Politique de libéralisation et différenciation de la classe ouvrière

Quelques résultats d'une enquête de terrain

Élisabeth Longuenesse et 'Âdil Sha'bân

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/ema/1568>

DOI : 10.4000/ema.1568

ISSN : 2090-7273

Éditeur

CEDEJ - Centre d'études et de documentation économiques juridiques et sociales

Édition imprimée

Date de publication : 30 juin 1998

Pagination : 23-54

ISSN : 1110-5097

Référence électronique

Élisabeth Longuenesse et 'Âdil Sha'bân, « Politique de libéralisation et différenciation de la classe ouvrière », *Égypte/Monde arabe* [En ligne], 33 | 1998, mis en ligne le 08 juillet 2008, consulté le 07 juillet 2022. URL : <http://journals.openedition.org/ema/1568> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/ema.1568>

Ce document a été généré automatiquement le 7 juillet 2022.

Tous droits réservés

Politique de libéralisation et différenciation de la classe ouvrière

Quelques résultats d'une enquête de terrain

Élisabeth Longuenesse et 'Âdil Sha'bân

- 1 L'article qui suit s'inscrit dans la continuité d'une recherche qui a débouché dans un premier temps sur une thèse de magistère en sociologie, soutenue au printemps 1996¹. Ce travail proposait une analyse de la structure contemporaine et de l'évolution récente de la classe ouvrière en Égypte, tant sur le plan théorique qu'empirique. Cette première réflexion découlait de l'interprétation des résultats d'une enquête de terrain conçue à cet effet, confrontés à ceux des statistiques officielles et des autres travaux relatifs à la classe ouvrière égyptienne contemporaine.
- 2 Le présent article présentera de manière synthétique certains des résultats publiés dans la thèse, mais s'attachera surtout à développer un aspect peu abordé alors : nous voulons parler de la différenciation interne du monde ouvrier, qui se dégage de la comparaison du profil des sous-groupes qui composent l'échantillon sur lequel a porté l'enquête, en fonction du type d'entreprise qui les emploie. En effet, cette comparaison suggère des réflexions et des hypothèses intéressantes concernant les évolutions en cours, compte tenu de la position de ces différents *types d'entreprises dans l'économie du pays et sur le marché de l'emploi*². Au préalable, nous devons rappeler les choix théoriques et méthodologiques qui ont orienté ce travail.

De la définition de la classe ouvrière à l'élaboration d'un protocole d'enquête

- 3 La classe ouvrière est définie en fonction de critères variables et de façon plus ou moins extensive selon les auteurs. Sans entrer dans le détail des débats théoriques soulevés par cette question, nous rappellerons simplement ici les principes et critères fondant la définition qui a orienté la problématique de la recherche et la construction de l'échantillon sur lequel a porté l'enquête de terrain.

- 4 Dans le cadre du mode de production capitaliste, se présente sur le marché une classe de travailleurs libres, mais privés de moyens de production, qui offrent leur force de travail à la vente, en échange d'un salaire ; le « capital » (les propriétaires de moyens de production) achète cette force de travail, et en dispose pour produire des biens, dont il dégage une plus-value. Ce sont ces travailleurs qui composent la « classe ouvrière », ou prolétariat. Sur la base de cette définition, on considérera que le noyau du prolétariat est composé des travailleurs manuels employés dans les grandes unités de production industrielle ; s'y ajoutent les ouvriers salariés des petites unités de production, ainsi que du commerce, des transports, mais aussi des services et des banques, dans la mesure où ils contribuent à la production des richesses, à l'exclusion toutefois de ceux qui occupent des positions de surveillance d'une part, des travailleurs marginaux et du sous-prolétariat d'autre part³.
- 5 Cette définition impose de lire les statistiques disponibles en croisant le salariat, la catégorie « ouvriers » et les secteurs d'activité liés directement ou indirectement à la production (voir *infra*).
- 6 Elle oriente la constitution de l'échantillon sur lequel portera l'enquête, de manière à contrôler le type et le secteur d'activité (variables indépendantes). Ainsi, la « représentativité » de l'échantillon n'est en aucun cas de caractère strictement statistique. En effet, chacune des étapes de la formation du prolétariat égyptien est caractérisée par des tendances et des politiques allant à rencontre de celles de la période précédente : libérale pré-nassérienne, nassérienne et néolibérale des années quatre-vingt. On a donc construit l'échantillon, en choisissant de représenter les principaux groupes représentatifs de ces périodes, ainsi que des différentes fractions de la classe ouvrière nées de cette histoire. Ainsi, parce que l'expérience du passé et la mémoire des origines sont une dimension essentielle de la réalité sociale, l'élaboration de la méthode d'enquête s'est fondée sur une analyse historique des conditions de formation de la classe, et non sur une conception statique qui ne pouvait que l'appauvrir.
- 7 En gardant en mémoire les contraintes imposées par cette posture de recherche, nous dégagerons dans un premier temps les principales caractéristiques structurelles de la population ouvrière salariée en Égypte, telles qu'elles ressortent, en première approximation, de l'analyse des statistiques disponibles. Nous présenterons ensuite l'échantillon, en rappelant les principes qui ont présidé à sa construction, et en signalant les distorsions qui en ont découlé et dont il faut tenir compte pour interpréter les résultats de l'enquête. Nous procéderons enfin à l'analyse systématique de quelques-uns de ces résultats, ce qui nous permettra de mettre en valeur les tendances révélées par la comparaison entre les différents sous-groupes. Nous conclurons en proposant des hypothèses sur les évolutions présentes et à venir.

Caractéristiques structurelles de la population ouvrière salariée en Égypte

- 8 Avant d'interpréter les résultats de l'enquête, il convient d'avoir une vue d'ensemble de la population ouvrière en Égypte⁴.
- 9 Étant donné la définition proposée plus haut de la classe ouvrière, sont ici pris en considération les travailleurs manuels salariés des différents secteurs d'activité

économiques. Le noyau central est constitué par les ouvriers salariés de l'industrie manufacturière, mais on convient d'y adjoindre non seulement les ouvriers du secteur de la construction, mais aussi ceux des transports, et même des services.

