

Les systèmes d'emploi dans le tertiaire

Esquisse d'une typologie

par Damien Broussolle*

Le concept de tertiaire est trop large et flou pour fonder des diagnostics économiques et sociaux fiables. Il convient donc d'en faire une typologie pertinente. Reprenant notamment les travaux d'Olivier Bertrand, mais s'appuyant sur la notion de familles de systèmes d'emploi, quatre classes sont constituées ici à partir de données françaises et américaines. Leur analyse permet d'ores et déjà de douter de la capacité naturelle souvent attribuée au tertiaire de créer durablement des emplois.

La réflexion sur l'emploi du tertiaire paraît bien souvent insatisfaisante. Tour à tour elle considère l'emploi du tertiaire dans son ensemble ou au contraire uniquement celui de services particuliers. Dans le premier cas, elle conduit à des enseignements trop généraux et prête le flanc à la critique de mêler des données trop hétérogènes. Dans le cas opposé, elle met en valeur la diversité des situations tertiaires mais, par son pointillisme, peut aboutir à des résultats non transférables.

Si la diversité des services fait peu de doute, la notion même de diversité mérite d'être relativisée : n'y a-t-il aucun élément commun de structuration de l'emploi des branches tertiaires ? En d'autres termes, leur répartition dans l'espace socio-économique est-elle quelconque ? Poser la question c'est supposer que l'on en doute. Afin de permettre le développement d'une réflexion qui échappe au globalisme comme au particularisme, cette contribution se propose d'établir un instrument intermédiaire d'analyse de l'emploi du tertiaire. Cette démarche apparaît d'autant plus nécessaire que le tertiaire en général (les services¹) est souvent, en termes d'emploi, paré d'avantages excessifs ou au contraire

d'indignités abusives. La controverse sur la qualité des emplois créés dans les services en constitue un bon exemple (voir notamment Gorz, 1988), mais on peut aussi penser aux réflexions sur la capacité des services à créer des emplois de manière soutenue. Dans chacun des cas, les auteurs ne s'appuient pas sur les mêmes branches de services. La mise au point d'une conception intermédiaire permettrait alors d'éclairer les débats portant sur l'emploi dans le tertiaire.

La démarche proposée a pour objet de construire des regroupements heuristiques de branches de services, elle doit donc aboutir à une typologie. Elle s'appuie sur l'hypothèse qu'à un niveau fin, les branches ont une unité forte : « [elles] constituent le lieu d'organisation des syndicats professionnels et d'application

* Damien Broussolle, agrégé de Sciences sociales et docteur en Économie, est actuellement chargé d'enseignement à l'IEP de Strasbourg.

NDLR : Le respect des impératifs de publication n'a pas permis de faire figurer les tableaux de données utilisées qui représentent à eux seuls près d'une dizaine de pages.

¹ On assimilera tertiaire et services suivant en cela l'usage anglo-saxon.

des conventions collectives ; les entreprises appartenant à un même secteur subissent des contraintes de marché voisines » (Eymard-Duvernay, 1981, p. 50). On l'aura compris, la notion de branche à laquelle il est fait référence n'est pas celle de la comptabilité nationale. Elle fait plutôt référence aux analyses menées en économie du travail et en relations professionnelles².

Ce type de démarche n'est pas neuf : les typologies relatives au tertiaire sont nombreuses (Delaunay et Gadrey, 1987, p. 163 sq.) ; les nomenclatures nationales d'activité en sont d'ailleurs les premiers exemples. Cependant, l'angle d'attaque adopté diffère sensiblement des optiques déjà suivies.

D'une part, le critère du travail est ici la référence principale : de ce fait, il ne s'agit pas de se rapporter aux fonctions économiques, à la destination du service, à la nature de la production de service... Faire apparaître les lignes de force qui structurent le tertiaire à travers le travail, c'est s'interroger sur la présence de rapprochements notables entre structures d'emploi, politiques de gestion de la main-d'œuvre, et plus généralement sur l'existence de familles de systèmes d'emploi tertiaires³. Le concept de systèmes d'emploi notamment emprunté ici à Gambier-Vernières (1982), Osterman (1984, 1987, 1989) et Gadrey (1990), est préféré à celui de marché du travail. Il présente l'avantage de mettre l'accent sur l'entreprise comme facteur structurant de l'emploi, sur les processus institutionnels d'affectation des personnes aux postes de travail comme par exemple l'existence ou non de marchés internes, mais aussi d'englober « l'organisation sociale du travail » (Gadrey, 1990, p. 26). De ce point de vue le système d'emploi intègre un grand nombre d'éléments qui tiennent notamment : à la structure d'emploi, aux caractéristiques de la main-d'œuvre, aux mécanismes de relations professionnelles, au cadre concurrentiel et technique... Ces différents éléments interagissent de façon à constituer une configuration particulière d'emploi. Dans la mesure où celle-ci se pérennise, elle tend à

² De ce fait, bien que les nomenclatures utilisées soient, en terme de comptabilité nationale, des nomenclatures de secteurs, le concept de branche sera donc utilisé. Au demeurant, cette optique s'appuie également sur l'hypothèse selon laquelle les découpages d'activités ne sont pas uniquement dus à la logique statistique pure. Bien souvent ils révèlent des affinités quant à l'insertion des entreprises dans l'espace socio-économique. Ainsi en est-il par exemple, du regroupement en commun des hôtels-café-restaurants en France alors qu'aux États-Unis les « cafés-restaurants » (*eating and drinking places*) figurent avec le commerce de détail.

³ L'expression la plus juste devrait être « familles de systèmes d'emploi » dans le tertiaire, cependant l'expression « systèmes d'emploi » tertiaires sera parfois employée.

s'imposer à la main-d'œuvre comme aux entreprises. Dans le cas du tertiaire, plusieurs configurations peuvent être distinguées, chacune d'entre elles représentant un système d'emploi dont le contenu sera précisé à travers la deuxième partie.

D'autre part, la méthode suivie est également relativement originale : elle s'appuie principalement sur une approche quantitative établie à partir de données mesurables, complétée par des éléments plus qualitatifs.

Sous ces deux aspects, la démarche partage l'optique suivie par Bertrand (1988). Elle s'apparente aussi à celle empruntée par Eymard-Duvernay (1981) pour l'industrie.

La typologie sera principalement établie à partir du cas français. Cependant on se propose également d'en examiner la portée sur les États-Unis qui, en matière d'emploi du tertiaire, constituent une référence fondamentale. S'agissant d'une première approche, on se limitera à faire valoir les éléments fédérateurs ; les particularités nationales seront donc laissées de côté. Il ne s'agira pas non plus de tirer de la comparaison, des enseignements sur la place et le rôle du tertiaire dans chacun des pays.

Dans le cadre limité de cette contribution, on se contentera d'une part de présenter la voie suivie, et d'autre part de décrire les linéaments des modèles de systèmes d'emplois obtenus.

LA DÉMARCHE

Avant de décrire la démarche suivie, il convient dans un premier temps de la situer par rapport au travail antérieur de Bertrand (1988).

Utilisant des données portant sur 18 branches tertiaires françaises et 13 variables⁴, O. Bertrand (1988) réalise une analyse des correspondances (AC). Elle fait apparaître trois regroupements :

Groupe 1, Tertiaire technico-administratif et socio-culturel :

- Services non marchands ;
- Finances ;
- Assurances ;

⁴ Cadres, employés, commerçants, ouvriers, non salariés, temps partiel, ancienneté supérieur à 10 ans, femmes, étrangers, rémunération, formation continue, % de salariés dans des entreprises de moins de 50 employés.

- Télécommunications et postes ;
- Socio-culturel (santé, action sociale, services récréatifs...);
- Services marchands rendus aux entreprises.

Groupe 2, Services commerciaux et personnels :

- Commerce de détail alimentaire et non alimentaire ;
- Hôtels-cafés-restaurants ;
- Services personnels (coiffure...).

Groupe 3, Tertiaire para-industriel :

- Commerce de gros alimentaire et non alimentaire ;
- Transports ferroviaires et routiers ;
- Autres transports et auxiliaires du transport ;
- Réparation et commerce de l'automobile ;
- Réparations diverses.

Cette analyse qui a le mérite d'être pionnière et auquel cette contribution doit beaucoup, nous paraît néanmoins pécher par certains de ses aspects. Les regroupements constitués ne sont pas tous cohérents ce qui, pour une étude à vocation typologique, est embarrassant. La validité du premier grand groupe peut par exemple être discutée. Ces problèmes proviennent globalement de deux insuffisances, d'une part l'étude ne tient pas compte de la partition public/ privé, d'autre part le niveau de précision utilisé (aussi bien pour les branches que pour les variables) est parfois trop large. Plus précisément on peut ainsi observer que :

- L'analyse procède, pour les branches de service, à des regroupements particuliers dont certains semblent disparates.

Au niveau fin, la catégorie ad-hoc *services socio-culturels* qui englobe la santé, l'action sociale, les services récréatifs culturels et sportifs en est un exemple. On peut en effet considérer que les services récréatifs culturels et sportifs recouvrent plusieurs modes de gestion de l'emploi et surtout se distinguent assez nettement de la santé et l'action sociale.

Au niveau plus agrégé, il ne semble pas totalement justifié de faire figurer dans le même grand groupe (63 % de l'emploi à lui seul en 1987), les services non marchands, les services marchands aux entreprises, les télécommunications... Car même si le mode de gestion de la main-d'œuvre dans ce grand groupe peut être qualifié de relativement statutaire (d'où la dénomination technico-administratif), il n'est pas possible de gommer les différences qui tiennent aux

régulations marchande et non marchande (de Singly et Thélot, 1989).

- Dans l'estimation des qualifications par les PCS (la nomenclature Professions et catégories socioprofessionnelles), l'usage des catégories agrégées (cadres, employés, ouvriers et commerçants) représente une limite. Par exemple, utiliser la catégorie générique employé cache les oppositions entre employés administratifs et commerciaux. Au surplus, la nomenclature des PCS de 1982 permet de faire apparaître les emplois de type fonction publique, ce qui est tout à fait indispensable à l'analyse de l'emploi du tertiaire. La démarche suivie dans cet article cherche à améliorer la spécification et donc les enseignements des travaux de Bertrand (1988). Un tableau de données affiné doit ainsi permettre d'éviter les écueils signalés.

CONSTITUTION DU TABLEAU DE DONNÉES : VARIABLES ET OBSERVATIONS

France

L'idéal aurait pu sembler être de disposer de toutes les branches tertiaires au niveau le plus fin - l'homogénéité des statistiques est plus assurée à ce niveau-ainsi que d'un grand nombre de variables caractérisant l'emploi. La prudence a toutefois conduit à limiter le nombre de variables et d'observations, de façon à ce que les résultats restent interprétables. Le risque étant d'être « *submergé par des résultats contradictoires entre lesquels on ne saura comment choisir* » (Volle, 1985, p. 7). Notre démarche prend néanmoins en compte un plus grand nombre de données que celles de Bertrand (1988) ou Eymard-Duvernay (1981)⁵.

