents à la journée ne parviennent pas à relier les constats empiriques présentés aux situations concrètes de leur territoire d'intervention	Écart entre le registre analytique de la recherche et le registre opérationnel des institutions ; présentation trop dense ou trop technique des résultats	Reformuler les résultats sous forme de situations concrètes et documentées ; produire un support synthétique remis aux participants en fin de journée
Attitudes	Les acteurs présents reconnaissent la problématique mais ne l'associent pas à leur champ de responsabilité spécifique	Formulation trop générale des résultats ne permettant pas à chaque acteur d'identifier sa part de responsabilité	Structurer les échanges par type d'acteur en montrant explicitement les points d'articulation entre leurs missions respectives et les constats documentés
Pratiques	Le grand public interagit peu avec la capsule vidéo ou ne s'identifie pas aux situations présentées	Registre ou format de la capsule inadaptés au public visé ; diffusion insuffisante pour atteindre une audience large	Tester le contenu auprès d'un groupe restreint avant diffusion ; privilégier le dialecte tunisien et des situations très concrètes ; combiner diffusion numérique et radio locale

Perspectives de réajustement :

Domaine	Perspectives
Perspectives d'amélioration des pratiques	- Ajustement des modalités de présentation des résultats afin d'en améliorer la clarté pour les acteurs institutionnels, sur la base des observations tirées de la journée de restitution. - Renforcement des techniques d'animation afin de favoriser une participation plus active et des échanges plus approfondis entre les participants. - Adaptation du contenu et du format de la capsule vidéo en fonction des retours recueillis lors du visionnage test et en cours de diffusion.
Adaptations envisagées de l'action	- En cas de participation insuffisante à la journée de restitution, organisation de rencontres bilatérales ciblées avec les acteurs institutionnels clés, comme modalité complémentaire de diffusion des résultats. - Révision des canaux de diffusion de la capsule vidéo en fonction des statistiques intermédiaires, afin d'optimiser la portée auprès du public visé. - Ajustement du format et de la durée de la journée en fonction des observations issues de sa mise en œuvre, en vue d'une éventuelle reconduction de l'action.

Phase 5 : Résultats attendus de l'action

Les résultats présentés ci-dessous relèvent d'hypothèses de transformation qui seront à vérifier à l'issue de la mise en œuvre de l'action.

Amélioration potentielle des pratiques professionnelles

La mise en œuvre de cette action pourrait permettre à l'ATA de développer une pratique de restitution de résultats empiriques adaptée aux acteurs institutionnels locaux, distincte de ses activités habituelles de sensibilisation générale.

La production de la capsule vidéo pourrait renforcer la capacité de l'association à vulgariser des données de recherche à destination du grand public, dans un format accessible et ancré dans des situations concrètes.

Pour les membres de l'équipe de recherche, à la fois actrices et bénéficiaires de l'action, la conception et la mise en œuvre des deux composantes pourraient renforcer leur capacité à formuler des résultats analytiques dans un langage opérationnel adapté à des publics non académiques; compétence distincte de celle mobilisée pendant la phase de recherche.

La collaboration avec Knooz FM pourrait contribuer à sensibiliser le partenaire médiatique à un traitement plus contextualisé des questions liées aux VBG en milieu professionnel.

Renforcement des compétences des acteurs

La conduite de la journée de restitution pourrait renforcer les compétences de l'ATA en matière d'animation de dialogues entre des acteurs aux logiques différentes (institutions publiques, organisations professionnelles, société civile) autour d'une problématique sensible et peu discutée dans le secteur industriel.

La production et la diffusion de la capsule vidéo pourraient permettre à l'association de consolider un savoir-faire en matière de communication sociale adaptée à des publics variés, en articulant rigueur empirique et accessibilité du message.

Pour les membres de l'équipe de recherche, la participation à la mise en œuvre de l'action pourrait renforcer leurs compétences spécifiques en matière de transfert des connaissances vers l'intervention de terrain, dimension peu mobilisée pendant la phase analytique de la recherche.

Changements institutionnels possibles

Mise en discussion de la problématique des violences faites aux femmes dans le secteur du câblage par les acteurs institutionnels participants (voir public cible), dans le cadre de la journée de restitution; espace qui, à notre connaissance et au vu du vide documentaire identifié, n'a pas encore été créé à Sousse sur cette thématique spécifique.

Amorçage d'une réflexion au sein des institutions participantes sur la prise en compte de cette problématique dans leurs pratiques et dispositifs existants.

Ouverture d'un espace d'échange entre l'ATA et les acteurs institutionnels concernés, dont la continuité dépendra de l'intérêt manifesté par les participants lors de la journée.

Impacts potentiels sur les bénéficiaires

Ces impacts sont formulés en cohérence directe avec les objectifs spécifiques de l'action validés en amont.