- 10 Le recensement de la population (les deux derniers disponibles sont de 1976 et 1986) fournit des informations sur la population active, sa répartition par sexe, profession, secteur d'activité, statut dans l'emploi. En croisant ces différentes informations, on peut délimiter approximativement la population ouvrière de référence. L'objectif du statisticien étant différent de celui du sociologue, ces croisements ne peuvent être qu'approximatifs et lacunaires. Ils sont complétés par les informations disponibles dans d'autres documents statistiques, généralement produits par des enquêtes spécifiques (enquêtes annuelles sur la main-d'œuvre et sur les établissements économiques) et donnant la répartition des travailleurs en fonction du statut (gouvernemental, public, privé) et de la taille (nombre de salariés employés) des entreprises.
- 11 De ces différentes sources, il ressort un certain nombre de traits et tendances caractérisant la population active dans son ensemble, que l'on peut résumer ainsi :
 1. globalement, la comparaison des recensements de 1976 et 1986 fait apparaître une tendance à la régression du salariat, et à la croissance des effectifs de travailleurs qui se déclarent indépendants⁵ ;
 2. parallèlement, on assiste à une forte baisse de la part de l'agriculture dans l'emploi (et dans la foulée des agriculteurs) mais aussi à une légère baisse relative de l'industrie ; au contraire la construction, les transports, les services, voient leur part croître fortement : pour notre propos, relevons donc un recul de ce que nous considérons comme le « noyau » de la classe ouvrière, le prolétariat industriel⁶ ;
 3. la très forte croissance des professions qualifiées - fait marquant que révèle l'évolution de la répartition par catégories socioprofessionnelles - reflète vraisemblablement à la fois les progrès de l'instruction et la croissance d'activités demandant une main-d'œuvre qualifiée (dans les services en général) ; on note aussi une baisse relative des effectifs ouvriers en ville, alors que leur part s'accroît légèrement à la campagne⁷.
- 12 Si maintenant nous considérons la population qui nous intéresse, les seuls travailleurs salariés, et parmi eux, les ouvriers, on relève les faits suivants.
- 13 En 1986, le salariat en Égypte n'est pas synonyme de classe ouvrière. En effet, 30 % seulement des salariés urbains sont des ouvriers de production. Le salariat ouvrier industriel reste minoritaire, puisque seulement 42,5 % des ouvriers de production sont employés dans l'industrie de transformation, tandis que 26 % d'entre eux travaillent dans le BTP, 15 % dans les transports, et 14 % dans les services⁸. Le salariat ouvrier reste un phénomène essentiellement urbain, 68 % des ouvriers résidant en ville⁹. Il relève majoritairement du secteur privé, qui emploie 69 % des ouvriers, le secteur public et l'administration se partageant le reste (24 % et 6 %)¹⁰. Le salariat ouvrier est avant tout masculin. La part des femmes est nettement plus importante dans le secteur privé industriel (19 %) que dans le public (9 %)¹¹. L'ouvrier égyptien est peu qualifié. Même en zone urbaine, 46,6 % des ouvriers sont illettrés, 36 % d'entre eux savent juste lire et écrire, 5 % seulement ont terminé le cycle primaire¹².
- 14 Entre 1976 et 1986, la concentration industrielle semble s'être accentuée¹³. La part des grandes entreprises (plus de 500 salariés) dans l'emploi ouvrier croît de 33 % à 37,7 %, tandis que celle des petites entreprises (moins de 9 salariés) et celle des moyennes entreprises (entre 9 et 500 salariés) baissent respectivement de 44,2 % à 41,4 % et de 24 % à 21 % entre ces deux dates¹⁴. Cette tendance à la concentration des entreprises

s'accompagne d'une réduction des effectifs globaux de la main-d'œuvre industrielle, qui chutent de plus d'un million à moins de 800 000. Cette réduction globale se traduit par des évolutions différenciées selon les industries. Si la part du textile régresse de 39 % à 34 %, celles de l'alimentaire et de la sidérurgie restent stables autour de 14,6 % et 4 %, tandis que la part de la métallurgie progresse légèrement, de 13,2 % à 15,5 %¹⁵.

- 15 En résumé, on peut dire que la classe ouvrière égyptienne est majoritairement masculine et urbaine, peu concentrée et peu qualifiée. Sa part dans la population active diminue. Le déclin des industries les plus anciennes (en particulier le textile), ne semble que faiblement contrecarré par l'émergence de nouvelles productions et la légère élévation de la taille moyenne des entreprises. Depuis 1986, il est probable que ces tendances se sont accentuées, alors que le niveau de scolarisation des ouvriers s'élève au contraire de manière continue. Si cette évolution était confirmée par le dernier recensement de 1996 (en cours de dépouillement), cela signifierait que le noyau historique de la classe ouvrière égyptienne (les ouvriers des grandes entreprises nationalisées, ou créées à l'époque nassérienne) est frappé par le déclin, tandis qu'une « nouvelle classe ouvrière » est en train d'émerger. Née de l'ouverture économique initiée en 1974 (*infitâh*), elle regroupe des ouvriers plus éduqués, plus jeunes et qui connaissent des conditions de recrutement et d'emploi différentes de celles de leurs aînés.
- 16 Les résultats de l'enquête, dont nous allons ci-après présenter quelques aspects, illustrent ou précisent les modalités de ces tendances.

Caractéristiques structurelles de l'échantillon

- 17 L'échantillon sur lequel a porté l'enquête a été construit avec le souci d'inclure des ouvriers appartenant à différents types d'entreprises, de production, d'activités et d'environnement¹⁶. Il compte 450 individus, répartis en six groupes¹⁷ :
1. 100 ouvriers du complexe sidérurgique de Hilwân (secteur public) ;
 2. 50 ouvriers de l'industrie textile de Mahalla al-Kubra (secteur public) ;
 3. 100 ouvriers des entreprises traditionnelles (à dominante textile) de Shubra al-Khayma (secteur privé traditionnel) ;
 4. 100 ouvriers de diverses entreprises de la nouvelle ville industrielle du 10-Ramadan (secteur dit d'investissement) ;
 5. 50 ouvriers du bâtiment du Caire (secteur privé traditionnel) ;
 6. 50 ouvriers employés dans le secteur des services du Caire (secteur privé). Ainsi constitué, l'échantillon ne vise pas à une représentation statistique de la population active ouvrière égyptienne. De fait, il sur-représente le secteur public, et le nouveau secteur privé (dit d'investissement), relativement au secteur privé traditionnel. Il sur-représente également la sidérurgie relativement aux secteurs du bâtiment-travaux publics (BTP) et des services. Il privilégie volontairement les groupes centraux de la classe ouvrière égyptienne - ceux qui ont marqué l'histoire de cette dernière et qui possèdent les traits caractérisant, à des degrés divers, les différentes fractions du monde ouvrier.
- 18 Shubra al-Khayma représente l'ancienne classe ouvrière urbaine, héritière de l'ancienne tradition d'industrie artisanale et fortement caractérisée par la micro entreprise, tandis que la ville du 10-Ramadan illustre la « nouvelle classe ouvrière », jeune et éduquée, employée dans des petites et moyennes entreprises, modernes et dynamiques, consommatrices de technologie avancée. Mahalla al-Kubra symbolise la

classe ouvrière textile de l'industrie nationalisée, ayant de fortes et anciennes traditions de lutte. La sidérurgie à Hilwân donne une image de la fraction de la classe ouvrière née du nassérisme, venue d'origines sectorielles, professionnelles et géographiques multiples. Les deux groupes cairotes du BTP et des services, représentent des fractions plus hétérogènes, tant au niveau des caractéristiques actuelles (âge, qualifications, etc.) que des trajectoires historiques.