En ce qui concerne la France, l'analyse prend en compte 24 branches et 32 variables (voir encadré : variables et branches).

Les branches tertiaires sont toutes représentées au niveau NAP 40⁶ (14 lignes), s'ajoutent ensuite certaines branches au niveau NAP 100 (8), l'industrie

⁵ Eymard-Duvernay : 24 branches industrielles (niveau semi-agrégé NAP 40), 10 variables actives, Bertrand : 18 branches 13 variables.

⁶ La Nomenclature d'activités et de produits (NAP) représente une décomposition de l'ensemble du système productif, elle est publiée selon plusieurs niveaux de détail. Le niveau NAP 40 est moins précis que le niveau NAP 100. Le premier comporte grosso modo 40 lignes, alors que le deuxième en comporte une centaine.

(U02-U06) et l'ensemble de l'économie. Le choix d'ajouter certaines branches au niveau NAP 100 procède d'une hypothèse sur leurs caractéristiques particulières qui les distinguent des autres branches associées au niveau NAP 40. Ainsi par exemple, on a fait l'hypothèse que la structure et la gestion de l'emploi dans les transports aériens se distinguaient de celles des transports en général. De la même manière et pour les mêmes raisons, il a paru intéressant de faire intervenir en propre les services personnels ou encore les services culturels, récréatifs et sportifs.

Les 32 variables ont été choisies en fonction de leur intérêt pour caractériser l'emploi et de leur représentativité, l'objectif étant de repérer les linéaments de systèmes d'emploi, qui incluent la structure de l'emploi comme les modes de gestion de la main-d'œuvre. Les différentes variables ne sont pas indépendantes, elle sont au contraire généralement liées.

Les qualifications sont repérées à travers la catégorie professionnelle, le niveau de diplôme et le niveau de salaire versé dans la branche, ces trois aspects recouvrant les principales facettes du concept. Ils traduisent également des modes de gestion propres à chaque branche. Comme une même catégorie professionnelle (ouvrier, employé...) peut correspondre à des types d'emplois relativement différents, on a utilisé le niveau détaillé (c'est-à-dire le niveau « deux décimales ») de la nomenclature des PCS.

L'ancienneté et l'âge sont un autre moyen important de caractériser le mode de gestion de la main-d'œuvre. Ils sont repérés à travers trois variables (A10, A < 1, JEU) (voir l'encadré pour la signification des sigles). L'ancienneté fournit un moyen d'appréciation de l'intégration de la main-d'œuvre (plus de 10 ans et moins d'un an). La variable d'âge (JEU, moins de 25 ans) combinée au pourcentage de salariés de moins d'un an d'ancienneté peut donner une indication sur le dynamisme de la branche ou sur l'importance du turn-over.

La féminisation de l'emploi est aussi un élément significatif qui caractérise la gestion de l'emploi. C'est un élément bien souvent présenté comme un critère propre au tertiaire dans son ensemble, ce qui n'est pas tout à fait le cas, du reste.

Le recours au temps partiel remplit le même rôle en étant d'ailleurs fortement corrélé à la variable de féminisation. On sait cependant (Marvani, 1988) qu'il existe plusieurs types de recours au temps partiel, qu'il conviendra donc de prendre en compte à travers les compléments qualitatifs.

Enfin, la variable « non salarié » permet de distinguer les activités de type artisanale et les autres. Ce facteur a d'importantes conséquences sur le type d'emploi. C'est un critère essentiel, il est d'ailleurs pris en compte explicitement dans les PCS ouvrières.

Variables et branches

Les données sont utilisées en pourcentage et non en effectifs afin d'éviter que le poids relatif des branches n'affecte les résultats.

I. VARIABLES

FRANCE

Les Analyses en composantes principales (ACP) ont porté sur les années 1983 et 1989. Les graphiques ne font pas apparaître de différences sensibles entre ces deux années. Seule l'année 1989 est donc présentée.

La majeure partie des données provient d'une exploitation particulière de l'enquête Emploi (INSEE).

La nationalité provient des recensements de 1982 et 1990, on a estimé que cette source était la meilleure.

Les informations concernant les stages proviennent des dossiers statistiques du travail et de l'emploi (juillet 1986 à juin 1987).

PCS

Les catégories socio-professionnelles à faible effectif ou sans intérêt pour l'étude ne sont pas prises en compte.

- 33 Cadres de la fonction publique.
- 34 Professeurs, professions scientifiques.
- 35 Professions de l'art de l'information et des spectacles.
- 37 Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise.
- 38 Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise.
- 42 Instituteurs et assimilés.

- 43 Professions intermédiaires de la santé et du travail social.
- 45 Professions intermédiaires de la fonction publique.
- 46 Professions intermédiaires administratives et commerciales d'entreprise.
- 47 Techniciens (sauf techniciens tertiaires).
- 48 Contremaître agents de maîtrise (maîtrise administrative exclue).
- 52 Employés civils et agents de service de la fonction publique.
- 53 Policiers et militaires.
- 54 Employés administratifs d'entreprise.
- 55 Employés de commerce.
- 56 Personnels de service direct aux particuliers.
- 62 Ouvriers qualifiés de type industriel.
- 63 Ouvriers qualifiés de type artisanal.
- 64 Chauffeurs.
- 65 Ouvriers qualifiés de la manutention du magasinage et des transports.
- 67 Ouvriers non qualifiés de type industriel.
- 68 Ouvriers non qualifiés de type artisanal.

Autres variables

- NS Pourcentage de non salariés.
- FEM Pourcentage de femmes.
- ETR Pourcentage d'étrangers.
- TPA Recours au temps partiel (moins de 30 H).
- SAL Pourcentage de salariés touchant moins de 5000 F.
- BAC Pourcentage de salariés disposant d'un diplôme égal ou supérieur au bac.
- A10 Pourcentage de salariés dont l'ancienneté est supérieure à 10 ans.
- A < 1 Pourcentage de salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an.
- JEU Pourcentage de salariés ayant entre 15 et 24 ans.
- STA Pourcentage des actifs occupés en formation en alternance, SIVP etc.

ÉTATS-UNIS

La répartition des professions par branche est définie par sept variables. Ce sont les niveaux semi-agrégés de la nomenclature SOC (sauf domestiques, households).

Les données portent sur l'année 1988. Elles proviennent du *Statistical Abstract 1992* ou de la *Monthly Labor Review*, ou encore de *Employment and Earnings*.

- CAD Cadres dirigeants.
- PRO « Professionnels ».
- TEC Techniciens.
- VDR Professions de la vente.
- EMP Employés administratifs.

- ESV Employés de service.
- OQ Ouvriers de métiers.
- ONQ Ouvriers spécialisés.
- OTR Ouvriers des transports (chauffeurs, cariste...).
- OMA Manœuvres, magasiniers.
- OFF Ouvriers agricoles, Forestiers, Pêcheurs.

S'ajoutent à cela quelques variables qui permettent de grossièrement caractériser le type d'emploi dans la branche.

- FEM Pourcentage de femmes. (1989)
- BLA Pourcentage de salariés noirs. (1989)
- HIS Pourcentage de salariés d'origine hispanique. (1989)
- SHO Taux de salaire horaire ouvrier et employé. (1987)
- ABS Indicateur du nombre de journée de travail perdue pour cause d'accident et de maladie du travail. (1987)

II. BRANCHES

Le tableau de passage SIC-NAP proposé possède les avantages et les inconvénients des premières tentatives. Il est donc à la fois novateur et en même temps suscitera certainement des interrogations. La branche T35 (Location crédit-bail immobilier) n'a pu être reconstituée.

- T25 Commerce de gros alimentaire.
- T26 Commerce de gros non-alimentaire.
- T27 Commerce de détail alimentaire.
- S61 Commerce alimentaire de grande surface
- T28 Commerce de détail non-alimentaire.
- T29 Réparation et commerce de l'automobile.
- T30 Hôtels-café-restaurants.
- T31 Transports.
- S68 Transports ferroviaires.
- S69 Transports routiers et urbains.
- S72 Transports aériens.
- T33 Services marchands rendus aux entreprises.
- S77 Services d'études, de conseils et d'assistance.
- T34 Services marchands rendus aux ménages.
- S84 Santé
- S86 Services récréatifs et culturels.
- S87 Services personnels.
- T35 Location crédit-bail immobilier.
- T36 Assurances.
- T37 Organismes financiers.
- T38 Services non marchands.
- IND Industrie.
- ENS Ensemble des secteurs.

Tableau 1
Tableau de passage SIC NAP

	T25	T26	T27	T28	T29	T30	T31	T32	T33 +T35	T34	T36	T37	T38 *	T41 **
<i>E Transports and public utilities</i>														
40 Railroad transportation							×							
41 Local and interurban passenger transit							×							
42 Trucking and warehousing							×							
43 Postal service								×						
44 Water transportation							×							
45 Transportation by air							×							
46 Pipelines, except natural gas							×							
47 Transportation services							×							
48 Communication								×						
48.1 Telephone														
48.3 Radio and TV								--		×				
49 Electric, gas and sanitary services														
<i>F Wholesale trade</i>														
50 Durable goods		×												
51 Non durable goods		×												
51.4 Groceries and related products	×	--												
51.5 Farm products-raw materials	×	--												
51.8 Alcoholic beverages	×	--												
<i>G Retail trade</i>														
52 Building materials and garden supplies stores				×										
53 General merchandise stores			×											
54 Food stores			×											
55 Automotive dealers and service station					×									
55.5 Boat dealers				×	--									
56 Apparel and accessory stores				×										
57 Furniture and home furnishings stores				×										
58 Eating and drinking places						×								
59 Miscellaneous stores				×										
59.2 Liquor stores			×	--										
<i>H Finance insurance real estate</i>														
60.3 Institutions financières												×		
62 Insurance carriers											×			
64 Insurance agents and services											×			
65 Real estate									×					
66 Combined real estate insurance etc									×					
67 Holding and other investment offices									×					

(Suite du Tableau 1)

	T25	T26	T27	T28	T29	T30	T31	T32	T33 +T35	T34	T36	T37	T38 *	T41 **
<i>I Services</i>														
70						×								
72										×				
73									×					
75					×									
76										×				
78										×				
79										×				
80														×
81									×					
82													×	
83													×	
84													×	
86													×	
87									×					
88										×				
89										×				
<i>J Government</i>														
													×	

T25 : Commerce de gros alimentaire ; **T26** : Commerce de gros non alimentaire ; **T27** : Commerce de détail alimentaire ; **T28** : Commerce de détail non alimentaire ; **T29** : Réparation et commerce automobile ; **T30** : Hôtels cafés restaurant ; **T31** : Transports ; **T32** : Télécommunications et Postes ; **T33 + T35** : Services marchands rendus aux entreprises, location crédit-bail immobilier ; **T34** : Services marchands rendus aux particuliers ; **T36** : Assurances ; **T37** : Organismes financiers ; **T38** : Services non marchands ; **T41** : Santé.