Pour les acteurs institutionnels et professionnels (voir public cible) (bénéficiaires directs, objectif : informer) :

Meilleure connaissance des formes et des mécanismes des VBG dans le secteur du câblage, à partir de données empiriques produites localement.

Sensibilisation à la prise en compte de cette problématique dans leurs pratiques et dispositifs existants, appréciée à travers les retours recueillis en fin de journée.

Pour le grand public (bénéficiaires indirects, objectif : sensibiliser) :

Accès à une information accessible sur les formes de VBG documentées dans le secteur du câblage et sur les droits existants, apprécié à travers les interactions avec la capsule vidéo.

Mise à disposition de repères concrets permettant d'identifier certaines situations comme relevant des VBG, dont l'effectivité sera partiellement mesurable à travers l'analyse des commentaires et réactions sur les réseaux sociaux.

Production de connaissances contextualisées issues de l'action

Identification des formes de résistances institutionnelles et des leviers d'adhésion observés chez les acteurs à Sousse (voir public cible), à partir des échanges et prises de parole lors de la journée de restitution.

Éléments de compréhension sur la réception sociale des messages de sensibilisation sur les VBG en milieu industriel, à partir de l'analyse des réactions du public à la capsule vidéo.

Appréciation de la pertinence de la capsule vidéo comme outil de sensibilisation sur cette thématique, au regard des niveaux d'engagement et de compréhension observés lors de sa diffusion.

3. Modalités de mise en œuvre (envisagées)

Les éléments présentés ci-dessous concernent les conditions et paramètres envisagés pour soutenir la mise en œuvre de l'action. Ils pourraient être ajustés en fonction des spécificités du terrain.

Conditions nécessaires à la réussite de l'action

Disponibilité et engagement des acteurs institutionnels et professionnels ciblés, assurés en amont par une mobilisation personnalisée.

Respect de la confidentialité dans la présentation des données issues de la recherche, notamment en ce qui concerne l'anonymisation des situations documentées.

Partenariat formalisé avec Knooz FM garantissant la diffusion de la capsule dans les conditions et délais prévus.

Accessibilité des supports produits, tant pour la journée de restitution que pour la capsule vidéo, adaptés aux publics ciblés.

Facteurs facilitants potentiels

Ancrage territorial de l'ATA dans le gouvernorat de Sousse, facilitant la mobilisation des acteurs locaux et la crédibilité de l'action sur le terrain.

Résultats empiriques de la recherche, constituant une base documentaire crédible pour appuyer

la discussion lors de la journée de restitution.

Cadre juridique national relatif à la lutte contre les VBG, offrant un point d'appui concret pour les messages de sensibilisation de la capsule vidéo.

Présence d'OSC locales actives à Sousse sur les droits des femmes, constituant un levier de diffusion et de mobilisation complémentaire.

Contraintes et risques anticipés

Risque retenu	Mesure d'atténuation
Réticences des acteurs institutionnels à aborder la problématique des VBG en milieu industriel, limitant leur engagement lors de la journée	Mobilisation ciblée en amont ; ancrage de la discussion dans des données empiriques concrètes plutôt que dans un discours normatif
Risque de représailles indirectes envers des ouvrières se reconnaissant dans les situations présentées dans la capsule vidéo	Anonymisation stricte de toutes les situations documentées ; aucune donnée permettant l'identification de personnes ou d'entreprises ne sera diffusée
Portée limitée de la capsule vidéo en raison des contraintes de diffusion numérique	Diffusion combinée via les réseaux sociaux et Knooz FM ; test préalable du contenu auprès d'un groupe restreint

Stratégies envisagées pour la pérennisation de l'action

Documentation de la méthodologie de l'action (articulation entre restitution institutionnelle et sensibilisation audiovisuelle), constituant un support réutilisable pour de futures interventions de l'ATA sur des thématiques similaires.

Mise à disposition continue de la capsule vidéo sur les plateformes numériques de l'ATA au-delà de la période de diffusion prévue, afin d'en prolonger la portée.

Contribution à l'ouverture d'un dialogue avec la coordination régionale de lutte contre les violences faites aux femmes, en vue de favoriser la poursuite des échanges amorcés lors de la journée de restitution.

Possibilités de reproduction de l'action

Adaptation de la capsule vidéo à d'autres secteurs industriels féminisés présents dans le gouvernorat de Sousse (textile, agroalimentaire), en ajustant le contenu aux spécificités de chaque contexte.

Organisation d'une journée de restitution similaire dans un autre gouvernorat à forte concentration industrielle, en s'appuyant sur la méthodologie documentée et les enseignements tirés de l'expérience de Sousse.

4. Recommandations (envisagées)

Recommandations opérationnelles

À destination de l'ATA, pour la suite de l'action :

Documenter systématiquement les enseignements tirés de la journée de restitution et de la diffusion de la capsule vidéo, afin de constituer une base méthodologique réutilisable pour de futures interventions sur des thématiques similaires.