- 19 Les résultats de l'enquête doivent donc être appréciés en tenant compte de ces distorsions, justifiées théoriquement : ils dessinent un profil de classe ouvrière à double centre de gravité, celui du secteur public industriel et celui des petites entreprises – ces dernières elles-mêmes partagées entre secteur moderne et secteur traditionnel. À la périphérie du cœur de la classe ouvrière ainsi définie, les ouvriers du bâtiment et des services contribuent à en brouiller les contours, sans peser de manière déterminante sur sa définition. Les caractéristiques de l'échantillon diffèrent donc de celles de la population ouvrière analysée dans le premier paragraphe, à partir des statistiques fournies par la CAPMAS. L'écart entre ces deux ensembles de références ne peut être précisément évalué, faute de données statistiques, excepté pour le niveau d'éducation et la répartition par sexe (tableaux 1 et 2)¹⁸. La comparaison sur ces deux plans fait apparaître une surreprésentation dans l'échantillon des catégories éduquées (en particulier des diplômés du secondaire professionnel) au détriment des analphabètes, mais donne une représentation fidèle de la répartition par sexe. On verra par la suite que la contribution des différents sous-groupes de l'échantillon aux catégories définies par ces tableaux est extrêmement variée.
- 20 Dans cet article, c'est en effet la comparaison terme à terme entre les quatre principaux sous-groupes que nous mettrons en valeur. Cette opération révèle des oppositions assez tranchées qui laissent entrevoir un véritable éclatement du monde ouvrier entre des catégories qui n'ont plus en commun que la position de classe : celle de l'ouvrier salarié, producteur de richesse, confronté à un patron à qui le contrôle des moyens de production assure un large pouvoir sur cette main-d'oeuvre.
- 21 L'enquête visait à améliorer la connaissance de la classe ouvrière d'un triple point de vue : celui de sa réalité actuelle, structure et traits caractéristiques, celui de son origine, de son héritage et des conditions de sa formation, enfin celui de la conscience et de l'action. Le questionnaire se composait donc de plusieurs chapitres, correspondant à ces différents domaines d'investigation : la structure socio-démographique de la population ouvrière étudiée ; la mobilité socioprofessionnelle à travers les trajectoires des ouvriers et de leurs parents ; la situation socio-économique de la classe ouvrière, et enfin les représentations de soi et les positions politiques et syndicales. La question des représentations et des positions, plus complexes, est difficile à traiter à partir des seuls résultats de l'enquête ; le présent article abordera donc successivement les autres points, en montrant comment ils révèlent la diversité de la classe ouvrière.

Quelques résultats de l'enquête : diversité des situations et forces centrifuges

- 22 Au-delà de l'opposition, réelle, entre la main-d'œuvre du secteur public et celle du secteur privé, l'analyse des résultats de l'enquête a révélé des contrastes au moins aussi importants entre les différents types d'entreprise, au sein du secteur public comme du

privé. Ces contrastes concernent la structure par âge et le niveau d'éducation, aussi bien que les conditions d'emploi et de rémunération, ou l'importance de la mobilité sociale.

Structure démographique : un fort contraste public/privé et des oppositions secondaires

- 23 Du point de vue de la structure démographique de l'échantillon, les oppositions sont nettes et tranchées, entre une population âgée dans le secteur public, et jeune dans le privé ; plus féminine dans le privé que dans le public, à l'exception du textile où le public emploie aussi une forte proportion de femmes ; plus éduquée dans les entreprises les plus récentes et dans le secteur public.
- 24 L'examen de la structure par âge de l'échantillon (tableaux 3 et 4) révèle que les ouvriers du secteur privé, qu'il soit traditionnel ou moderne (d'investissement), sont en moyenne très jeunes, tandis qu'à l'opposé, ceux du secteur public sont relativement âgés. L'âge avancé dans le secteur public s'explique à la fois par la stabilité de l'emploi et la régression des effectifs résultant du fort ralentissement du rythme de l'embauche depuis de nombreuses années. À l'inverse, les entreprises privées sont aujourd'hui infiniment plus dynamiques (mais offrent aussi de moins bonnes conditions, un type de contrat moins stable, voir *infra*), favorisant la mobilité. Dans le cas de la ville nouvelle du 10-Ramadan, c'est aussi et d'abord le caractère récent des entreprises concernées qui explique le jeune âge des salariés, encore plus marqué que dans la vieille zone industrielle de Shubra.
- 25 L'échantillon sur-représente, par rapport au recensement, les salariés ayant un niveau d'éducation primaire, préparatoire et surtout secondaire professionnel, et sous-représente les analphabètes et à peine alphabétisés (tableaux 1,3 et 5)¹⁹. Mais cet écart est faible pour Shubra et pour le BTP, plus accentué, bien que de manière différente, à Mahalia, à Hilwân, et au 10-Ramadan. Ces différences sont diversement corrélées avec l'âge, d'une part, avec le niveau de technicité des entreprises, de l'autre.
- 26 L'opposition entre Shubra (main-d'œuvre jeune – 25 ans en moyenne – et faiblement alphabétisée) et Mahalla (main-d'œuvre âgée – 44 ans en moyenne – et entièrement alphabétisée, à un niveau moyen), est celle d'entreprises artisanales traditionnelles face à de grosses entreprises modernes du secteur public, dans un secteur, le textile, où la technologie et la professionnalisation restent peu avancées.
- 27 Au contraire, le rapprochement entre Hilwân et le 10-Ramadan masque la différence de signification du diplôme entre les générations anciennes et nouvelles. D'un côté, la sidérurgie exige une main-d'œuvre relativement qualifiée et expérimentée, et ses ouvriers, en moyenne âgés, ont acquis un diplôme et une formation à une époque où les formations scolaires professionnelles étaient rares et peu valorisées. De l'autre, les nouvelles entreprises du secteur d'investissement, plus modernes, recrutent des jeunes appartenant à des générations à peu près totalement alphabétisées, beaucoup plus massivement scolarisées, en particulier dans les filières de l'enseignement professionnel ; utilisant une technologie mixte, associant des machines modernes et des modes de mise au travail plus traditionnels, elles recrutent néanmoins encore une forte proportion d'ouvriers analphabètes, affectés aux travaux non qualifiés. Ces travaux restent rentables, malgré le coût de la technologie, grâce au bas niveau des salaires²⁰.