-- A soustraire du niveau supérieur.

* Les statistiques d'emploi américaines concernent en général la population civile active. Dans ce cas, il convient d'exclure du champ les personnels relevant du ministère de la Défense (postes 9026 à 9034 de la NAP 600).

** La distinction santé marchande et non marchande n'apparaissant pas aux États-Unis, le classement de la santé marchande et les services aux particuliers étant critiqué en France (Cf. Commission des Comptes des Services), il nous a semblé préférable de lui consacrer un poste spécifique. Par convention, le numéro 41 lui a été affecté.

États-Unis

La comparaison internationale pose des problèmes particuliers de mise en correspondance des données. Il convient en effet de chercher à rapprocher des données établies à l'origine dans des systèmes de nomenclatures spécifiques. Sans rendre compte de l'ensemble des détails des conventions adoptées, on peut en souligner les plus significatives.

De préférence aux statistiques « harmonisées » de type OCDE, dont le niveau de publication est trop agrégé (Elfring, 1989), on a utilisé les nomenclatures nationales au niveau fin. La France a été retenue comme référence, car elle est le fondement principal

de l'analyse, mais aussi parce que la cohérence des nomenclatures américaines au niveau semi-agrégé (activités et professions) est moins bien assurée. Ainsi, la différenciation activité / profession est parfois mal établie, ce qui amène à retrouver en ligne et en colonne des catégories très proches⁷. En outre, les catégories professionnelles au niveau semi-agrégé sont souvent hétérogènes tant du point de vue des qualifications que des salaires et des diplômes. L'exemple le plus probant est celui de la catégorie professions de la vente (*Sales Occupations*) qui

⁷ Ainsi, la catégorie *professional specialty* se retrouve quasi intégralement dans les services professionnels, de la même manière la catégorie *private households* est à la fois une catégorie professionnelle et d'activité, enfin les *sales occupations* caractérisent presque exclusivement le commerce.

regroupe « aussi bien le représentant en brosse de chez Fuller que le vendeur de systèmes informatiques d'IBM » (Osterman, 1988, p. 16). Des tableaux de passage entre les nomenclatures française et américaine ont été constitués afin de recomposer les données américaines. Ce détour a nécessité de vérifier leur congruence au niveau des méthodes et objectifs recherchés (Broussolle, 1994).

Du côté des États-Unis, les données utilisées sont plus réduites (23 branches et 16 variables). Il y a deux raisons à cela. D'une part, l'option retenue présente l'inconvénient de restreindre le nombre de variables utilisables à celles qui sont disponibles à un niveau fin. La recomposition exige en effet de disposer des effectifs pour chaque poste détaillé dans la nomenclature de départ, afin de procéder à un recalcul sur la base de la nomenclature d'arrivée. Malheureusement les données disponibles ne sont pas toujours publiées à un niveau de finesse assez élevé pour permettre la recomposition. Ainsi, s'il est assez aisé de trouver les effectifs par branches détaillées ou même la répartition par sexe, cela devient plus délicat pour les salaires et quasiment impossible pour les autres variables intervenant dans l'analyse française. Au demeurant, l'analyse française a nécessité une exploitation particulière de l'enquête Emploi (INSEE), il aurait donc fallu pouvoir procéder de même aux États-Unis. D'autre part, il faut également souligner qu'il n'est pas possible de disposer, au niveau fin, des statistiques croisant activités et professions⁸. Il est donc impossible de recomposer complètement les données, c'est à dire en même temps pour les activités (passage SIC/ NAP)⁹ et les professions (passage SOC/ PCS). Cela oblige à faire un choix quant au critère de mise en correspondance. S'agissant d'une étude portant sur les systèmes d'emploi, il a paru plus cohérent de chercher à retrouver les branches de services françaises¹⁰.

Du point de vue des activités, 23 des 24 branches présentes dans le cas de la France¹¹ ont pu être

⁸ Un échange épistolaire avec le *Bureau of Labor Statistics* a confirmé ce constat.

⁹ SIC signifie *Standard Industrial Classification* et SOC : *Standard Occupation Classification*. Ce sont les homologues américains des nomenclatures françaises NAP et PCS.

¹⁰ Les remarques précédentes, se rapportant aux limitations des données américaines, conduisent à relativiser la portée de l'analyse quantitative effectuée sur les États-Unis. La réflexion se trouve cependant étayée par de nombreuses notations qualitatives et des analyses de terrain. C'est donc au double titre d'éléments de référence et d'hypothèse de travail que l'analyse portant sur les États-Unis figure dans cette contribution.

¹¹ Il ne manque que la location crédit-bail immobilier (T35), dont la validité n'est d'ailleurs pas bien établie dans la NAP.

reconstituées. Cependant il n'a été possible de faire figurer que 16 variables. Elles recourent celles utilisées en France mais de manière moins détaillée. Les variables de catégories professionnelles sont exprimées dans la nomenclature américaine (SOC).

MISE EN ÉVIDENCE DES SYSTÈMES D'EMPLOI

La technique utilisée est celle de l'analyse en composantes principales. Elle possède l'avantage d'être faiblement contraignante pour les données : elle ne suppose pas de modèle préétabli. En outre, elle se prête bien à la construction de typologie. Plutôt que de chercher à projeter un pays sur un autre, les analyses portent chacune sur un pays (graphiques). De ce fait, chaque tertiaire se trouve représenté par rapport aux caractéristiques de l'emploi du pays. La répartition des branches dans l'espace factoriel fait donc plutôt apparaître les écarts à la moyenne nationale. Ainsi, lorsqu'en France comme aux États-Unis, l'emploi du commerce se distingue de celui des banques, ce n'est pas d'une manière absolue qui transcenderait les espaces nationaux, mais d'une manière relative aux standards d'emploi propres à chaque espace socio-économique national. Cette démarche vise à mettre en valeur la grande similitude, en termes d'emploi, de l'insertion des branches de service et donc des systèmes d'emploi dans leur contexte sociétal. Il s'agit ainsi de dépasser le constat de différences sociétales, tout en évitant de supposer l'équivalence des espaces socio-économiques. Aussi sous cet angle, les éléments fédérateurs qui seront mis en valeur par la suite resteront en permanence relatifs à un standard national en termes de normes d'emploi ou de rapport salarial.

Les regroupements qui apparaissent sur les plans factoriels ouvrent la possibilité de définir quatre types de systèmes d'emploi (graphiques 4 à 6). L'étude s'éloigne donc sur ce point des conclusions de Bertrand (1988).

Bien évidemment, chaque branche possède son système d'emploi propre, produit de son histoire personnelle, c'est un élément qui justifie son autonomie en tant que branche professionnelle. Cependant, ce système d'emploi propre n'est pas socialement et économiquement pur, en ce sens qu'il serait alors possible, sur tous les points, de le distinguer des systèmes d'emploi à l'œuvre dans le reste de la société. Il emprunte et fournit au champ socio-économique global un certain nombre de ses éléments ; sous cet angle ce ne

Interprétation des axes (cercle des corrélations)

Plusieurs ACP ont été réalisées. On a retenu une ACP où l'ensemble des variables sont actives, mais où seules les branches au niveau NAP 40 (en T) interviennent dans la construction des axes. Les branches actives sont représentées soulignées.

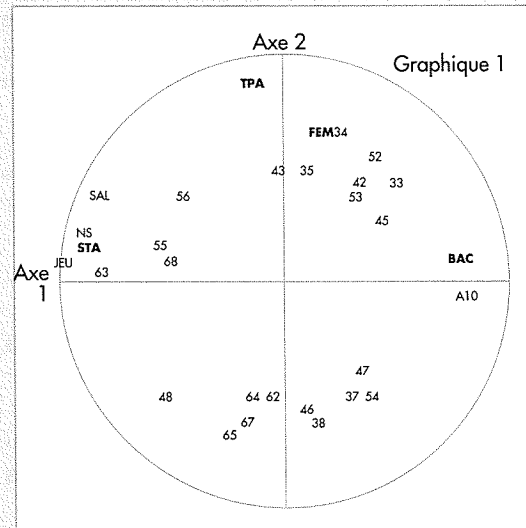
FRANCE

Lecture :

Le premier axe oppose les emplois qualifiés (BAC) et dans lesquels l'ancienneté est élevée (A10), aux emplois plus précaires (STA, A<1), pour lesquels les salaires sont plus bas, la proportion de travailleurs étrangers plus élevée.

Le deuxième axe oppose les emplois de type industriel et d'entreprise aux emplois féminins (FEM), au recours au temps partiel (TPA) et aux emplois type fonction publique.

Le troisième axe est structuré à partir de l'opposition entre les professions tertiaires d'entreprise dont la féminisation est assez forte (FEM) et un ensemble dont les points communs sont outre la moindre féminisation, la forte proportion d'emplois industriels et techniques.



N.B. : seules les oppositions les plus fortes sont développées. La signification des codes est indiquée dans l'encadré « Variables et branches ».

ÉTATS-UNIS

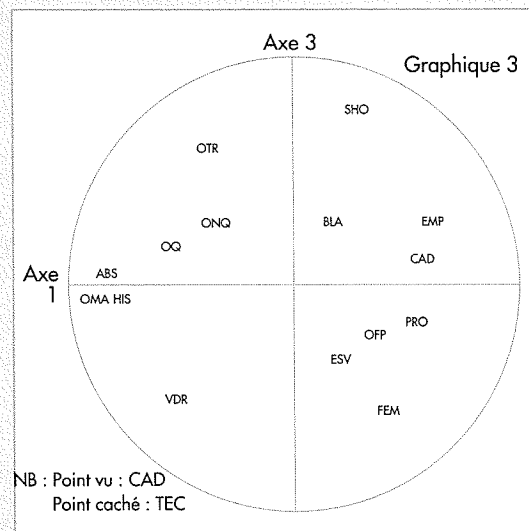
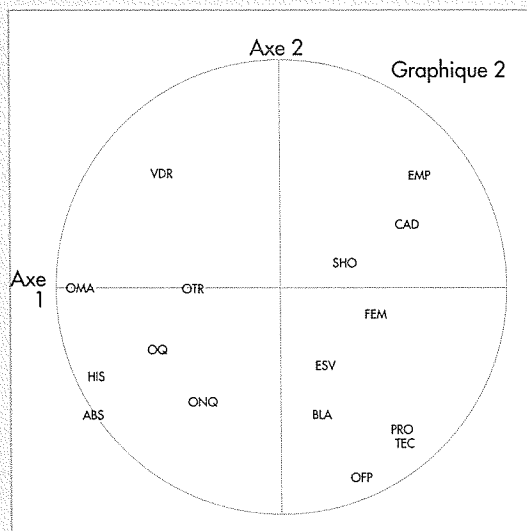
Lecture :

Le premier axe est formé essentiellement à partir de l'opposition entre les professions tertiaires qualifiées et intermédiaires (CAD, TEC¹, PRO, EMP) plutôt féminisées, aux professions ouvrières (OQ, ONQ, OMA) et commerciales (VDR).