Associer les OSC locales partenaires dès la phase de conception des futures actions de sensibilisation, et non uniquement à la phase de diffusion.

Recommandations institutionnelles

À destination des acteurs institutionnels et professionnels concernés à Sousse :

Intégrer la problématique des VBG dans le secteur industriel dans les priorités de la coordination régionale de lutte contre les violences à l'égard des femmes à Sousse, en s'appuyant sur les données empiriques produites par cette recherche.

Renforcer la présence effective de l'inspection du travail dans les zones industrielles de Sousse, en lui conférant un mandat explicite d'interrogation directe des travailleurs lors de ses visites, conformément aux dispositions de la Convention OIT n° 81.

Recommandations pour les politiques publiques

À destination des institutions nationales compétentes :

Initier une collecte de données systématique sur les VBG en milieu industriel, en mobilisant l'INS et les institutions régionales compétentes, afin de combler le vide documentaire identifié tout au long de cette recherche.

Articuler explicitement les dispositions de la loi organique n° 2017-58 avec le Code du travail, afin de renforcer la protection des travailleuses contre les formes de violence et de harcèlement en milieu industriel.

Canevas pour la présentation de l'action à mettre en œuvre

Associations porteuses du Projet : **Association Tunisienne Awledna**

Intitulé de l'action : Nommer pour agir : les VBG dans les usines à Sousse

PROBLÈME IDENTIFIÉ	ACTION PROPOSÉE	ACTIVITÉS CLÉS	ACTEURS & RÔLES	MOYENS	CHANGEMENTS ATTENDUS	MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE	DURABILITÉ
Quel problème de VBG ?	**Type d'action**	**Activité 1**	**Type d'acteurs**	**Humains**	**Résultats**	**Calendrier**	**Stratégies de pérennisation de l'action**
Les VBG dans le secteur du câblage industriel à Sousse demeurent peu visibles dans l'espace institutionnel et public. Elles sont faiblement documentées, rarement mises en discussion entre les acteurs concernés et insuffisamment prises en compte dans les dispositifs existants. Cette absence de reconnaissance limite les dynamiques de prévention et de prise en charge.	Action de restitution institutionnelle et de sensibilisation du grand public	Organisation et animation de la journée de restitution des résultats de la recherche auprès des acteurs institutionnels et professionnels (voir public cible)	ATA (porteur de l'action), équipe de recherche, partenaire médiatique, prestataire audiovisuel externe	Équipe de l'ATA incluant les membres de l'équipe de recherche ; prestataire audiovisuel externe	Mise en discussion des VBG dans le câblage par les acteurs institutionnels ; diffusion d'un message de sensibilisation accessible au grand public	Juin 2026 : préparation Juillet 2026 : journée de restitution + production capsule Août 2026 : diffusion capsule + rapport de clôture	Documentation de la méthodologie de l'action comme support réutilisable pour de futures interventions ; mise à disposition continue de la capsule vidéo sur les plateformes numériques de l'ATA ; contribution à l'ouverture d'un dialogue avec la coordination régionale de lutte contre les violences faites aux femmes

Qui est concerné ?	Objectif principal	Activité 2	Qui fait quoi ?	Financiers	Indicateurs qualitatifs	Facteurs facilitants	Indicateurs qualitatifs
Acteurs institutionnels et professionnels concernés par la prévention des VBG à Sousse ,coordination régionale, inspection du travail, médecine du travail, UTICA, UNFT (bénéficiaires directs) ; grand public et ouvrières du câblage (bénéficiaires indirects)	Contribuer à la reconnaissance des VBG dans le secteur du câblage à Sousse en favorisant leur mise en discussion au niveau institutionnel et leur diffusion dans l'espace public	Production d'une capsule vidéo de sensibilisation en dialecte tunisien, ancrée dans les situations documentées par la recherche	ATA (Équipe de recherche) : - coordination générale et animation de la journée - préparation des contenus et restitution des résultats Prestataire audiovisuel : tournage et montage	d'organisation de la journée (salle, restauration, supports) ; frais de production de la capsule (tournage, montage) ; frais de diffusion (sponsoring réseaux sociaux, Knooz FM) ; frais de coordination et de gestion	Nature et qualité des prises de parole lors de la journée (reconnaissance de la problématique, mise en lien avec le champ de compétence des acteurs) ; nature des réactions du public à la capsule (compréhension du message, identification aux situations présentées)	Ancrage territorial de l'ATA à Sousse ; résultats empiriques de la recherche comme base crédible de discussion ; cadre juridique national comme point d'appui ; partenariat avec Knooz FM ; présence d'OSC locales actives sur les droits des femmes	Qualité des échanges amorcés lors de la journée de restitution et pertinence de la capsule comme outil réutilisable, appréciées à travers le bilan de clôture de l'action