- 28 Du fait de la constitution de l'échantillon, 50 % des diplômés du secondaire professionnel se situent dans la tranche d'âge 20-30 ans (petites et moyennes industries modernes du 10-Ramadan et services), et 22 % d'entre eux appartiennent à la tranche d'âge 40-50 ans (sidérurgie publique à Hilwân). Les plus forts taux d'analphabétisme de l'échantillon se situent dans les tranches d'âge 14-20 ans et 30-35 ans, ainsi que dans le secteur privé industriel (petites et moyennes industries traditionnelles à Shubra) et le BTP. La faible représentation des diplômés (20 %) ainsi que le fort taux d'analphabétisme (19 %) dans la tranche d'âge 30-40 ans pourraient être expliqués, outre par une distorsion due à l'échantillonnage, par l'impact de l'émigration. En effet, ce sont les jeunes diplômés de 20 à 30 ans qui ont massivement émigré entre 1975 et 1985. Leur départ aurait en retour permis une embauche plus importante de travailleurs analphabètes dans l'industrie.
- 29 On a vu plus haut que la proportion des femmes dans l'ensemble de l'échantillon est globalement comparable à celle que l'on trouve dans la main-d'œuvre ouvrière de l'industrie de transformation (tableau 2). À l'intérieur de l'échantillon, la participation féminine varie selon le type d'entreprise (tableau 3)²¹. Totalement absentes de la sidérurgie et du BTP, les femmes comptent pour près de la moitié des ouvriers des services (44 %). La participation féminine est relativement importante dans les villes nouvelles (25 % au 10-Ramadan) ainsi que dans le textile (18 % et 10 % respectivement pour Mahalla et Shubra). Près du quart d'entre elles (15 sur 65) ont moins de 20 ans, et la moitié (35 sur 65) moins de 25 ans, ce qui est cohérent avec leur présence dans les entreprises où la main-d'œuvre est la plus jeune.
- 30 La distribution des femmes de l'échantillon entre les différents niveaux d'instruction est proche de celle des hommes, avec toutefois une concentration plus forte sur les deux catégories extrêmes (analphabètes et diplômées du secondaire professionnel). L'analphabétisme et la formation primaire y sont plus fréquents que chez les hommes (respectivement 32 % et 31 % pour les ouvrières contre 27 % et 28 % pour les ouvriers). Par contre, le pourcentage de diplômes professionnels est identique pour les deux sexes (28 %) (tableau 6). Cette distribution est cohérente avec la répartition sectorielle des ouvrières (textile, villes nouvelles et services) et le fait que la proportion d'emplois non qualifiés soit plus grande chez les femmes que chez les hommes.

Conditions d'emploi et niveau de rémunération : stabilité et bons salaires versus précarité et bas salaires

- 31 La liberté des ouvriers de vendre leur travail et celle des patrons d'en fixer les conditions dépend de la situation sur le marché de l'emploi. Les plus anciennement embauchés, à une époque de forte demande, bénéficient de meilleures conditions que les plus jeunes, contraints par la récession à accepter ce qui leur est proposé. Les différences sont aussi celles de deux époques, et de deux modes de gestion de la main-d'œuvre. Ces deux modes opposent un secteur public protégé, aujourd'hui en voie de liquidation, à un secteur privé, dont les employeurs bénéficient des conditions favorables de la politique de réforme économique.
- 32 Les conditions de recrutement peuvent être classées en trois catégories : relation personnelle (directe avec le patron, ou médiatisée par l'aide d'un proche), démarche formelle (candidature, concours), ou par l'intermédiaire d'un recruteur. Dans le secteur public, 90 % des ouvriers déclarent avoir obtenu leur emploi par une démarche

formelle. À l'opposé, 70 % des ouvriers de Shubra ont été embauchés grâce à un contact personnel. Dans les villes nouvelles et dans les services, le contact personnel (60 %) l'emporte sur la demande formelle (40 %). Seuls les ouvriers du BTP ont eu à faire pour un tiers environ à un recruteur, mais comptent, pour les deux tiers d'entre eux, sur le contact personnel (tableau 7)..

- 33 Les différences de *statut dans l'entreprise*²²(tableau 8) révèlent le même type d'opposition : dans le secteur public (Hilwân et Mahalla) les ouvriers travaillent quasiment tous sous contrat permanent. Dans le BTP et le secteur privé traditionnel (Shubra), le salaire à la tâche domine. Au 10-Ramadan et dans les services, les trois modes de recrutement coexistent. Les petites et moyennes entreprises modernes se situent de ce point de vue dans un espace intermédiaire entre la stabilité du secteur public et l'instabilité du bâtiment et du secteur privé traditionnel.
- 34 L'examen de la structure des salaires²³ (tableau 9) croisée avec la distribution selon l'âge et selon le niveau d'éducation (tableau 10), révèle que le niveau du salaire dépend plus de l'âge de l'ouvrier que de son niveau d'éducation. Seuls les analphabètes se retrouvent plus massivement dans la catégorie de salaire la plus basse (inférieur à 150 £e). Les autres catégories de niveau d'éducation sont presque également représentées dans la tranche de salaires 150-250 £e/mois, et particulièrement les plus diplômés. Aux deux extrêmes des niveaux de qualification, les ouvriers analphabètes de Shubra al-Khayma et les diplômés du 10-Ramadan perçoivent les plus faibles rémunérations de l'échantillon.
- 35 Ces différences semblent s'expliquer largement par la présence ou l'absence de rémunération d'heures supplémentaires ou de versement de primes ou indemnités, dont ne bénéficient quasiment jamais les ouvriers de Shubra al-Khayma, à l'inverse de ceux de Mahalla (tableau 11). Les ouvriers de Hilwân bénéficient pour moitié d'entre eux d'heures supplémentaires, pour un tiers d'indemnités diverses, mais quasiment tous de primes de rendement, qui peuvent être élevées. Quant à ceux du 10-Ramadan, ils bénéficient partiellement de divers types de revenus supplémentaires, ce qui souligne le bas niveau du salaire de base. Ceci, alors que la journée de travail est en moyenne nettement plus longue dans le privé (où elle peut atteindre 10 à 12 heures) que dans le public (où elle ne dépasse pas les huit heures réglementaires)²⁴.

Mobilité sociale : des déterminismes multiples et complexes

- 36 La mobilité peut être considérée du point de vue du travailleur lui-même – selon qu'il a ou non occupé d'autres emplois avant celui qu'il occupe au moment de l'enquête, ou qu'il est originaire d'une autre région – et du point de vue de sa lignée, selon l'origine sociale (le cas échéant géographique) de sa famille.