Le deuxième axe est d'interprétation plus délicate, les professions de la vente et employés administratifs (VDR, EMP) font face à la fois à des professions tertiaires qualifiées et aux professions ouvrières peu qualifiées (PRO, TEC BLA, HIS, OFF, OTR).

Le troisième axe s'appuie à nouveau sur une séparation intégrant les professions de la vente (VDR). Le poids des employés de service (ESV) et de la variable FEM permet de supposer que c'est la partie précarisée des vendeurs qui est ici prise en compte. Ces variables s'opposent surtout aux professions ouvrières (OTR, ONQ) et dans une moindre mesure aux employés administratifs (EMP).

¹ A la différence de la catégorie française, les techniciens américains regroupent principalement les professions tertiaires, par exemple les techniciens de santé.



NB : Point vu : CAD
Point caché : TEC

serait qu'un sous-système. Dans ces conditions, le positionnement vis-à-vis des axes traduit les affinités entre les systèmes d'emploi particuliers des différentes branches. L'étude des graphiques permet alors de définir quatre grandes familles de systèmes d'emploi, dont « l'enveloppe » permet de constituer quatre modèles de systèmes d'emploi.

Dans un souci d'harmonisation, les intitulés des quatre regroupements s'inspirent de ceux utilisés par Bertrand (1988) :

- Services technico-administratifs collectifs (noyau : services non marchands et santé).
- Services technico-administratifs marchands (noyau : services marchands aux entreprises, organismes financiers, assurances).
- Services personnels et commerciaux (noyau : commerce de détail, hôtels-café-restaurants, services personnels).
- Services para-industriels (noyau : commerce de gros et transports sauf aériens).

Chaque modèle de système d'emploi s'appuie sur un noyau, représenté par quelques branches archétypiques, et comprend une périphérie (voir tableau 2)

Certaines branches en effet (graphiques 4 à 6), soit que le découpage statistique officiel aboutisse à un ensemble hétérogène (services culturels récréatifs et sportifs [S86], par exemple), soit que l'activité même relève d'une double logique (réparation et commerce de l'automobile [T29]), se positionnent à la frontière de plusieurs types de systèmes d'emploi. De ce fait, leur système d'emploi de rattachement peut varier d'un pays à l'autre. Malgré cela, dans un souci d'exhaustivité et afin de simplifier la présentation, elles ont été placées avec le type de système d'emploi qui semble y prédominer. A cette fin, une procédure de classification automatique a été pratiquée : pour la France, la méthode hiérarchique ascendante du moment d'ordre deux¹² a été utilisée, pour les États-Unis, compte tenu des limitations propres aux variables la méthode d'agrégation autour de centres mobiles a été préférée (voir l'encadré : « Le regroupement des données »).

¹² « Classification ascendante hiérarchique du moment d'ordre deux » : la classification ascendante part de l'ensemble des individus pour tenter de les regrouper à deux. L'expression hiérarchique traduit le fait que la classification est présentée sous la forme d'un arbre hiérarchique. La méthode du moment d'ordre deux consiste à construire « des partitions dont l'inertie entre classes est maximale pour un nombre de classe donné » (ici quatre), « cette inertie entre classes étant mesurée par l'inertie du nuage des centres de gravité : on dit alors que l'on maximise le moment d'ordre deux » (Volle, 1985, p. 285).

Tableau 2
Répartition des branches dans les quatre types de tertiaire, en France et aux États-Unis

Services technico-administratifs collectifs	Services technico-administratifs marchands	Services commerciaux et personnels	Services para-industriels
FRANCE			
PTT : T32, T38, S84, S85 PTT-Télécom : T32 Serv. non marchands : T38 Santé : S84 Action sociale : S85	T33, T36, T37, S86 Serv. entreprises : T33 Assurances : T36 Org. financiers : T37 Transports aériens : S72 Serv. récré. cult. : S86	T27, T28, T30, T35, S87 Com. dét. alim. : T27 Com. dét. non alim. : T28 Hôt. caf. rest. : T30 Serv. personnels : S87 Location crédit bail : T35	T31, S72, T25, T26, T29 Transports : T31 (Sf S72) Com. gros alim. : T25 Com. gros non alim. : T26 Rép et com. auto : T29
ÉTATS-UNIS			
Serv. non marchands : T38 Santé : S84 Action sociale : S85 Services postaux Serv. récré. cult. : S86	Serv. entreprises : T33 Assurances : T36 Org. financiers : T37 Serv. récré. cult. : S86 Transports aériens : S72 Télécommunications	Com. dét. alim. : T27 Com. dét. non alim. : T28 Hôt. caf. rest. : T30 Location crédit bail : T35 Serv. personnels : S87 Com. gros non alim. : T26 Rép et com. auto : T29	Transports : T31 (Sf S72) Com. gros alim. : T25

Note : les branches portées en italiques sont celles qui se situent à la périphérie d'un modèle de système d'emploi. De ce fait elles peuvent changer de modèle de rattachement selon le pays. Les modalités précises du découpage sont indiquées dans l'encadré : « Le regroupement des données ».

Le regroupement des données

La lecture des graphiques (4, 5 et 6) permet de cerner les noyaux des différents tertiaires. Le classement des branches périphériques s'appuie quant à lui sur une procédure de classification automatique. Le cas français ne nécessite pas de commentaire. Le cas américain mérite quelques éclaircissements.

Tableau 3
États-Unis
Agrégation autour de centres mobiles
Répartition en classes
des branches tertiaires
(troncature en quatre classes)

Classes	Effectifs	Descriptions des classes
1	5	T25, T31, Industrie, S68, S69
2	5	T26, T27, T28, T29, S61
3	6	T32, T33, T36, T37, S77, S72
4	6	T34, T38, S84, S86, T30, S87

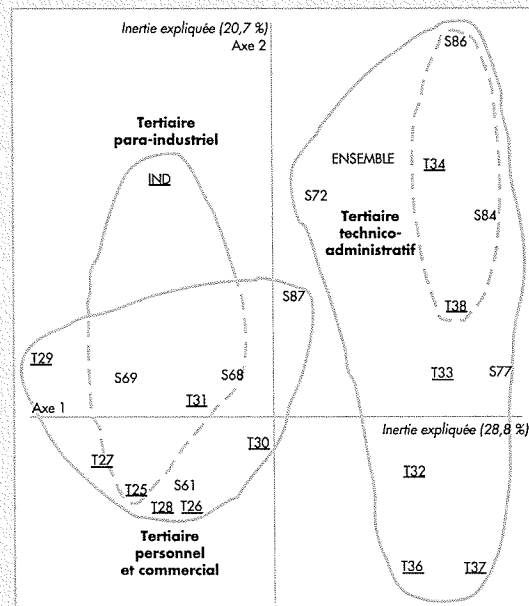
Traitement STAT-ITCF.

Les branches périphériques ou posant problème, figurent en italique.

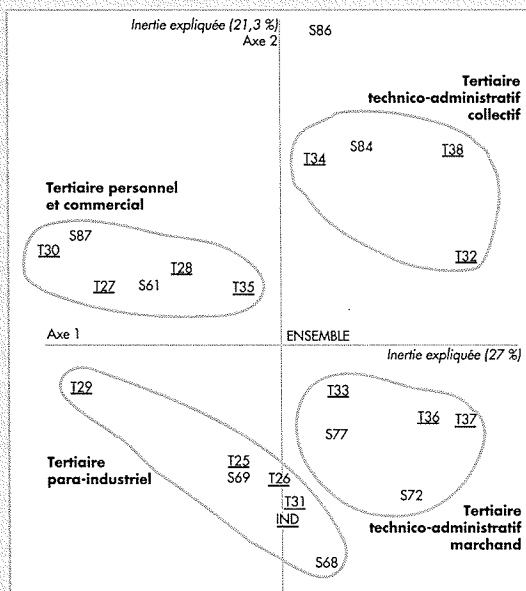
Le classement des deux branches Hôtels-Cafés-Restaurants (T30) et services personnels (S87) avec le tertiaire technico-administratif collectif (Cl 4) apparaît dû aux insuffisances des données (absence de variables non-profit) et à la mauvaise spécification des variables vendeurs (VDR), employés de services (ESV) et gens de maison (GDM). Au vu des travaux qualitatifs et de

terrain, ces deux branches doivent de toute évidence être rapprochées du tertiaire personnel et commercial. Une troncature en cinq classes fait du reste apparaître un groupe isolé T30, S87, la variance inter/total passant alors de 0,59 à 0,67. Il faut en outre noter que la nomenclature américaine regroupe les cafés et la restauration (*eating and drinking places*), avec le commerce de détail dans le grand groupe *retail trade*.

Graphique 5
USA 1988 (ACP)

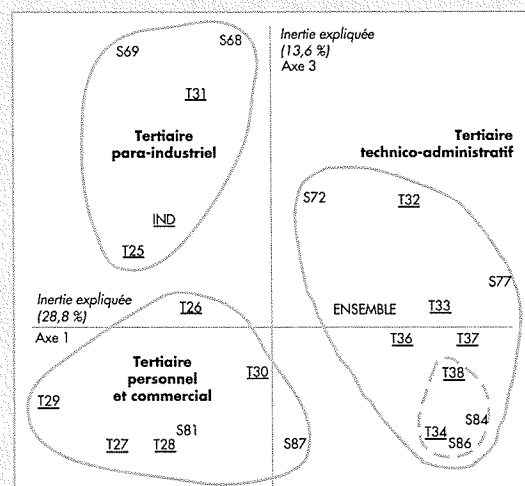


Graphique 4
France 1989 (ACP)



NB : Les branches actives sont soulignées.

Graphique 6
USA 1988 (ACP)



Dans le cas des États-Unis, le tertiaire technico-administratif collectif n'apparaît pas spontanément (graphique 5). Cela provient principalement de limitations propres aux données utilisées : il n'a pas été possible à travers la recombinaison de faire figurer de variables faisant ressortir le caractère de service collectif ou *non-profit* de certaines branches. Plusieurs éléments militent néanmoins en faveur de sa délimitation. On peut brièvement en donner trois.