Quelle zone d'intervention ?	Quelle solution ?	Activité 3	Quels partenaires ?	Matériels	Indicateurs quantitatifs	Contraintes et risques	Indicateurs quantitatifs
Gouvernorat de Sousse, avec diffusion élargie via les réseaux sociaux et les médias locaux	Journée de restitution des résultats de la recherche auprès des acteurs institutionnels + capsule vidéo de sensibilisation diffusée via réseaux sociaux et Knooz FM	Diffusion de la capsule vidéo sur les réseaux sociaux et via Knooz FM ; suivi de sa portée et rédaction du rapport de clôture	Knooz FM (partenaire médiatique pour la diffusion de la capsule)	Salle de conférence équipée (vidéoprojecteur, sonorisation) ; supports de présentation imprimés et numériques ; matériel de tournage et montage mobilisé auprès du prestataire externe	Nombre de participants à la journée (seuil minimal : représentants d'au moins quatre institutions) ; nombre de vues, partages et interactions avec la capsule vidéo ; nombre de diffusions via Knooz FM	Réticences des acteurs institutionnels Risque de représailles envers des ouvrières se reconnaissant dans la capsule Portée limitée de la capsule	Durée de mise à disposition de la capsule sur les plateformes numériques de l'ATA au-delà de la période de diffusion prévue ; nombre de diffusions de la capsule après la clôture de l'action

Conclusion

Les résultats de cette recherche permettent de confirmer partiellement l'hypothèse principale, tout en la complexifiant. L'analyse suggère que des formes de pression sur le corps et le temps, associées à des rapports hiérarchiques genrés et à des mécanismes de recours présentant des limites importantes, contribuent à ce que certaines situations relevant potentiellement des VBG soient perçues comme ordinaires par les ouvrières qui les vivent. La recherche invite cependant à ne pas réduire ce phénomène à un simple déficit de connaissance : le silence observé semble également entretenu par des contraintes structurelles (économiques et institutionnelles) qui dépassent la seule dimension cognitive, et que le seul renforcement des capacités individuelles ne saurait lever.

Le résultat le plus significatif est d'ordre comparatif : les ouvrières du câblage présentent un niveau de banalisation et de minimisation des situations vécues plus élevé que les ouvrières des autres secteurs industriels rencontrées en phase exploratoire. Ce différentiel représente en lui-même un objet d'analyse. Il suggère que les caractéristiques propres au secteur (organisation productive intensive, segmentation genrée des postes, faible présence syndicale) pourraient contribuer à rendre certaines contraintes moins dicibles. Cette observation appelle des investigations complémentaires sur un corpus élargi, la comparaison entre secteurs reposant ici sur des techniques et des conditions d'enquête distinctes.

Sur le plan institutionnel, les corps intermédiaires (représentation syndicale, inspection du travail, ressources humaines) sont perçus par les personnes rencontrées comme offrant des recours limités. Ce constat rejoint des observations documentées dans la littérature sur les milieux industriels féminisés, tout en apportant un éclairage empirique sur ce terrain spécifique. La perspective des acteurs institutionnels eux-mêmes n'ayant pu être recueillie dans les délais impartis, cette dimension s'impose comme un axe prioritaire pour les prolongements de ce travail.

Sur le plan des pratiques associatives, la mise en évidence de la banalisation comme mécanisme d'invisibilisation, et non comme simple absence de violence, offre un cadrage opérationnel utile pour la conception de programmes de renforcement des capacités. Ce cadrage permet de distinguer

ce qui relève de l'information, du soutien psychosocial et de l'accompagnement juridique. Il aide également à écarter des approches qui, en se limitant à informer, risqueraient de sous-estimer le poids des contraintes structurelles pesant sur la capacité des ouvrières à nommer et à agir.

Sur le plan des politiques locales et institutionnelles, en rendant visible l'écart entre les normes formelles de protection et les conditions effectives d'accès à ces normes pour les ouvrières du câblage, cette recherche fournit aux acteurs concernés des éléments susceptibles d'orienter des ajustements ciblés dans leurs pratiques de contrôle et de prise en charge.

Quant à la production de connaissance, ce travail comble une lacune documentaire réelle. Les résultats obtenus, s'ils appellent à des investigations complémentaires, quantitatives et multi-sites, posent les premières bases d'une cartographie empirique des VBG dans ce secteur jusqu'alors non documenté et ouvrent des perspectives pour des recherches comparatives à l'échelle régionale ou sectorielle.

La taille du corpus et l'absence de données quantitatives en limitent la portée généralisatrice. Ce que ce travail a néanmoins produit, c'est une connaissance empirique, contextuellement ancrée, sur un phénomène structurellement invisibilisé : une connaissance dont la valeur réside dans sa capacité à orienter une action contextualisée, conduite avec et pour les ouvrières concernées.

Liste Bibliographique

Conventions internationales

Nations Unies

- Nations Unies. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC). New York, 1966.
- Nations Unies. Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). New York, 1979.
- Nations Unies. Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. New York, 1999.