Mobilité individuelle : des contrastes paradoxaux

- 37 La mobilité professionnelle, mesurée par l'exercice d'au moins un emploi avant celui occupé au moment de l'enquête, est plus importante dans le secteur privé que dans le secteur public. Ainsi, 84 % des ouvriers de Mahalla et 40 % de ceux de Hilwân n'ont jamais occupé d'autre emploi. Au contraire, dans le privé, la catégorie des ouvriers n'ayant pas travaillé avant leur emploi actuel ne dépasse pas 28 % au 10-Ramadan,

tandis qu'à Shubra, 84 % des ouvriers ont occupé un précédent emploi, tous comme salariés, la plupart (80 %) dans le secteur privé artisanal.

- 38 Le paradoxe est que la mobilité soit inversement proportionnelle à l'âge. En effet, la moyenne d'âge dans le secteur privé étant inférieure à celle du secteur public, la mobilité est du même coup plus grande chez les jeunes ouvriers. De fait, 85 % des 25-30 ans ont déjà exercé au moins un autre emploi contre la moitié seulement des 40-50 ans (tableaux 11 et 12).
- 39 L'âge lors du premier emploi (tableau 13) explique la très forte mobilité professionnelle des ouvriers de Shubra qui, pour 57 % d'entre eux, ont commencé à travailler avant 15 ans. Fortement corrélé au niveau d'éducation, l'âge du premier emploi oppose les métiers artisanaux qui s'apprennent sur le tas, et les qualifications nécessitant une formation scolaire formelle. De ce point de vue, le profil du secteur d'investissement, représenté par le 10-Ramadan, se rapproche de celui des industries publiques modernes, telle que la sidérurgie, tandis que le profil des industries publiques plus traditionnelles, comme le textile, se confond avec celui des services privés ou du BTP.
- 40 L'origine professionnelle des ouvriers de Hilwân est beaucoup plus diverse ; si ceux qui ont eu un emploi antérieur étaient majoritairement salariés, un quart d'entre eux étaient indépendants, un sixième dans l'agriculture et autant dans le bâtiment. On retrouve la même proportion d'anciens travailleurs de l'agriculture chez les ouvriers du 10-Ramadan, qui sont paradoxalement plus nombreux que ceux de Hilwân (un quart) à avoir déjà travaillé dans l'industrie ; ils sont aussi plus nombreux à venir des services.
- 41 La mobilité résidentielle n'est pas un facteur explicatif de la mobilité professionnelle. Ainsi, à Shubra, où 84 % des ouvriers ont changé d'emploi au moins une fois, 60 % des ouvriers n'ont pas déménagé depuis plus de 20 ans, et 88 % depuis plus de 15 ans. À l'opposé, on note la grande stabilité d'une majorité des ouvriers de Mahalla, qui s'explique sans doute par la très grande ancienneté de l'entreprise qui les emploie : 84 % n'ont jamais occupé d'autre emploi, 50 % n'ont pas changé de lieu de résidence depuis plus de 35 ans, 74 % depuis plus de 20 ans (tableau 14). La résidence des ouvriers des villes nouvelles peut être soit récente (dans la ville nouvelle même), soit ancienne (dans les villes et villages avoisinants) et la stabilité résidentielle n'est ni corrélée à l'âge des ouvriers ni à l'ancienneté dans l'entreprise : elle est comparable à Hilwân (25 ans en moyenne) et à Shubra al-Khayma (23 ans), bien que la moyenne d'âge et la stabilité professionnelle à Shubra soient très inférieures à celles de Hilwân.
- 42 La mobilité se projette aussi dans l'avenir (tableau 15) : on note de fait une remarquable correspondance entre la mobilité passée, l'âge et la représentation d'une mobilité à venir. À la question : « Envisagez-vous de changer d'emploi ? », 52 % des ouvriers de Shubra ont répondu positivement, ainsi que 38 % de ceux du 10-Ramadan, mais seulement 16 % de ceux de Mahalla et 8 % de ceux de Hilwân. Les représentations futures dépendent également des perspectives du marché du travail. Un ouvrier des aciéries est moins directement menacé dans son emploi qu'un ouvrier du textile, mais il imagine peut-être qu'il dispose aussi de moins de possibilités de reconversion.

Mobilité intergénérationnelle : un fort enracinement paysan, un seul pôle de tradition ouvrière, Mahalla

- 43 Une fois de plus, la comparaison, secteur par secteur, de la profession du père et du grand-père révèle de forts contrastes entre les zones industrielles (tableau 16). L'industrialisation à Mahalla al-Kubra a commencé dans les années trente. Les ouvriers y sont en moyenne relativement âgés, sont pour les trois quarts fils d'ouvriers de l'industrie, et pour un tiers petit-fils d'ouvriers. C'est à la génération des grands-parents que s'est fait le passage de l'agriculture à l'industrie. À Hilwân, l'industrialisation date des années soixante, et les entreprises du 10-Ramadan ont été construites dans les années quatre-vingt. Il n'est donc pas étonnant de trouver la plus forte proportion d'ouvriers fils et petit-fils de paysan dans ces deux zones récemment industrialisées : plus de la moitié, dans les deux cas, ont encore un père paysan. La mutation a été plus progressive pour les ouvriers de Shubra al-Khayma, dont les origines sont plus urbaines, ouvrières et artisanales, que paysannes. Ainsi, les étapes de la mobilité opposent fortement à l'intérieur du secteur privé, les ouvriers des entreprises traditionnelles, moins souvent fils de paysan, plus souvent d'artisans, et ceux des entreprises modernes, dont les racines paysannes sont plus fortes. L'héritage paysan se traduit jusqu'à aujourd'hui par la persistance de la propriété de terres agricoles, particulièrement importante chez les ouvriers du 10-Ramadan (40 %), mais présente aussi chez une forte minorité (respectivement 19 et 20 %) des ouvriers de Shubra al-Khayma et Hilwân, alors qu'elle est quasi inexistante à Mahalla.