D'une part, il faut rappeler que la représentation plane d'un ensemble à trois dimensions et plus déforme le nuage de points. Un examen attentif des graphiques 5 et 6, et particulièrement de celui croisant les axes 1 et 3 (graphique 6), permet de rétablir la perception de la profondeur. On peut alors constater que les branches qui intègrent la majeure partie des emplois non profit (T38 services non marchands et S84 santé), se situent significativement en marge du grand regroupement technico-administratif (cadran sud-est, graphique 6). Cela signifie donc qu'une décomposition de ce grand groupe est envisageable aux États-Unis. D'autre part, il faut tenir compte des statuts propres aux fonctions publiques américaines (Conac, 1958 et Diprete, 1989), qui pour être assez variables, n'en distinguent pas moins l'emploi de type services collectifs de celui d'autres branches. Il faut ensuite souligner que le regroupement constitué se distingue aussi du point de vue de certaines caractéristiques (temps partiel, non salariés...) dont la syndicalisation. Depuis une vingtaine d'années les branches considérées (services non marchands, santé) constituent les seules où le taux progresse (Feuille, 1989)¹³. Les analyses qualitatives et de terrain, dont la deuxième partie de l'article rend compte confortent le découpage.

La délimitation des quatre familles de systèmes d'emploi est donc mieux assurée dans le cas de la France, mais la proximité du découpage est suffisamment robuste pour être acceptable dans les deux pays. On trouvera dans le tableau n° 4 la répartition de l'emploi salarié par type de système d'emploi¹⁴.

¹³ Par exemple, dans les administrations publiques, en 1989 le taux dépasse 36 % contre moins de 13 % à l'ensemble des secteurs.

¹⁴ La méthode utilisée aboutit d'une certaine manière à conforter le découpage du tertiaire proposé par Elfring (1989) [*Producer, Distributive, Personal, Social*]. Toutefois le regroupement *distributive services* se trouve ici éclaté. Le découpage mis à jour, retrouve et conforte également certains éléments de celui proposé pour la France par Adam et Reynaud (1978 p. 77 sq.), en ce qui concerne les systèmes de relations professionnelles.

LES QUATRE TYPES DE SYSTÈMES D'EMPLOI DU TERTIAIRE

Afin de spécifier chaque type de système d'emploi, on adoptera une présentation unifiée en trois temps d'inégale amplitude. On examinera en premier lieu le cadre de marché, ensuite la structure de l'emploi ainsi que le mode de gestion de la main-d'œuvre et enfin, on fournira quelques éléments sur les inflexions spécifiques que le modèle de système d'emploi a connu dans les années 1980.

Services technico-administratifs collectifs

Les entreprises qui composent ces branches sont faiblement voire parfois pas du tout concurrencées. Leur activité est très largement dépendante des politiques publiques. La fixation des prix échappe pour une grande part aux mécanismes de marché. La socialisation des financements à travers les financements publics ou par l'intermédiaire de cotisations a, jusqu'à présent, assuré une croissance permanente de la demande. De ce fait, la croissance de l'emploi dans ces branches se poursuit de manière très largement autonome vis-à-vis de la conjoncture économique (pour la France, Le Pen, 1985 ; pour les États-Unis, Plunkert, 1990).

Ces conceptions qui sont facilement acceptables dans le cas de la France, peuvent sembler hasardeuses dans le cas des États-Unis. Il convient donc de les justifier brièvement, en prenant par exemple le cas des hôpitaux. Bien évidemment le système de protection sociale américain n'est pas équivalent au système français, il n'empêche que les hôpitaux peuvent figurer dans les services technico-administratifs collectifs tels que considérés. D'une part, l'organisation du système de santé fait que le prix des soins échappe pour une grande part à une fixation par le marché. Pendant longtemps les médecins ont été les seuls juges de la détermination des prix, mais depuis la réforme des *Diagnosis Related Group*¹⁵ (1983) une procédure administrative d'encadrement intervient. Ensuite, si les hôpitaux publics sont relativement peu nombreux (22,6 % du total en 1987¹⁶), l'ensemble des hôpitaux à but non lucratif (*non profit*) y compris les hôpitaux publics, dépasse cependant les 80 %¹⁷. Enfin, il faut

¹⁵ La réforme des DGR s'appuie sur une classification de l'ensemble des interventions médicales. Un prix moyen est associé à chaque type d'intervention, il est ensuite utilisé comme tarif de remboursement des frais d'hospitalisation.

¹⁶ in *Statistical Abstract* (1990. p. 105).

Tableau 4
Répartition et taux de croissance annuel moyen (en %) de l'emploi salarié
dans les branches tertiaires, en France et aux États-Unis (NAP 40)

	France		États-Unis	
	1990	1982-90	1989	1979-89
Télécommunications ¹	2,5	0,3	0,8	2,6
Services non marchands	24,7	2,4	19,3	1,8
Santé	6,2	1,7	8	4,1
<i>Service culturel et récréatif</i>	-	-	1,4	2,8
Service entreprises	7,3	5,6	9,8	7
Assurances	0,8	1,6	2	3
Organismes financiers	2,4	1,1	2,9	3,6
Transports aériens	0,3	2	0,6	5,2
Télécommunications sauf services postaux	-	-	0,9	- 0,8
<i>Service culturel et récréatif</i>	0,7	6	-	-
Commerc. de détail alimentaire	4,2	16,3	6,6	25,5
Commerc. de détail non alimentaire	5,2	9,1	6,1	29,8
Service personnels	2,6	40,4	1,4	32,3
Hôtels cafés restaurants	4,2	31,9	9,1	43,1
<i>Commerc. de gros alimentaire</i>	-	-	5,9	20
<i>Commercialisation et réparation automobile</i>	-	-	3,5	28
Transports sauf aériens	4,2	0,7	2,6	1
Commercialisation gros alimentaire	1,3	- 0,4	1	1,9
<i>Commercialisation de gros non alimentaire</i>	3,6	1,7	-	-
<i>Commercialisation et réparation automobile</i>	1,7	0,2	-	-
Tertiaire %	66,7	2,3	78,2	3,1
Ensemble %	100	0,9	100	2,1
Tertiaire Emploi total (en millions)	12,7	-	84,9	-
Emplois créés (en millions)	-	1,9	-	19,44

Source : France recensements, États-Unis, Plunkert (1990) et recomposition personnelle.

¹ Pour les États-Unis, services postaux.

Note : Les branches portées en italique sont celles qui se situent à la périphérie d'un modèle de système d'emploi.

souligner que le financement socialisé des établissements hospitaliers américains (programmes *medicare* ou *medicaid* et assurances) atteint près de 75 % (Mossé, 1989)¹⁸. On peut alors conclure avec Rodwin (1985, p. 151) que : « *l'insistance sur l'importance de la part du secteur privé dans le financement des soins médicaux est trompeuse, car le facteur le plus remarquable est la nature collective des assurances-maladies, qu'elles soient publiques ou privées* ». Le pourcentage du financement socialisé a, du reste, nettement augmenté, puisqu'en 1966 il ne s'élevait

qu'à environ la moitié du coût de la santé (Kahl et Clark, 1986, p. 19).

¹⁷ *Idem*. Il s'agit principalement d'institutions appartenant à une fondation ou relevant d'une université.

¹⁸ En 1989, pour 51 % des salariés la couverture était entièrement prise en charge par l'entreprise, pour les autres la cotisation mensuelle valait en moyenne 25,3 \$ pour un individu et 72,1 \$ pour une famille. (En 1988, le salaire médian hebdomadaire des salariés à temps plein s'élevait à 385 \$.) A. Kahl et D.C. Clark (1986, p. 19), donnent les indications suivantes : « *health insurance and public programs currently provide about 90 percent of all spending for hospitals care ; 72 percent for physicians'services ; and 50 percent for nursing home care* ».

Ces quelques éléments justifient donc la possibilité de considérer, sous l'angle de la concurrence et de la demande, qu'il existe des caractères communs aux branches regroupées dans les deux pays.

La structure d'emploi se caractérise par une forte proportion des professions d'employés, de professions intermédiaires et de professions intellectuelles supérieures (de type administratifs, fonction publique pour la France ; *professional specialty* pour les États-Unis). Les ouvriers et employés de commerce sont à l'inverse très peu représentés.

Les salaires sont soit proches de la moyenne d'ensemble soit supérieurs. Le niveau de formation est élevé et, relativement à d'autres systèmes d'emploi, il y a une bonne adéquation diplôme/ poste de travail. Le taux de féminisation est important, ainsi que le recours au temps partiel. En la matière, on peut penser qu'il s'agit d'un temps partiel plutôt choisi. En effet la majeure partie des postes de travail offerts sont à temps plein, le temps partiel résulte alors d'une démarche volontaire.

Le mode de gestion de la main-d'œuvre est particulier, une part importante des emplois concernés relève du statut de la fonction publique en France et des fonctions publiques fédérales et locales aux États-Unis. Sans mésestimer les différences qui distinguent ces statuts, il est cependant possible de mettre en valeur des points communs généraux. Ils ont principalement traités à l'existence de marchés internes développés, à la stabilité de l'emploi, mais aussi à un mode de fonctionnement bureaucratique particulier (Conac, 1958 ; Diprete, 1989). On peut ainsi considérer qu'il existe un sous-système de relations professionnelles propre aux branches associées. Ces caractéristiques s'appliquent aussi, de manière adaptée, aux personnels qui ne relèvent pas de statut de type fonction publique. Le travail obéit ainsi dans le regroupement à des règles bureaucratiques particulières qui possèdent une forte composante hiérarchique. Cela dérive principalement des missions de service public/ collectif et de l'idéal type du mode de légitimité rationnel-légal. Selon cette conception, comme l'exprimait très directement M. Weber « *administrer c'est dominer* »¹⁹. Dans le cas des États-Unis, à titre d'illustration, on peut signaler cette déclaration de F.D. Roosevelt²⁰ : « *Sur les membres du Federal Service repose l'obligation de servir le peuple tout entier : la satisfaction de ses intérêts et de ses besoins*

exige la discipline et la continuité dans la gestion des affaires publiques : cette obligation est fondamentale ». Toujours aux États-Unis mais dans le cas des hôpitaux, on peut penser à l'idéal et à la pratique de F. Nightingale²¹ qui a fourni la référence de leur réorganisation au début du siècle.

Les évolutions constatées au niveau de l'emploi dans les années 1980 sont plus le produit des politiques publiques et de leurs contraintes de financement, que de modifications propres aux procédures marchandes. De ce point de vue, la différence avec les autres tertiaires est fondamentale. Malgré ces contraintes, la croissance de l'emploi s'est poursuivie à un rythme soutenu dans les deux pays ; plus accentué toutefois aux États-Unis (tableau 5).

Services technico-administratifs marchands

Si ce regroupement possède de nombreux aspects en commun avec le précédent, il s'en distingue pourtant très nettement.

Le cadre de marché est plus concurrentiel que dans le cas des services collectifs, mais l'impact de la concurrence sur l'emploi est resté limité jusqu'à présent et ce, pour deux raisons essentielles.