Organisation internationale du Travail

- OIT. Convention (n° 81) sur l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce. Genève, 1947.
- OIT. Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Genève, 1948.
- OIT. Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective. Genève, 1949.
- OIT. Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération. Genève, 1951.
- OIT. Convention (n° 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession. Genève, 1958.
- OIT. Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs. Genève, 1981.
- OIT. Convention (n° 183) sur la protection de la maternité. Genève, 2000.

Cadre juridique national

Constitution

- Tunisie. Constitution de la République tunisienne du 25 juillet 2022. Promulguée par le décret présidentiel n° 2022-691 du 17 août 2022. JORT, n° 91, 18 août 2022.

Codes

- Tunisie. Code pénal. Décret du 9 juillet 1913 portant promulgation du Code pénal. Journal officiel tunisien, n° 79, 1er octobre 1913, tel que modifié et complété par les textes subséquents.
- Tunisie. Code du travail. Loi n° 66-27 du 30 avril 1966 portant promulgation du Code du travail. JORT, n° 20, 6 mai 1966, pp. 716-721 ; n° 21, 13 mai 1966, pp. 758-772 ; n° 22, 24 mai 1966, pp. 800-814, tel que modifié et complété par les textes subséquents.
- Tunisie. Code de procédure pénale. Loi n° 68-23 du 24 juillet 1968 portant refonte du Code de procédure pénale. JORT, n° 31, 26 et 30 juillet 1968, p. 861 ; n° 32, 2 et 6 août 1968, p. 878 et suiv., tel que modifié et complété par les textes subséquents.

Lois

- Tunisie. Loi n° 94-28 du 21 février 1994 portant régime de réparation des préjudices résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles, telle que modifiée et complétée par les textes subséquents. JORT, n° 15, 22 février 1994, pp. 308-318.
- Tunisie. Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017 relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes. JORT, n° 65, 15 août 2017, pp. 2586-2593.

Décrets

- Tunisie. Décret n° 68-328 du 22 octobre 1968 fixant les règles générales d'hygiène applicables dans les entreprises soumises au Code du travail. JORT, n° 45, 22 octobre 1968, pp. 451-453.
- Tunisie. Décret n° 95-30 du 9 janvier 1995 relatif à la composition et au fonctionnement de la commission consultative d'entreprise et aux modalités d'élection et d'exercice des missions des délégués du personnel. JORT, n° 6, 20 janvier 1995, pp. 208-212.
- Tunisie. Décret n° 2000-1985 du 12 septembre 2000 portant organisation et fonctionnement des services de médecine du travail. JORT, n° 76, 22 septembre 2000, pp. 2250-2253.
- Tunisie. Décret n° 2000-1986 du 12 septembre 2000 fixant le statut-type des groupements de médecine du travail. JORT, n° 76, 22 septembre 2000, pp. 2253-2256.
- Tunisie. Décret n° 2000-1989 du 12 septembre 2000 fixant les catégories d'entreprises tenues de désigner un responsable de sécurité au travail et les conditions devant être remplies par celui-ci. JORT, n° 76, 22 septembre 2000, p. 2257.

Ouvrages

- Allard-Poesi, Florence, et Véronique Perret. « La recherche-action. » Dans Conduire un projet de recherche : une perspective qualitative, sous la direction d'Yvonne Giordano, 85–132. Paris : EMS, 2003.
- Foucault Michel. Surveiller et punir: Naissance de la prison, Paris: Galimard,1975.

Etudes

- Belhassine, Olfa. Enquête sur les ouvrières du textile tunisien : les laissées pour compte de la fast fashion. Tunis : Fondation Rosa Luxemburg, Bureau Afrique du Nord, 2024.
- CAWTAR et GIZ. Réglementation du travail et participation des femmes au marché du travail en Tunisie. Tunis : CAWTAR/GIZ, 2017.
- Collectif 95 Maghreb-Égalité, AFTURD et ONU Femmes. Égalité dans l'héritage et autonomie économique des femmes : cadre juridique, perceptions et pratiques sociales ; les enjeux économiques ; enquête : attitudes et comportements économiques. Tunis : Collectif 95 Maghreb-Égalité/AFTURD/ONU Femmes, 2014.
- Conseil régional du gouvernorat de Sousse. L'Atlas numérique du gouvernorat de Sousse. Sousse : Conseil régional du gouvernorat de Sousse, 2020.
- CREDIF et ONU Femmes. La violence fondée sur le genre dans l'espace public en Tunisie. Tunis : CREDIF, 2016.
- CREDIF et UNFPA Tunisie. Les représentations sociales des violences faites aux femmes chez les hommes, jeunes et adultes. Tunis : CREDIF/UNFPA, 2019.
- Hassine, Mounir. Violations des droits économiques et sociaux des femmes travailleuses du secteur du textile : étude de cas, la région de Monastir. Monastir : FTDES, Section Monastir-Ksibet El Mediouni, 2014.
- INS et ONU Femmes. Rapport national genre Tunisie 2015. Tunis : INS/ONU Femmes, 2016.
- INS. Bilan démographique : Recensement général de la population et de l'habitat 2024. Tunis : ministère de l'Économie et de la Planification, 2025.
- Mahfoudh-Draoui, Dorra. Une analyse genre de la situation en Tunisie : avant et après le 14 janvier 2011. Tunis : CAWTAR, 2012.
- Belhassen, Souhayr, Mahfoudh Dorra et Chekir Hafidha. Les femmes tunisiennes dans le travail et le mouvement syndical. Série Genre et Développement. Tunis : Friedrich-Ebert-Stiftung, 2018.
- Ministère de l'Économie et de la Planification, Commissariat général au développement régional. Gouvernorat de Sousse en chiffres. Tunis, 2023.
- ONU Femmes, Equimundo, Institut arabe des droits de l'homme (IADH) et Beity. « Un homme entre dans l'eau et en ressort sec » : comprendre les masculinités en Tunisie. Tunis : ONU Femmes, 2022.