Conclusion et perspectives

- 44 Les contrastes que révèle l'enquête opposent deux à deux chacun des sous-groupes de l'échantillon. Si certaines conditions sont partagées par l'ensemble des travailleurs du public d'un côté, l'ensemble de ceux du privé de l'autre, elles se différencient fortement à l'intérieur de chacun de ces deux ensembles du fait d'héritages historiques propres. Quant aux deux derniers sous-groupes (ouvriers du BTP et des services), ils peuvent se rapprocher de l'un ou l'autre par telle ou telle caractéristique, ou révéler des traits propres. Ils nous intéressent moins ici, ce qui justifie que nous ne les évoquions que comme termes de comparaisons sur des points particuliers, dans la mesure où ils peuvent confirmer certaines tendances.
- 45 A. Les deux sous-groupes du secteur public ont en commun de représenter une main-d'œuvre âgée, bénéficiant de la stabilité de l'emploi et d'un niveau de rémunération moyen un peu plus élevé que les autres. Mais les similitudes s'arrêtent là. Ils s'opposent en effet sur bien d'autres points : les femmes sont nombreuses à Mahalla, alors qu'elles sont absentes de Hilwân ; l'analphabétisme est inexistant dans le premier groupe, mais le niveau d'éducation n'y dépasse pas le préparatoire, alors que si l'on rencontre encore 15 % d'illettrés dans le second groupe, ses membres sont aussi beaucoup plus nombreux à être plus qualifiés, puisque la moitié ont un diplôme professionnel, ce qui se traduit par un niveau moyen de revenu légèrement plus élevé. Ces deux dimensions (féminisation, éducation) sont évidemment déterminées par la nature de l'industrie (et de la technologie mise en oeuvre). D'un autre côté, ceux de Mahalla ont commencé à travailler plus jeunes (90 % à moins de 20 ans, contre seulement 60 % à Hilwân) et presque tous (deux fois plus qu'à Hilwân) n'ont eu qu'un seul employeur durant leur vie

professionnelle. Enfin les trois quarts d'entre eux ont un père ouvrier, et pour le tiers, c'était déjà le cas de leur grand-père : il y a évidemment un lien entre ces deux formes de continuité. Au contraire, ceux de Hilwân sont majoritairement fils et petits-fils de paysan, et près des deux tiers ont eu un autre emploi avant d'arriver aux aciéries. Dans le premier cas, on est donc en présence d'une classe ouvrière constituée sur trois générations, qui plonge ses racines jusqu'au siècle dernier ; dans le second, d'ouvriers majoritairement de première génération, d'une classe ouvrière née de la politique nassérienne d'industrialisation. Or, les restructurations industrielles en cours et la récession du textile menacent les premiers beaucoup plus que les seconds (ce qui explique qu'ils soient deux fois plus nombreux – 16 % contre 8 % – à envisager de changer d'emploi). C'est donc le noyau historique de la classe ouvrière égyptienne qui se trouve laminée, à l'avantage des catégories plus récentes, plus marginales, ou plus hétérogènes.

- 46 B. Les deux sous-groupes du secteur privé ont en commun, par opposition à ceux du secteur public, leur jeunesse, la faiblesse du niveau moyen de leur rémunération, la très forte proportion de ceux qui ont occupé un autre emploi et, bien que de manière très inégale, une plus grande précarité. À part cela, tout les oppose. Le niveau d'éducation tout d'abord, et de manière radicale : il est le plus bas chez les ouvriers de Shubra al-Khayma, les seuls à être majoritairement illettrés. Mais aussi le statut dans l'emploi, puisque 60 % de ceux du 10-Ramadan sont permanents, contre moins du quart de ceux de Shubra al-Khayma. La mobilité résidentielle, très faible chez ces derniers, est au contraire très forte chez les premiers.
- 47 L'origine sociale est majoritairement paysanne au 10-Ramadan, tandis que les pères des ouvriers de Shubra sont presque aussi souvent artisans que paysans. Ces différences traduisent des oppositions historiques. Shubra al-Khayma est un très ancien faubourg, au nord du Caire, caractérisé depuis plus d'un siècle par la présence d'activités artisanales et industrielles. À l'opposé, la ville du 10-Ramadan, à une centaine de kilomètres au nord-est du Caire, est la première de ces nouvelles villes industrielles, créées de toutes pièces depuis une vingtaine d'années dans le désert, pour décongestionner la capitale. Le premier groupe est donc le produit d'une continuité historique, et a traversé les bouleversements sociopolitiques de la deuxième moitié du XX^e siècle en s'adaptant, sans rupture brutale. Le second est au contraire à la fois un pur produit de *infitâh*, mais aussi des profondes mutations sociales qui ont résulté des réformes de l'époque nassérienne, caractérisées par la généralisation de l'éducation, ainsi que – ceci étant en partie une conséquence de cela – l'irruption des jeunes filles sur le marché de l'emploi hors des secteurs qui leur étaient traditionnellement réservés. La nouvelle génération porte ainsi, contradictoirement, les acquis de la période précédente, et les nouvelles contraintes imposées par les réformes économiques en cours. Si ceux qui, dans cette génération, n'ont pas réussi à bénéficier du passage par le système éducatif sont destinés vraisemblablement à être marginalisés, un certain nombre d'entre eux peuvent pallier la faiblesse résultant de leur inadaptation aux mutations technologiques, par la force que leur donne leurs racines et l'expérience héritée de leurs parents, ou de leurs maîtres. Inversement, les « nouveaux diplômés », malgré leur niveau d'éducation supérieur²⁵, qui leur assure en principe une plus grande ouverture au monde, donc une plus grande adaptabilité, peuvent souffrir de la rupture avec leur milieu d'origine et de l'absence de « capital social » sur lequel s'appuyer.

- 48 Aujourd'hui, l'heure est à la privatisation des entreprises du secteur public, à l'encouragement des investissements dans le secteur privé, et à la réforme de la législation du travail dans un sens libéral, plus favorable aux entrepreneurs. Mais toutes les entreprises ne sont pas égales devant ces réformes, tous les travailleurs non plus. Dans le secteur public, le textile est parmi les plus menacés ; au contraire, si la sidérurgie doit elle aussi *rationaliser sa gestion*, il n'est pas question de la privatiser, et l'emploi n'y est pas vraiment menacé. Les entreprises privées, confrontées à la pression du marché et à une concurrence accrue, doivent aussi s'adapter, ce qui signifie, dans un contexte de chômage et de sous-emploi, une pression aggravée sur la main-d'œuvre. Les ressources des travailleurs pour résister à cette pression, pour préserver leur emploi et leur niveau de vie, sont inégales selon les générations et les groupes. Paradoxalement, il n'est pas sûr que l'éducation soit une garantie. En tout état de cause, les obstacles sont nombreux à une mobilisation ouvrière solidaire.

Tableau 1 : Répartition de la population ouvrière en fonction du niveau d'éducation : comparaison de l'échantillon avec la population ouvrière urbaine

Niveau d'éducation	Ensemble population ouvrière urbaine (%)	Échantillon (%)
Illettrés	46,6	27,6
Lit et écrit	35,8	15,1
Niveau primaire	5	12,9
Préparatoire	4,9	11,6
Secondaire général	-	1,6
Secondaire professionnel	6,6	28,4
Supérieur court	0,5	2,2
Universitaire	0,6	0,7
Total	100	100

Sources : CAPMAS et enquête 'Âdil Sha'bân. Cf. thèse, p. 205 et 256.