L'activité de certaines branches est encadrée par une réglementation nationale (Banques, Assurances, Professions juridiques et comptables, Transports aériens...), qui a pour conséquence de modérer la compétition interne et externe. Dans le cas des banques, le marché pouvait être considéré jusqu'à récemment, comme protégé de la concurrence étrangère et réparti entre les différents intervenants ; que ce soit du fait de l'encadrement du crédit en France, ou du fait de lois datant des années 1930 aux États-Unis²².

Ensuite, les branches considérées ont, au moins depuis la dernière guerre mondiale, constamment disposé d'un marché en croissance forte, tout particulièrement pour les services aux entreprises (activités de conseil et de marketing par exemple). L'absence de problèmes sensibles de débouchés a donc égale-

¹⁹ Weber, M., « *Economie et société* », Plon, 1972, cité par L. Demailly p. 436.

²⁰ Cité par Connac, G., 1958 p. 157.

²¹ F. Nightingale qui a fondé la première école d'infirmières en Grande-Bretagne, avait auparavant réformé les hôpitaux militaires. On connaît également le dévouement remarquable qui l'animait.

²² *Mac Fadden Act* (1927), *Glass Steagall Act* (1933) et *Bank Holding Act* (1933).

Tableau 5
**Croissance annuelle de l'emploi
dans le tertiaire
technico-administratif collectif (%)**

	France 1982-90	États-Unis 1979-89
Services postaux*	0,3	2,6
Santé (S84 + S94)	1,7	4,1
Action sociale (S85 + S95)	6	7,6
Administration générale	1,6	3
Enseignement	1,9	1,9
Total tertiaire	2,3	3,1
Tous secteurs	0,9	2,1

Source : France recensements, États-Unis, Plunkert L.M. (1990) et recomposition personnelle (salariés non agricoles).

* Télécommunications pour la France.

ment contribué à réduire l'intensité de la compétition. Ses effets sur l'emploi, du moins au plan quantitatif et malgré des efforts d'investissement importants, ont été limités. Roach (1991 p. 86) exprime un point de vue souvent répandu lorsqu'il observe : « après des années d'investissements technologiques massifs, les entreprises de service emploient toujours autant de personnel »²³.

Cette relative protection des activités combinée à la technicité des opérations a conduit à une structure d'emploi assez caractéristique.

On constate la place importante des employés administratifs, des professions intermédiaires (*professional specialty* pour les États-Unis), des cadres techniques et supérieurs (*executive administrative and managerial*). Les salaires sont plutôt élevés en moyenne. Les niveaux de diplôme atteints sont parmi les plus hauts. L'ancienneté est assez forte ainsi que la proportion de nouveaux salariés. Ce qui dénote à la fois la stabilité de l'emploi et le dynamisme des branches considérées. Le recours au temps partiel est, en moyenne, plus réduit que dans les services collectifs. On peut cependant considérer qu'en général, et pour des raisons déjà évoquées, il reste désiré (pour les États-Unis, Tilly, 1992). Le taux de féminisation est

²³ « Simplement, les investissements massifs en technologie n'ont pas accru la productivité, au contraire, ils ont rendu les services moins profitables et moins bien préparés à la concurrence », explique Roach (p. 85, op. cit.).

également plus faible que dans les services collectifs et proche de celui de l'ensemble des secteurs.

Du point de vue de la gestion de la main d'œuvre, les branches du regroupement disposent de marchés internes plutôt développés (Osterman, 1984). La stabilité de l'emploi est combinée avec la flexibilité interne (Osterman, 1988, pour les États-Unis). Dans certains cas, les banques et assurances notamment, les procédures permettaient à terme à un employé de gravir les principaux échelons de la hiérarchie (voir notamment Grafmeyer, 1992, pour la France/ Hirschhorn, 1987 ; Noyelle, 1985 ; Osterman, 1984, pour les États-Unis).

Il reste que l'on peut distinguer deux logiques qui sont d'ailleurs stratifiées : une logique de métier ou de profession et une logique plus administrative. La première s'applique aux catégories professionnelles techniques et supérieures (*professionnels* et *technicians* aux États-Unis, cadres administratifs et commerciaux ou ingénieurs et cadres techniques en France). La seconde s'applique plutôt aux employés administratifs et professions intermédiaires.

Dans le premier cas, la qualification dont dispose les salariés leur permet une grande mobilité entre les entreprises. Leur qualification échappe souvent à l'entreprise, dans la mesure où elle est obtenue et garantie par des écoles que la profession contrôle (par exemple : gestion, audit, conseil...). « Quelque soit le degré de standardisation des qualifications et du savoir, leur complexité garantit aux professionnels une latitude considérable dans leur application. Il n'arrive jamais que deux professionnels (...) utilisent leur compétence exactement de la même façon. Ils doivent faire usage de leur jugement » (Mintzberg, 1990, p. 258). Si bien que leur carrière est plus orientée par les règles propres à leur profession que par celles de l'entreprise qui les emploie (voir Osterman [1988] sous-système professionnel, ou bureaucratie professionnelle pour Mintzberg [1990]). Le pouvoir du professionnel repose donc sur sa compétence, qui n'est rien d'autre que sa capacité à s'adapter aux problèmes concrets qu'il rencontre. Sous cet aspect et avec les concepts introduits par Crozier et Friedberg (1977), on peut dire que le pouvoir du professionnel dérive de l'ampleur de la zone d'incertitude qu'il contrôle. Il en découle une certaine autonomie du travail. Autonomie qui se trouve renforcée par la possibilité, dans ces professions, d'exercer l'activité sous forme libérale. La pratique libérale peut alors contaminer la pratique salariée.

Dans le deuxième cas, principalement celui des employés administratifs, l'attachement à l'entreprise est plus grand. Les relations professionnelles et l'histoire sociale ont alors contribué à mettre en place un système de marché interne assez complet et organisé. D'ailleurs, dans les deux pays, un des principaux éléments qui distingue les professions administratives signalées, des ouvriers d'industrie, n'est pas tant l'absence de contact avec les marchandises, mais plutôt l'existence d'une carrière. En d'autres termes, la possibilité de promotions. De manière analogue, du point de vue des rémunérations, plutôt que le montant du salaire, c'est la fréquence du paiement mensuel qui distingue les deux catégories. Cette démarcation qui a en grande partie disparu en France, du fait des lois de mensualisation, est encore perceptible aux États-Unis (Mellor et Haugen, 1986 ; Zunz, 1991). La mensualisation est du reste en relation directe avec la stabilité de l'emploi et l'existence d'une carrière. Le mode de gestion administrée de l'emploi est particulièrement développé dans les organismes d'assurances et financiers. En France, une étape importante de cette formalisation peut être trouvée dans les conventions collectives établies conformément à la loi de 1937 (Grafmeyer, 1992 ; O'Reilly, 1992).

La décennie récente a apporté de profonds ferments de changement dans le regroupement.

D'une part, il y a les transformations de l'emploi qui proviennent du recours plus massif à une informatique décentralisée. Ce phénomène modifie et la structure de l'emploi, en favorisant les professions plus qualifiées, et l'organisation du travail, en permettant une certaine déspecialisation. Le travail se trouve alors plus individualisé aux échelons inférieurs de la hiérarchie. Les besoins en personnels plus qualifiés, ainsi que le développement des activités de type marketing, conduisent à recruter sur le marché externe. Ce phénomène remet en cause en partie les évolutions de carrière suivies auparavant. Les organismes financiers fournissent, sous cet angle, un bon exemple de ces mutations qui affectent plutôt, dans les deux pays, les entreprises de grande taille (pour la France, Petit et Vernières, 1990 ; pour les États-Unis, Hirschhorn, 1987 ou encore Bertrand et Noyelle, 1987a et b).

Un deuxième phénomène fragilise le système d'emploi traditionnel. Il s'agit de l'exacerbation de la concurrence. La compétition se trouve nettement accentuée au travers d'une part, de la déréglementation opérée dans les années 1980, et d'autre part, du

ralentissement de la demande adressée aux services aux entreprises.

Le premier aspect touche les organismes financiers et d'assurance, mais aussi, les transports aériens et les télécommunications. Il en résulte une volonté d'abaisser fortement les coûts salariaux. Cela conduit les branches à vouloir réviser les systèmes de marché internes antérieurs. En France les banques cherchent à circonvier la loi de 1937. Aux États-Unis l'éclatement d'ATT a conduit à une remise en cause de la convention collective précédente (Coriat, 1988). Enfin dans les deux pays, les compagnies aériennes cherchent à obtenir des concessions de leur personnel (pour les USA, Capelli, 1985 ; Northrup, 1983).

Le deuxième aspect concerne plus particulièrement les services de conseil aux entreprises, qui ont vu leur marché se contracter très sévèrement durant les récessions récentes. Ce constat marque un changement important dans la mesure où jusqu'à présent ces activités semblaient peu affectées par la conjoncture (pour la France, Tagnani, 1994 ; pour les États-Unis, Singleton, 1993).

Sans remettre en cause l'existence du modèle de système d'emploi technico-administratif marchand, ces événements pourraient conduire à des inflexions sensibles dans certaines de ses modalités. Mais surtout, ils introduisent un doute sur la capacité future des branches considérées, à créer des emplois à rythme soutenu comme dans les périodes précédentes.

Les deux modèles de système d'emploi examinés jusqu'à présent possèdent un certain nombre de traits communs qui se rattachent, en simplifiant, à l'existence de marchés internes relativement stables et à un recours important aux professions tertiaires qualifiées. Les branches regroupées dans les deux ensembles suivants s'en différencient très clairement : les pyramides de qualification deviennent plus écrasées et les carrières beaucoup moins assurées.

Services personnels et commerciaux

Globalement la concurrence est plutôt forte dans le regroupement : les activités sont faiblement réglementées, le nombre de concurrents est élevé, la différenciation par la qualification ou la spécialisation est plutôt réduite. Les coûts d'entrée sont même souvent limités, soit par la petite taille des entreprises (restauration, coiffure...), soit parce que les fournisseurs constituent la trésorerie des entreprises par l'intermédiaire des délais de paiement (grand commerce...).

En outre, la majeure partie de ces activités doivent faire face au « self-service » (Gershuny, 1978). En fin de compte, la concurrence se porte principalement sur les prix, alors même que les exigences en matière de qualité s'accroissent. Cela exacerbe les conditions de la concurrence, d'autant plus que la part de la consommation affectée à certains de ces services (services personnels notamment) tend à décroître. Le coefficient budgétaire n'apparaît être stable voire croissant en valeur, que par un effet d'optique dû à la dérive des prix relatifs²⁴. Dans d'autres cas, services récréatifs par exemple, la demande est très sensible à la conjoncture et donc fluctuante. Dans des conditions où l'investissement en capital peut être réduit, où la différenciation par la qualification/ spécialisation est limitée et de courte durée ; le travail devient le principal élément de flexibilité des coûts. Il ne sera donc pas étonnant de trouver dans les activités concernées des pratiques de dumping social ou une tendance à la concurrence destructrice, que seule la réglementation vient limiter.