Articles scientifiques

- Barrières, Sarah. « Des rebelles au travail : faire front entre ouvrières dans la (post) révolution tunisienne ». Travail, genre et sociétés 45, n° 1 (2021) : 115-133.
- Barrières, Sarah. « Syndicalisme en centres d'appels et (re)production de l'ordre genré dans la révolution tunisienne. » La Nouvelle Revue du Travail, n° 26 (2025). https://journals.openedition.org/nrt/21134/.
- Catroux, Michèle. « Introduction à la recherche-action : modalités d'une démarche théorique centrée sur la pratique. » Les cahiers de l'APLIUT 21, n° 3 (2002) : 8-20.
- Gana, Alia. « Processus de libéralisation et dynamiques de l'emploi des femmes en Tunisie. » Autrepart, n° 43 (2007/3) : 57-72.
- Neji, Lamia. « L'emploi des jeunes femmes en Tunisie à l'épreuve de la discrimination fondée sur le genre. Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, n° 3 (2024) : 192-207.
- Roy, Mario, et Prévost Paul. « La recherche-action : origines, caractéristiques et implications de son utilisation dans les sciences de la gestion. » Recherches qualitatives 32, n° 2 (2013) : 129–151.
- Selmi, Arbia. « Les syndicalistes femmes contre le plafond de verre dans la Tunisie (post) révolutionnaire. » Ethnologie française 49, n° 2 (2019) : 293–309.

Sitographie

- AWID. « Travail informel en Tunisie : un facteur à inclure dans les stratégies de lutte contre les violences basées sur le genre. » AWID. 20 juin 2014. https://www.awid.org/fr/nouvelles-et-analyse/travail-informel-en-tunisie-un-facteur-inclure-dans-les-strategies-de-lutte, consulté le 1 mai 2026.
- CCIC. « Implantation de Sousse. » CCIC. https://www.ccicentre.org.tn/region-du-centre, consulté le 1 mai 2026.
- City Population. « L'évolution démographique à Sousse. » City Population. https://www.citypopulation.de/en/tunisia, consulté le 1 mai 2026.
- FIPA Tunisia (Foreign Investment Promotion Agency). Les industries mécaniques, électriques et électroniques en Tunisie. Tunis : FIPA, 2023. https://investintunisia.tn/wp-content/uploads/2023/12/Les-Industries-Mecaniques-Electriques-et-Electroniques-en-Tunisie.pdf, consulté le 1 mai 2026.
- UCET. « Découvrir la Tunisie : Sousse. » UCET. https://ucet-org.fr/team/sousse/, consulté le 1 mai 2026.

ANNEXES

- **Guide pour le focus groupe ,Entretien exploratoire et Entretien individuel**
- **Formulaire de consentement**

Annexe 1 : Guide d'entretien

دليل نقاش مجموعة التركيز/ مقابلة استكشافية / مقابلة فردية[74]

1 - التقديم:

- التعريف بفريق العمل
- عرض الهدف من مجموعة التركيز
- التعريف بالدراسة بإيجاز
- عرض الهدف من البحث الإجرائي
- عرض التعهد الأخلاقي:

- التزام فريق العمل بعدم عرض أسماء المشاركات أو أسماء المصانع التي يعملن بها، والاكتفاء فقط بالإشارة إلى القطاع عند ذكر المشاكل المتعلقة به.
- التزام المشاركات باحترام أمانة المجلس وعدم مشاركة ما سيتم تداوله ضمانا لسلامة كل واحدة من بين الحضور.
- تعهد فريق العمل باحترام رغبة كل مشاركة من بين الحاضرات إذا عبرت في الختام عن عدم رغبتها بمشاركة المعطيات التي قدمتها ضمن البحث الإجرائي.
- تعهد فريق العمل باحترام رغبة المشاركات إذا رفضت إحداهن التسجيل السمعي.
- كل مشاركة تعبر بكل أريحية في صورة عدم شعورها بالارتياح لموقف أو للفظ معين.