Tableau 2 : Variation de la proportion des femmes dans la population ouvrière, selon le niveau d'agrégation

% des femmes	Secteur public (%)	Secteur privé (%)
Total population ouvrière salariée (ind. de transformation)	6,6	17,3
Ind. de transformation	8,8	18,8
Échantillon (Industrie seulement)	7,3	17

Sources : CAPMAS et enquête 'Âdil Sha'bân. Cf. thèse, p. 215 et 253.

Tableau 3 : Structure de l'échantillon par âge et par secteur

	Shubra	10-Ramadan	Hilwân	Mahalla	Le Caire (BTP)	Le Caire (Services)	Total	%
14 à 19 ans	20	16	0	0	6	4	46	10,22
20 à 24	21	31	2	4	7	8	73	16,22
25 à 29	28	25	9	1	8	6	77	17,11
30 à 34	18	14	15	1	9	5	62	13,78
35 à 39	8	3	14	2	8	4	39	8,67
40 à 44	2	7	17	15	3	8	52	11,56
45 à 49	2	4	19	15	4	7	51	11,33
50 à 54	1	0	14	8	2	3	28	6,22
55 à 59	0	0	10	4	2	3	19	4,22
60 et +	0	0	0	0	1	2	3	0,67
Total	100	100	100	50	50	50	450	100

Source : enquête 'Âdil Sha'bân.

Tableau 3 bis : Structure de l'échantillon par sexe et par secteur

	Shubra	10-Ramadan	Hilwân	Mahalla	Le Caire (BTP)	Le Caire (Services)	Total	%
Hommes	91	75	100	41	50	28	385	85,6
Femmes	9	25	0	9	0	22	65	14,4
Total	100	100	100	50	50	50	450	100

Source : enquête 'Âdil Sha'bân.

Tableau 4 : Âge moyen et âge médian, par secteur

	Shubra	10-Ramadan	Hilwân	Mahalla	Le Caire (BTP)	Le Caire (Services)
Âge moyen	26,6	26,5	41,7	43,9	32,7	36,5
Âge médian	25,3	24,5	41,3	44,5	30	35

Source : enquête 'Âdil Sha'bân.

Tableau 5 : Structure de l'échantillon selon le niveau d'éducation et le secteur (%)

	Shubra	10-Ramadan	Hilwân	Mahalla	Le Caire (BTP)	Le Caire (Services)	Effectif total
Illettrés	56	19	15	0	50	18	124
Lit et écrit	22	8	14	16	10	22	68
Niveau primaire	9	6	8	44	16	10	58
Préparatoire	5	6	8	40	12	14	52
Secondaire général	1	4	1	0	2	0	7
Sec. professionnel	4	53	52	0	6	32	128
Supérieur court	2	3	2	0	2	4	10
Universitaire	1	1	0	0	2		3
Effectif total	100	100	100	50	50	50	450

Source : enquête 'Âdil Sha'bân.

Tableau 6 : Structure de l'échantillon par sexe et niveau d'éducation (%)

	Hommes	Femmes	Ensemble	Effectif Total
Effectif total	385	65	450	450
Illettrés	26,7	32,3	27,6	124
Lit et écrit	15,8	10,8	15,1	68
Niveau primaire	11,7	20,0	12,9	58
Préparatoire	12,5	6,2	11,6	52
Sec. général	1,5	1,5	1,6	7
Sec. professionnel	28,6	27,7	28,4	128
Supérieur court	2,3	1,5	2,2	10
Universitaire	0,7	0	0,7	3

Source : enquête 'Âdil Sha'bân.

Tableau 7 : Circonstances du recrutement, par secteur (%)

	Shubra	10-Ramadan	Hilwân	Mahalla	Le Caire (BTP)	Le Caire (Services)
Aide des proches	40	57	5	16	64	52
Contact direct avec le patron	58	2	0	0	4	8
Demande formelle	2	29	36	68	0	34
Concours	0	11	58	16	0	6
Bureau de recrutement	0	1	1	0	16	0
Attente sur lieu de regroupement	0	0	0	0	16	0

Source : enquête 'Âdil Sha'bân.

Tableau 8 : Statut dans l'emploi, par secteur (%)

	Shubra	10-Ramadan	Hilwân	Mahalla	Le Caire (BTP)	Le Caire (Services)
Nommé (permanent)	23	60	96	100	0	56
Sur contrat	1	24	4	0	0	12
À la tâche	76	16	0	0	100	32

Source : enquête 'Âdil Sha'bân.

Tableau 9 : Répartition des travailleurs selon le niveau de revenu mensuel et le secteur d'emploi (%)

	Shubra	10-Ramadan	Hilwân	Mahalla	Le Caire (BTP)	Le Caire (Services)
- 150 £e	56	40	6	12	42	42
de 150 à 250 £e	35	44	25	56	42	42
de 250 à 400 £e	8	15	43	32	12	12
+ 400 £e	1	1	26	0	4	4

Source : enquête 'Âdil Sha'bân.

Tableau 10 : Répartition des salaires mensuels en fonction du niveau d'éducation (%)

	- 150 £e	de 150 à 250 £e	de 250 à 400 £e	+ de 400 £e	Effectif total
Illettrés	55	29	14	2	124
Lit et écrit	26,5	48,5	19	6	68
Niveau primaire	36	38	17	9	58
Préparatoire	19	38,5	38,5	4	52
Secondaire (gal et prof.)	22	38	26	14	135
Supérieur (court et univ.)	23	62	15	0	13
Effectif total	151	171	97	31	450

Source : enquête 'Âdil Sha'bân.

Tableau 11 : Répartition des travailleurs par secteur selon les sources de rémunération complémentaires mensuelles venant s'ajouter au salaire de base (%)

	Shubra	10-Ramadan	Hilwân	Mahalla	Le Caire (BTP)	Le Caire (Services)
Heures sup.						
- 50 £e	2	38	29	68	-	12
50-150 £e	2	13	11	22	-	8
150-400 £e	0	0	6	2	-	2
Aucune	96	49	54	8	4	78
Primes de rendement						
- 50 £e	2	36	9	100	-	22
50-150 £e	1	18	37	0	-	4
150-400 £e	0	2	52	0	-	0
Aucune	97	44	2	0	-	74
Autres primes						
- 50 £e	0	34	60	98		20
50-150 £e	0	3	6	2		10
Aucune	100	63	34	0		70
Indemnités						
- 50 £e	0	48	48	98		4
50-150 £e	0	4	50	0		0
Aucune	100	48	2	2		96

Source : enquête 'Âdil Sha'bân

Tableau 12 : Activité antérieure, par secteur (%)

	Shubra	10-Ramadan	Hilwân	Mahalla	Le Caire (BTP)	Le Caire (Services)
Pas d'emploi antérieur	16	28	39	84	22	26
Activité antérieure :	84	72	61	16	78	74
– activité salariée	84	69	44	16	74	68
– activité non salariée	0	3	17	0	4	6

Source : enquête 'Âdil Sha'bân.