La structure d'emploi est caractéristique, les employés de service et de commerce²⁵ forment la majeure partie des professions de ce regroupement. Il faut cependant ajouter les cadres commerciaux²⁶ et une certaine proportion d'ouvrier de type artisanal. Le niveau de rémunération est plutôt faible. Le taux de féminisation est fort. Les activités concernées présentent les plus forts taux de non salariés. Le poids du diplôme est réduit, ainsi que l'ancienneté. En revanche, le pourcentage de jeunes est assez élevé de même que le recours aux stages divers, révélant ainsi un type de recours à l'emploi qui s'appuie sur la précarité et le turn-over. Ce phénomène est confirmé par l'importance de l'usage du temps partiel, dans une version surtout contrainte. Les carrières sont très réduites du fait d'une pyramide des qualifications aplatie. Les perspectives d'avancement sont donc très limitées (pour le commerce : chef de rayon, gérant...). La possibilité de se mettre à son compte peut néanmoins servir d'exutoire dans certains cas (restauration, coiffure...).

L'importance de la précarité et de la flexibilité externe laissent donc peu d'espoir de promotion, même si un embryon de filière de promotion peut malgré tout se

développer. L'usage qui est fait du temps partiel peut en effet constituer un système de sélection et de promotion, notamment à travers le phénomène de la « titularisation » (Amadieu & Mercier 1989a). Du fait des carrières plates, la position en temps partiel et la durée du temps partiel deviennent un des éléments de la qualification du poste de travail (Maruani 1988). Obtenir un temps partiel plus important, et plus particulièrement un temps plein est alors assimilé à une « titularisation », à une promotion (pour la France, Maruani et Drancourt 1989 ; pour le États-Unis, Tilly, 1992). Dans ces conditions, il existe des accords implicites (Amadieu et Mercier, 1989b pour la France), voire même explicites (Carter et Carter, 1985, Lewison et DeLozier, 1986, pour les États-Unis), qui organisent ces passages. Ces accords, qu'il conviendrait plutôt de considérer comme des conventions, supposent généralement d'attribuer les temps pleins en fonction de l'ancienneté.

Les pratiques de relations professionnelles organisées sont limitées aux grandes entreprises. Dans la majeure partie des cas, les relations contractuelles se réduisent à un face à face individuel. Les problèmes insurmontables tendent alors à se régler par une démission/ défection (Hirschman, 1972).

Les années quatre-vingt ont vu la poursuite et l'accentuation des tendances passées (pour les États-Unis, Bluestone et Huff, 1981). Le recours au temps partiel s'est accru, alors que les moyens de réduire les coûts salariaux étaient largement développés : soit en utilisant aux États-Unis la non revalorisation du salaire minimum, soit en France en tirant parti des différents types de stage. Ces tendances peuvent entrer en contradiction avec la volonté d'améliorer dans le même temps la qualité du service. Dans le cas des grandes entreprises, la recherche de la réduction des coûts salariaux s'est aussi traduite par la diminution du contenu nécessaire en main-d'œuvre par unité produite. Ainsi par exemple : dans l'hôtellerie, la mise au point de formules à faible personnel voire sans personnel pendant la nuit ; dans la restauration, le développement de la restauration rapide où le contenu en travail de service par repas est nettement abaissé. On peut également mentionner que, dans le commerce, des études examinent même le remplacement des caissières par des systèmes automatiques (Puget, 1993).

Services para-industriels

Le dernier regroupement est moins homogène en termes de système d'emploi, il présente pourtant des

²⁴ Voir par exemple, *Comptes des Services en 1992*, INSEE 1993 p. 65-66.

²⁵ *Service occupations except protective* ainsi que *sales workers retail and personal services* dans le cas des États-Unis.

²⁶ *Sales occupations, supervisors and proprietors* pourrait être une approximation dans le cas américain.

caractéristiques qui le distinguent nettement des précédents. Les branches qui le composent ont été cependant beaucoup moins étudiées, de ce fait la présentation sera plus succincte.

Globalement on peut considérer que les branches concernées font face à une concurrence assez forte, dont l'origine est cependant assez variable. En ce qui concerne les transports²⁷, il faut conjuguer la concurrence inter-modale (fer/route, transports collectifs/personnels...) et une certaine déréglementation pour les transports routiers. *Mutatis mutandis*, les barrières à l'entrée peuvent d'ailleurs y apparaître relativement faibles. Pour le commerce de gros, il subirait en amont les conséquences de la compétition au niveau de la vente. Certaines entreprises ont fait des efforts très notables pour automatiser leurs entrepôts. Quant à la réparation automobile qui est à la marge du regroupement, le phénomène proviendrait plutôt d'une sorte de crise des ciseaux. Elle correspond d'un côté, à la hausse des prix d'intervention et de l'autre côté, à l'espacement des visites devant l'amélioration de la qualité des automobiles et la *self-réparation*. Cette crise des ciseaux est même accentuée par le développement de chaînes de réparations spécialisées (montage des pneumatiques, vidange, amortisseurs...) qui, progressivement, écrèment le marché de la réparation traditionnelle. Finalement, on peut penser que les bouleversements récents dans les transports et le commerce ont eut tendance à accroître l'intensité de la concurrence dans les services para-industriels.

La structure d'emploi est assez particulière : les professions ouvrières sont fortement représentées, avec bien évidemment une place importante aux ouvriers des transports et de la manutention²⁸. Le travail indépendant est notable (chauffeurs routiers, chauffeurs de taxi...). La féminisation est parmi la plus faible des branches tertiaires, de même que le recours au temps partiel. La durée du travail peut au contraire être élevée. Les salaires sont le plus souvent plutôt proches de la moyenne sinon inférieurs. Dans certains cas les heures supplémentaires peuvent néanmoins compenser la faiblesse des rémunérations de base (transports routiers).

Le mode de gestion de la main-d'œuvre est plutôt concurrentiel avec cependant deux restrictions. D'une

part, il faut considérer à part le cas des transports ferroviaires, aussi bien en France qu'aux États-Unis. D'autre part, compte tenu du poids des professions ouvrières, des pratiques de relations professionnelles industrielles s'appliquent plus souvent que dans le reste du tertiaire. Les pratiques professionnelles sont alors autant liées aux traditions de métier qu'à la branche. L'exemple du syndicat des *Teamsters* constituant en quelque sorte pour les États-Unis, le symbole et l'illustration de ce phénomène.

* *
*

Le principal enseignement de ce travail est la possibilité de mettre à jour quatre modèles de systèmes d'emploi dans le tertiaire, et ce dans les deux pays examinés. Certes, la présentation proposée est surtout une première approche nécessairement assez sommaire ; un cadre à tester et à compléter. De plus, dans le cas des États-Unis l'analyse a été moins affinée, elle gagnerait à être largement complétée. Cependant l'ensemble apparaît déjà suffisamment robuste.

Il faut ajouter que la réflexion a surtout porté sur les éléments de concordance. Cependant, le fait de retrouver des modèles similaires de systèmes d'emploi ne signifie pas que les services soient dans les deux pays assurés de la même manière, ou que le développement des services ne serait pas affecté par des caractéristiques nationales. Il faut plutôt considérer que les écarts aux standards nationaux sont comparables. La configuration de l'emploi des tertiaires dans l'espace du travail pourrait donc être considérée comme analogue.

La caractérisation des types de systèmes d'emploi s'appuie sur une analyse en composantes principales mais elle cherche aussi à englober, de manière plus qualitative, une bonne part des aspects relatifs au travail : cadre de marché, structure d'emploi, gestion de la main-d'œuvre, relations professionnelles... Le critère dominant, utilisé dans les ACP pour définir les systèmes d'emploi, semble être celui de la catégorie professionnelle. Sans être exclusif, il domine à travers le nombre de variables qui le représente. En fait, comme la catégorie professionnelle exprime un concept approché de la qualification, c'est surtout la structure des qualifications qui est saisie. Cependant on le sait, celle-ci résulte d'une interaction sociale complexe²⁹. Le jeu social

²⁷ Rappelons que le regroupement exclut les transports aériens.

²⁸ Il faut noter que le poste ouvriers qualifiés des transports et du magasinage (absent des CSP) est devenu dans la nomenclature des PCS très proche de celui de la SOC (*transportation and material moving occupations*).

²⁹ Voir notamment *Sociologie du Travail* numéro spécial 1/1987, et tout particulièrement l'article de J.D. Reynaud.

Tableau 6
Caractéristiques des modèles de systèmes d'emploi

Modèles de système d'emploi	Professions principalement représentées	Variables complémentaires significatives	Marché interne/ relation contractuelle	Cadre de marché	Évolution dans les années 1980
Système technico-administratif collectif	Cadres administratifs Professions scientifiques Professions intermédiaires administratives Agents de service Profession de la santé travail social	Féminisation + Temps partiel + Diplômes + Ancienneté +	Développé Syndicalisme représenté	- Concurrence faible à nulle - Financement socialisé - Prédominance de grandes institutions	Pression rationalisatrice due aux problèmes de financement
Système technico-administratif marchand	Cadres d'entreprise Cadres commerciaux Vendeurs Cadres techniques et employés administratifs	Féminisation + Diplôme + Ancienneté +	Développé Syndicalisme et/ou logique de profession	- Concurrence modérée - Croissance rapide de la demande - Prépondérance de grands établissements	Concurrence en hausse due à la déréglementation
Système personnel et commercial	Cadres commerciaux Vendeurs Employés commerce Employés service Ouvriers	Non salariés + Féminisation + Diplôme -- Étrangers + Temps partiel + Salariés --	Limité à inexistant	- Concurrence élevée - Entrée aisée sur le marché - Part importante de petits établissements - Marchés localisés	Poursuite de tendance ancienne à l'intensification de la concurrence
Système para-industriel	Ouvriers toutes catégories Ouvriers des transports	Féminisation -- Non salariés + Salaires --	Limité à inexistant sauf si présence syndicalisme influent	- Concurrence plutôt forte de type intermodale	Intensification de la concurrence due à la déréglementation

complexe qu'il convient alors d'envisager déborde le cadre de la branche et aboutit notamment à en définir les conditions de marché. En ce sens, la structure des qualifications renvoie donc aussi au cadre de marché ou de concurrence dans lequel la branche est située. Cela recouvre aussi bien le marché des produits, que les stratégies des acteurs professionnels et des pouvoirs publics, y compris dans le domaine de la politique économique³⁰. Le phénomène n'est pas propre aux ser-

vices même s'il peut sembler plus sensible dans ce secteur. La particularité du tertiaire, provient néanmoins du poids de la stratégie étatique dans les changements intervenus durant les années 1980. Le cas de la déréglementation peut en constituer une illustration.

La délimitation des quatre tertiaires fournit un instrument d'analyse de l'emploi du tertiaire que cette contribution ne peut examiner en détail. Quelques pistes peuvent toutefois être évoquées.