- التعرف على المشاركات: حسب القطاع، المهمة داخل المصنع، عدد سنوات الخبرة، نوع العقد، هل عملت في مجالات أخرى؟

2 - نشاط كسر الجليد:

يتمثل نشاط كسر الجليد في مشاركة تجربة ميسرة الجلسة كعاملة موسمية داخل المصانع وتعبيرها عن جملة من المواقف التي عاشتها خلال هذه التجربة حتى تشعر النساء المشاركات بأنها تقاسمهن الشواغل وأنها تفهم ما يختلج بخاطرهن. وبادرت هي بعرض هذه التجربة كي لا تجد النساء نفسها أمام صندوق مغلق بل تصبح هي مرآة تعبر في كل جانب من جوانبها عن كل مشاركة بالمجموعة. وتجدر الملاحظة أنه تم الاستغناء عن هذا النشاط في المقابلات الاستكشافية والمقابلات الفردية.

3 - فهم الجو العام للعمل:

- كيف تصفون الأجواء العامة في العمل؟ هل يوجد ضغط في العمل أم لا؟
- لتخبرنا كل واحدة منكن ما الشيء الذي يشجعها ويحفّزها على العمل؟
- هل تعتبرون أنّ هناك تمييز في المعاملة بين العاملات حسب نوع العقد / عدد سنوات الخبرة؟
- هل تلاحظون فرقا في المعاملة بين المرأة والرجل داخل وسط العمل؟

4 - المصنع من وجهة نظر العاملة

- كيف تصفين ظروف عمل المرأة داخل المصنع من وجهة نظرك؟
- كيف تصفين نفسك في إطار سلسلة الإنتاج؟
- إذا كان لديك تجارب عمل في مصانع أجنبية ومصانع تونسية، هل ترين أنه يوجد اختلاف على مستوى ظروف العمل بالنسبة لك؟
- هل تعتبرين أن الرجل يستغل فكرة أنه مميز بطبيعته كرجل ويعتمد على ذلك للحصول على تمييزات / حوافز مقارنة بالمرأة دخل وسط العمل؟

74. مع مراعاة خصوصية الجهة التي نتوجه إليها بالسؤال، يتم في كل مرة تعديل الأسئلة حسب المتلقي الذي قد يكون عامل أو عاملة أول مسؤول على العاملة أو عامل غير مباشر حاليا.

5 - الضغط // المردودية في العمل:

هل أنتن مطالبات بنسبة معينة من المردودية في اليوم / الساعة؟

- على أي أساس يتم تحديد تلك النسبة؟
- هل تعتبرون أن في ذلك مراعاة للقدرة الفعلية للعاملة؟
- ماذا ينجر عن عدم بلوغ نسبة المردودية المطلوبة؟
- هل العامل مطالب مثل العاملة ببلوغ نسبة المردودية المطلوبة؟
- هل يطبق عليه نفس العقاب في صورة ما إذا لم يبلغ النسبة المطلوبة؟
- إذا العاملة تجاوزت النسبة المطلوبة، هل يتم مكافأتها؟ والعامل؟

6 - توزيع المهام داخل المصنع بين الرجل والمرأة:

- على أي أساس يتم توزيع المهام داخل المصنع بين المرأة والرجل؟
- هل يتم تكليف النساء بأكثر من مهمة؟
- هل يتم تكليف الرجل بأكثر من مهمة؟
- ماهي تبعات تكليف المرأة بأكثر من مهمة في أثناء العمل؟

7 - الساعات الإضافية:

- هل أنتن مجبرات على العمل لساعات إضافية؟
- إذا رفضت إحداكن العمل لساعات إضافية ما هي تبعات هذا الرفض؟
- هل يجبر الرجال على العمل لساعات إضافية؟ في حالة الرفض؟
- هل تتلقون أجر الساعات الإضافية؟

8 - تمثيلية العاملات داخل المصنع:

- هل لديكم نقابة تمثلكن وتعبر عن مشاغلكن داخل المصنع؟
- هل هذه النقابة، إن وجدت، منتخبة من قبل الإطار العامل؟
- عند تعرض المرأة العاملة لمشكل داخل المصنع إلى أي جهة تتوجه؟ هل لها الحق في الاحتجاج والتعبير عن مشكلتها؟

9 - ظروف التنقل:

- هل يوفر المصنع وسيلة تنقل خاصة بالعاملات؟
- إذا كانت الإجابة بنعم، هل هي مجانية أم يتم اقتطاع ثمن التنقل من المرتب الشهري؟
- هل تعتبرن أن الثمن المقتطع ملائم لجودة التوصيل وظروف التنقل؟
- هل توصلكم وسيلة التنقل الخاصة بالمصنع قبل وقت العمل بكثير أم بفارق منطقي؟