Tableau 12bis : Activité antérieure, par tranche d'âge (%)

	Non	Oui	Effectif concerné
14 à 19 ans	30,4	69,6	46
20 à 24	30,1	69,9	73
25 à 29	14,3	85,7	77
30 à 34	35,5	64,5	62
35 à 39	38,4	61,6	39
40 à 44	50	50	52
45 à 49	47	53	51
50 à 54	35,7	64,3	28
55 et +	23	67	22
Total	149	301	450

Source : enquête 'Âdil Sha'bân.

Tableau 13 : Distribution des travailleurs de l'échantillon selon l'âge au premier emploi (%)

	Shubra	10-Ramadan	Hilwân	Mahalla	Le Caire (BTP)	Le Caire (Services)
- 10 ans	45	8	4	0	18	10
11 à 15	42	20	16	32	62	30
16 à 20	8	37	40	58	14	40
21 à 25	4	26	29	10	4	6
26 à 30	0	8	10	0	2	6
+ 30	1	1	1	0	0	8

Source : enquête 'Âdil Sha'bân.

Tableau 14 : Mobilité résidentielle

Ancienneté dans le lieu de résidence actuel	Shubra	10-Ramadan	Hilwân	Mahalla	Le Caire (BTP)	Le Caire (Services)
0 à 5 ans	4	57	2	12	10	4
6 à 10	3	14	5	0	3	6
11 à 15	5	11	21	1	6	6
16 à 20	28	0	6	0	4	11
21 à 25	20	0	15	5	1	6
26 à 30	21	0	17	4	8	6
31 à 35	12	0	16	3	3	3
35 à 40	5	0	7	6	1	1
41 à 45	1	0	3	13	3	0
+ 45	1	18	8	6	11	7

Source : enquête 'Âdil Sha'bân.

Tableau 15 : Projet de changement

	Shubra	10-Ramadan	Hilwân	Mahalla	Le Caire (BTP)	Le Caire (Services)
Oui	52	38	8	16	38	24
Non	45	62	92	84	62	76
Ne sait pas	3	-	-	-	-	-

Source : enquête 'Âdil Sha'bân.

Tableau 16 : Activité du père et du grand-père (%)

		Agriculture	Artisanat	Industrie	Autres	Non renseigné
Shubra	père	33	29	5	30	3
	grand-père	60	11	0	12	17
10-Ramadan	père	56	3	6	35	-
	grand-père	75	4	0	17	4
Hilwân	père	55	2	12	28	3
	grand-père	69	1	2	16	12
Mahalla	père	8	0	72	20	0
	grand-père	54	0	34	8	4
Le Caire (BTP)	père	46	0	6	44	4
	grand-père	54	4	0	32	10
Le Caire (Services)	père	12	6	10	66	6
	grand-père	38	4	6	32	20

Source : enquête 'Âdil Sha'bân.

N.B. Ce tableau devrait correspondre au tableau 71 (p. 275 de la thèse). Un certain nombre d'erreurs s'étaient glissées dans ce dernier, les valeurs correctes ont été ici rétablies.

NOTES

1. Voir 'Âdil Sha'bân, *Bunyat al-tabaqa al-âmila al-hadâriyya fî Misr (dirâsa maydaniyya)*, (La structure de la classe ouvrière urbaine en Égypte : une étude de terrain), thèse de magistère préparée sous la direction du Pr Mahmûd 'Awda, Université de 'Ayn Shams, Faculté des Lettres, 1996. On s'y référera dans la suite de l'article par la mention « thèse ».
2. Le dépouillement de l'enquête et l'analyse des résultats ont été réalisés avec le concours du Cedej.
3. Thèse, p. 15.
4. Thèse, chapitre 6, section 2.

5. Thèse, tableau 26, p. 191. Source : Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS), Recensements de la population.
 6. Thèse, tableau 27, p. 193. Même source.
 7. Thèse, tableau 28, p. 195. Même source.
 8. Thèse, tableau 33, p. 202.
 9. Thèse, tableau 32, p. 201. Même source.
 10. Thèse, tableau 34, p. 204.
 11. Thèse, tableau 41, p. 215. Source : CAPMAS. Recensement de l'emploi, des salaires, des heures de travail, 1994.
 12. Thèse, tableau 35, p. 205 (chiffres de 1992).
 13. Cette augmentation apparente de l'effectif moyen des entreprises masque cependant, selon toute vraisemblance, des mouvements plus complexes, selon les types de production et d'entreprises.
 14. Thèse, tableau 37, p. 208. Source : CAPMAS, Recensements des établissements.
 15. Thèse, tableau 40, p. 214, même source. On notera que les seuils définissant petites, moyennes et grandes entreprises ne sont pas les mêmes d'un organisme à l'autre (CAPMAS, ministère de l'Industrie, Fédération syndicale, etc.).
 16. Il était prévu à l'origine de l'élargir à d'autres groupes d'ouvriers de province, du Delta ou de Haute-Égypte. Les moyens limités dont disposait le chercheur responsable de l'enquête, ainsi que les difficultés de l'enquête de terrain en Égypte n'ont pas permis de réaliser le projet initial.
 17. Voir thèse, chapitre introductif, section 5 : présentation de l'échantillon et de la méthode utilisée pour le construire (p. 23-26).
 18. Les tableaux sont regroupés en annexe.
 19. Voir aussi thèse, p. 258.
 20. Qu'il n'y ait pas du tout d'analphabètes à Mahalla, alors qu'il y en a 15 % à Hilwân, et 19 % au 10-Ramadan ne paraît pas s'expliquer de façon évidente, et signale peut-être une distorsion due aux aléas de la sélection des individus de l'échantillon.
 21. Sous réserve de la représentativité de l'échantillon.
 22. Thèse, p. 286.
 23. Thèse, chapitre 6, section 4 (p. 293-705).
 24. Thèse, p. 298.
 25. Mais, il est vrai, du fait de la situation déplorable du système éducatif, souvent déficient.
-

INDEX

Mots-clés : classe ouvrière, libéralisation

AUTEURS

ÉLISABETH LONGUENESSE

CNRS/GREMMO