Les débats sur l'emploi tertiaire peuvent être utilement reconsidérés à travers ce prisme. Ainsi le débat sur la qualité des emplois créés dans les services. On peut

³⁰ Pour la période considérée, on peut penser que son rôle est dominant. Dans le cas de la politique sociale aux États-Unis une mise en perspective intéressante peut être trouvée dans Skocpol (1993).

alors facilement constater que selon les auteurs, le tertiaire personnel et commercial sert de référence ou au contraire le tertiaire technico-administratif marchand. Comparer la croissance de l'emploi de chacun des tertiaires fournit alors un élément intéressant d'appréciation. Par ailleurs, l'existence même des regroupements suggère de tester l'étanchéité du découpage. Cela pourrait être évalué à travers notamment l'étude des mobilités professionnelles et des stratégies conventionnelles dans chacun des groupes. Dans cette optique il conviendrait toutefois de tenir compte des positions respectives des branches du noyau et de celles de la périphérie.

On peut également utiliser la typologie afin de clarifier les comparaisons de systèmes d'emploi inter-secteurs. L'existence même du tertiaire para-industriel, laisse d'ailleurs supposer que les particularités tertiaires ne sont pas aussi systématiques qu'elles sont parfois soulignées. Il est même possible qu'une étude plus fouillée montre d'utiles correspondances entre les branches de transports et certaines branches industrielles, qu'une réflexion par trop dichotomique (soit portant sur l'industrie, soit portant sur le tertiaire) a pu occulter jusqu'à présent.

L'étude des particularités du développement de l'emploi du tertiaire gagne aussi à utiliser le concept de système d'emploi défini. Si l'on souhaite faire des comparaisons de sensibilité à la conjoncture, il y a lieu de mettre de côté les services collectifs. Il faut également tenir compte de l'intensité et de l'exposition à la concurrence. De ce point de vue, l'assimila-

tion courante du tertiaire à un « secteur abrité » est fâcheuse. D'une part, elle ne fait généralement référence qu'à la concurrence étrangère ce qui est très réducteur : la configuration intérieure est tout autant fondamentale. D'autre part, sa généralité la rend inopérante : il y a lieu de distinguer selon les types de systèmes d'emploi considérés.

La présentation adoptée permet enfin d'aborder de manière renouvelée la question traditionnelle, mais cruciale, de la poursuite des créations d'emploi dans les services (voir par exemple le rapport Brunhes, 1993). Dans le cas du tertiaire technico-administratif marchand, si notre conception est pertinente, la croissance soutenue de l'emploi a tenu pour une bonne part au cadre de marché organisé qui, dans la majeure partie des cas, lui correspond. Comme les années 1980 ont marqué une rupture sous cet angle (Fontaine, 1993 ; Trogan, 1993), il est probable que les récessions vont à présent affecter de façon accentuée l'emploi dans ces services. L'exemple des banques peut ainsi être évoqué. Du reste dans ce tertiaire, la tendance de plus en plus marquée aux licenciements en période de récession, peut être considérée comme un phénomène majeur (Tagnani, 1994 ; Singleton, 1993). Finalement, cette situation révèle que les effets traditionnels du développement de la productivité et de la concurrence, finissent par apparaître dans des branches qui pouvaient sembler jusque là épargnées.

Damien Broussolle
IEP Strasbourg

Bibliographie

Adam G. et Reynaud J.D. (1978), « *Conflit du travail et changement social* », PUF.

Amadiou J.F. et Mercier N. (1989a), « Marchandage et relation d'emploi, l'exemple de la grande distribution », *Revue française des affaires sociales* n° 1, janv-mars, pp. 91-103.

Amadiou J.F. et Mercier N. (1989b), « Relations contractuelles et flexibilité, le cas d'un hypermarché », *Travail et Emploi* n° 41, 3, pp. 19-28.

Bluestone B. et Huff M. (1981), « Industrial transformation and the evolution of dual labor markets : the case of retail trade in the United-States », in *The dynamics of labour market segmentation*, Wilkinson F. Ed. Academic Press, pp. 23-47.

Bertrand O. et Noyelle T. (1987b), « L'emploi dans les banques et assurances, comparaison internationales et perspectives d'évolutions », *Économie et Humanisme*, n° 295, mai-juin, pp. 14-24.

Bertrand O. et Noyelle T. (1987a), « L'impact des transformations des services financiers sur le travail, les qualifications et la formation », *Formation Emploi*, n° 17, janv-mars, pp. 18-31.

Bertrand O. (1988), « Qualité et hétérogénéité des emplois de services », *Formation Emploi*, n° 23, juil-sept, pp. 19-29.

Broussolle D. (1994), « *Éléments pour une théorie du travail dans les services : une comparaison entre la France et les États-Unis dans les années 1980* », Thèse université de Paris-I, 700 p.

- Brunhes B. (1993), « Choisir l'emploi », Rapport pour le CGP, La Documentation française.
- Capelli P. (1985), « Competitive pressures and labor relations in the airline industry », *Industrial Relations*, n° 3, pp. 316-339.
- Carter M.J. et Carter S.B. (1985), « Internal labor markets in retailing, the early years », *Industrial and Labor Relations Review*, n° 4, july, pp. 586-599.
- Conac G. (1958), « La fonction publique aux États-Unis », Armand Colin, 179 p.
- Coriat B. (1988), « Modèle (s) contractuel (s) et rapport salarial : la variante américaine », in *France-USA, les crises du travail et de la production*, P. Bouvier et O. Kourchid ; Ed. Méridiens Klincksieck, pp. 209-224.
- Crozier M. et Friedberg E. (1977), « L'Acteur et le système », Le Seuil.
- Delauney J.C. et Gadrey J. (1987), « Les enjeux de la société de service », FNSP.
- Demailly L. (1992), « Simplifier ou complexifier ? Les processus de rationalisation du travail dans l'administration publique », *Sociologie du Travail*, 4, pp. 429-450.
- Diprete T. (1989), « The bureaucratic labor market : the case of the federal civil service », Plenum Press.
- Elfring T. (1989), « New evidence on the expansion of service employment in advanced economies », *Review of Income & Wealth*, déc., pp. 409-440.
- Eymard-Duvernay F. (1981), « Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers », *Économie et Statistique*, n° 138, nov., pp. 49-68.
- Feuille P. (1989), « Unions and employers in government in the United States : more conflict than co-operation », in *Current Issues in Labor Relations, an international perspective*, Gladstone A., Ed. De Gruyter, New York, pp. 277-293.
- Fontaine C. (1993), « La sensibilité des services à la conjoncture », *Économie et Statistique*, n° 267, 7, pp. 49-58.
- Gadrey J. (1990), « les systèmes d'emploi tertiaires au cœur des transformations du marché du travail », *Formation Emploi*, n° 29, janv-mars, pp. 21-34.
- Gambier D. et Vernières M. (1982), « Le marché du travail », *Economica*.
- Gershuny J. (1978), « After industrial society ? The emerging self-service economy » Mac Millan.
- Gorz A. (1988), « Métamorphoses du travail et quête du sens, critique de la raison économique », Galilée.
- Grafmeyer Y. (1992) « Les gens de la banque », PUF.
- Hirschman A.O. (1972), « Exit voice and loyalty », Mac Millan.
- Kahl A. et Clark D.E. (1986), « Employment in health services : long-term trends and projections », *Monthly Labor Review*, August, pp. 17-36.
- Lewis D. et DeLozier M. (1986), « Retailing », Merrill Publishing Company.
- Le Pen C. (1985), « L'autonomie de l'emploi public tertiaire à l'épreuve de la crise », in *L'emploi du tertiaire*, M. Vernières (ed.), pp. 45-59.
- Maruani M. et Nicole-Drancourt C. (1989), « Au labour des dames, métiers masculins, emplois féminins », Syros.
- Maruani M. (1988), « La flexibilité dans le commerce : temps de travail ou mode d'emploi ? », colloque Formes d'emploi, novembre, 13 p.
- Mellor E.F. et Haugen S.E. (1986), « Hourly paid workers : who they are and what they earn », *Monthly Labor Review*, Feb., pp. 20-26.
- Mintzberg H. (1990), « Le management, voyage au centre des organisations », Les Editions d'Organisations.
- Mossé P. (1989), « Quelques évidences sur le système de santé des États-Unis », *Revue française des affaires sociales*, avril-juin, pp. 141-158.
- Northrup H. (1983), « The new employee-relations climate in airlines », *Industrial and Labor Relations Review*, pp. 167-181.
- Noyelle T.J. (1985), « New technologies and services : impacts on the cities and jobs », University of Maryland, 54 p.
- O'Reilly J. (1992), « Comparaisons des stratégies d'emploi flexible dans le secteur bancaire en Grande-Bretagne et en France », *Sociologie du Travail*, 3, pp. 293-313.
- Osterman P. (1984), « White collar internal labor markets », in *Internal Labor Markets*, Osterman P. et alii, MIT Press.
- Osterman P. (1987), « Choice of employment systems in internal labor markets », *Industrial Relations* n° 1, winter, pp. 46-67.
- Osterman P. (1988), « Employment futures, reorganization, dislocation, and public policy », Oxford University Press.
- Osterman P. (1989), « Les systèmes d'emploi aux USA : modèles en concurrence et travail précaire », *Travail et Emploi*, 1, pp. 65-81.
- Petit P. et Vernières M. (1990), « La banque et ses emplois : un service en transition », *Travail et Emploi*, n° 44, 2, pp. 7-18.

Plunkert L.M. (1990), « The 1980's : a decade of job growth and industry shifts », *Monthly Labor Review*, Sept., pp. 3-16.

Puget Y. (1993), « Vers des magasins sans caissières ? », *Libre Service Actualités*, n° 1348, 29/04, pp. 128-129.

Roach S.S. (1991), « Services under siege, the restructuring imperative », *Harvard Business Review*, sept-oct.

Rodwin G. (1985), « Secteur public et privé dans le domaine de la santé aux États-unis : une distinction trompeuse », *Politiques et Management Public*, déc., pp. 149-180.

de Singly F. et Thélot C. (1989), « *Gens du privé, gens du public* », Dunod.

Singleton C. (1993), « Industry employment and the 1990-91 recession », *Monthly Labor Review*, july, pp. 15-25.

Skocpol T. (1993), « Formation de l'Etat et politiques sociales aux États-Unis », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°s 96-97, mars, pp. 21-37.

Tagnani S. (1994), « Les services marchands en 1993 », INSEE première juin.

Trogan P. (1993), « Services marchands : un million d'emplois créés en huit ans », *Economie et Statistique*, n° 261, 1, pp. 45-53.

Tilly C. (1992), « Dualism in part-time employment », *Industrial Relations*, 2.

Volle M. (1985), « *Analyse de données* », Economica.

Zunz O. (1991), « *L'Amérique en col blanc, l'invention du tertiaire (1870-1920)* », Belin.