10 - أشكال العنف المسلط على النساء داخل المصانع:

- هل هنالك عنف ممارس عليكن / على العاملات داخل المصانع؟
- ماهي أنواع العنف المسلطة على النساء أثناء العمل داخل المصانع؟
- أي نوع من أنواع العنف يوجد بكثرة داخل المصنع الذي تعملين به؟
- هل تتحدث العاملات فيما بينهن عن هذه الحالات؟
- هل يمكنك سرد حالة عنف صارت داخل المصنع الذي تعملين به؟
- هل هناك عنف يمارس خفية وعنف يمارس أمام مرأى ومسمع الجميع؟
- ماهي ردة فعل النساء الأخريات/ الرجال إذا صارت أمامهن حالة عنف على زميلتهن؟: إثر وقوع حالة العنف
- ماهي ردة فعل القائم بالعنف إذا احتجت المرأة المسلط عليها العنف / إذا ساندتها زميلاتها في حالة تعاطفهن؟
- حسب رأيك لماذا هذا العنف المسلط على النساء؟ وماهي أسباب الصمت الذي يقابله؟

11 - آليات التبليغ:

- هل تم تحسيسكم / إعلامكم بآليات التبليغ عن حالات العنف المسلط على النساء؟
- هل تعرفون من تعرض لأحد أوجه العنف واحتجت؟ كيف كانت النهاية هل نالت حقها؟
- عند التبليغ والاحتجاج هل العمال الرجال/ النساء يساندون المرأة الضحية؟
- هل عائلة الضحية تساندها للاحتجاج وعدم التفريط في حقها؟
- هل صمت النساء يقابله الخوف؟

12 - التوصيات

- ما أكثر الأمور التي ينبغي تغييرها في بيئة المصنع حتى تجد المرأة مزيدًا من الأمان والاحترام؟ ما نوع المساعدة الذي تحتاجه النساء أكثر من غيره؟

13 - نافذة مفتوحة لإضافات الحضور

14 - الشكر والاختتام

Annexe 2 : Feuille de consentement

استمارة الموافقة للمشاركة في مقابلة أو مجموعة نقاش

موضوع الدراسة: العنف المسلط على النساء العاملات في القطاع الصناعي

فريق العمل المشرف على الدراسة:

- درة صيود
- نسرين بن عبد الجليل
- لمياء السناني

هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى فهم أسباب وطبيعة العنف المسلط على النساء العاملات في القطاع الصناعي من خلال فهم ظروف العمل والتطرق الى تجارب العاملين. ستُستخدم المعلومات التي سيتم جمعها لأغراض البحث العلمي فقط.

طبيعة المشاركة:

تتمثل مشاركتك/ي في:

- إجراء مقابلة فردية مع فريق العمل، أو
- المشاركة في مجموعة نقاش مع عدد من النساء العاملات.

تستغرق الجلسة تقريباً 20 إلى 90 دقيقة.

السرية وحماية المعلومات:

جميع المعلومات التي ستشارك/ين بها ستبقى سرية تماماً. لن يتم ذكر اسمك/ي في أي تقرير أو دراسة ناتجة عن هذا البحث كما أنه لن يتم الإشارة الى مكان العمل. سيتم استخدام المعلومات فقط لأغراض علمية وبطريقة تحافظ على خصوصيتك/ي.

المشاركة طوعية:

مشاركتك/ي في هذه الدراسة اختيارية بالكامل. يمكنك/ي رفض الإجابة عن أي سؤال أو الانسحاب من المشاركة في أي وقت دون أي تأثير أو عواقب.

التسجيل (إن وُجد):

بموافقتك/ي، قد يتم تسجيل الجلسة صوتياً فقط من أجل تسهيل تحليل المعلومات لاحقاً. سيتم حفظ التسجيلات بشكل آمن ولن تُستخدم إلا لأغراض هذا البحث.

الانعكاسات:

لا توجد مخاطر مباشرة أو انعكاسات من المشاركة في هذه الدراسة. ومع ذلك، إذا شعرت/ي بعدم الارتياح تجاه أي سؤال، يمكنك/ي ببساطة عدم الإجابة عليه.

هذه الدراسة لن تمثل بأي شكل من الأشكال ضغطا على المشاركين/ات في العمل، ولن تكون مشاركتهم/هن سببا في أي مشكلة إدارية أو مهنية داخل مقر العمل أو خارجه.

معلومات الاتصال:

في حال وجود أي استفسار حول هذه الدراسة، يمكن التواصل مع فريق العمل.

إقرار بالموافقة:

أني الممضي/ة أسفله أقرّ بأنني قرأت وفهمت المعلومات المذكورة أعلاه، وأوافق طوعاً على المشاركة في هذه الدراسة.

اسم المشارك/ة:

التوقيع:

التاريخ:

توقيع أحد أعضاء فريق العمل:

