



**HAL**  
open science

# Une analyse socioéconomique de l'emploi dans l'hôtellerie - restauration en France et aux Etats-Unis

Florence Jany-Catrice

► **To cite this version:**

Florence Jany-Catrice. Une analyse socioéconomique de l'emploi dans l'hôtellerie - restauration en France et aux Etats-Unis. *Socio-économie du Travail*, 2004, XXXVIII (23), pp.147-181. halshs-00818061

**HAL Id: halshs-00818061**

**<https://shs.hal.science/halshs-00818061>**

Submitted on 25 Apr 2013

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## Une analyse socioéconomique de l'emploi dans l'hôtellerie – restauration en France et aux Etats-Unis

Florence Jany-Catrice, Maître de Conférences  
Faculté des Sciences Economiques et Sociales de Lille, CLERSE<sup>1</sup>

Article paru dans *Socio-Économie du Travail* n°23 (*Économies et Sociétés*, tome XXXVIII), janvier 2004, p.147-181.

### Résumé

*L'objectif de cet article est de comprendre les raisons pour lesquelles les emplois de l'hôtellerie restauration sont plus élevés aux Etats-Unis qu'en France. On mobilise dans un premier temps diverses variables économiques (durée du travail, volumes de consommation, productivité et qualité du service rendu) pour éclairer ces écarts en emplois et en volumes de travail. Mais les réponses apportées demeurent insuffisantes. En particulier, au terme de la décomposition que nous proposons, rien n'est dit sur les raisons pour lesquelles les salariés américains acceptent, dans ce secteur d'activité, des rémunérations très faibles, que ce soit en référence à la situation française ou à la situation des autres secteurs de l'économie américaine. En adoptant une démarche de type sociétale, on montre alors que différents espaces (régulation, concurrentiel, organisationnel et familial et social) interviennent pour éclairer le recours massif à une main d'œuvre très jeune dans l'hôtellerie-restauration américain.*

### Comparing employment systems in the hotel and catering industry in France and the United States

### Summary

*The aim of this paper is to understand the reasons for which the levels of employment in the hotel and catering industry are so high in the United States compared to France. Different economic factors (such as working time, consumption levels, productivity and service quality) are used to shed light on the differences in the volumes of work. But the responses given are still limited. Indeed nothing is said on the reasons why American workers accept very low wages in this particular sector, when compared to the French situation or even to the rest of the American economy. We therefore adopt a societal approach, and we show that different spaces (regulation, competition, organisation, social and family space) intervene in the explanation of the massive use of a very young labour force in the American hotel and catering industry.*

---

<sup>1</sup> L'auteur remercie les rapporteurs pour leurs remarques très utiles. Elle remercie également Jean Gadrey pour ses multiples conseils et fructueuses discussions.

Les comparaisons internationales sont souvent utiles pour éclairer les mutations économiques des pays concernés mais la qualité de ces comparaisons et les conclusions que l'on peut en tirer dépendent en partie des pays de référence et de la méthodologie adoptée. La "stratégie" de comparaison internationale<sup>2</sup>, adoptée dans cet article part du simple constat suivant : il y a dans l'hôtellerie-restauration américaine nettement plus d'emplois que dans ce même secteur en France.

- Les Etats-Unis ont été choisis car ils servent souvent d'idéal-type dans les analyses économiques comparatives (Piketti, 1997, Abowd et alii, 2000).

- Le secteur de l'hôtellerie-restauration a été retenu car il s'agit d'un des secteurs d'activité économique dans lequel le déficit *apparent* en emplois est le plus net entre la France et les Etats-Unis (Piketty, 1997). Il est donc tentant de retenir le modèle américain comme source d'inspiration pour un retour au plein emploi en France.

L'objet de cette comparaison est d'identifier les facteurs socioéconomiques éclairant ces *écarts en emplois* entre les Etats-Unis et la France dans ce secteur d'activité selon le déroulement suivant. Après avoir quantifié ces écarts, nous nous attarderons sur les différences des deux systèmes d'emploi sectoriels. L'analyse comparée des structures et des caractéristiques des emplois montre ainsi que la qualité des emplois générée par ces deux systèmes est assez inégale.

La première partie de ce travail aboutit à l'idée qu'une grande partie des différences d'emploi est liée (§1.2) à une utilisation massive, aux Etats-Unis, des salariés à temps partiel et surtout (§1.3) aux niveaux de consommation de produits d'hôtellerie et de restauration, nettement plus élevés aux Etats-Unis. Ces deux facteurs semblent bien plus fondés dans l'éclairage des différences en emplois qu'un déficit relatif de productivité, souvent invoqué dans ce type de comparaison, et non justifié ici, ce que nous nous attacherons à montrer également (§1.4).

Cela étant posé, même en tenant compte de ces différences "structurelles", des écarts en heures travaillées pour un même niveau et une même structure de consommation subsistent, bien qu'ils soient indéniablement inférieurs aux écarts en emplois *apparents*. Ces heures de travail, plus nombreuses aux Etats-Unis, sont d'ailleurs financées par un coût du travail américain nettement inférieur dans ce secteur d'activité (§1.5).

Se limiter à ces facteurs structurels ne suffit pas. En adoptant ce type de démarche économique, on reste extrêmement fonctionnaliste (voire tautologique) dans les explications. Or, de nombreuses questions relatives aux systèmes d'emploi restent en suspens. Parmi celles-ci, une a retenu notre attention car elle semble bien au "cœur" du système d'emplois sectoriel américain : pourquoi les américains travaillant dans l'hôtellerie, mais surtout dans la restauration, acceptent-ils des niveaux de rémunérations si faibles au regard de la situation française, mais également au regard du reste de l'économie américaine ? On montrera (§II) en nous appuyant sur une démarche de type "sociétale", que dans ce secteur, le marché du travail est très segmenté et que ce sont des catégories de main d'œuvre bien particulières qui y travaillent.

---

<sup>2</sup> Pour reprendre les termes de l'ouvrage de M. Lallement et J. Spurk (2002)

## I. Les niveaux d'emploi comparés de l'hôtellerie-restauration

### 1.1. Il y a plus d'emplois par habitant aux Etats-Unis dans l'hôtellerie-restauration

Il y avait aux Etats-Unis en 1998 (date de la recherche), plus de 8,2 millions de personnes occupées dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, contre un peu plus de 700 mille en France.

#### Encadré n°1 La mesure des niveaux d'emploi

Outre le fait que le secteur de l'hôtellerie-restaurant est un secteur aux frontières parfois floues (Geste-Obea, 1997), les données du secteur de l'hôtellerie-restauration varient, dans les deux pays, selon les sources. Aux Etats-Unis, c'est un des secteurs où les différences relevées sont les plus nettes et les plus surprenantes, notamment en raison du taux élevé des personnes en situation de "double emploi" (*multiple job holders*). Les écarts entre ces sources n'ont pas non plus la même ampleur dans les deux pays, ce qui complique les estimations comparées que l'on peut fournir et on invite le lecteur à comprendre nos évaluations en tant qu'ordres de grandeur, davantage que comme des résultats d'une précision absolue<sup>3</sup>.

Pour tenir compte de la différence de "taille" entre ces deux pays, on a rapporté ce volume d'emploi sectoriel au nombre d'habitants, reflétant ainsi le nombre d'emplois nécessaires dans chaque pays pour "servir" une population comparable. Les écarts que l'on obtient sont considérables. Il y a, dans l'hôtellerie-restauration, 2,5 fois<sup>4</sup> plus de personnes occupées aux Etats-Unis qu'en France pour servir une population comparable, comme le montre le tableau suivant. Dans la seule restauration, près de trois fois plus de personnes occupées sont nécessaires aux Etats-Unis pour servir une population comparable à celle de la France<sup>5</sup>.

**Tableau 1 – Les niveaux d'emploi sectoriel comparés aux Etats-Unis et en France – 1998**

	Etats-Unis	France	Etats-Unis/France
emploi de l'hôtellerie	1 519 000	208 644	7,3
emploi de la restauration	6 743 000	515 813	13,1
emploi sectoriel	8 262 000	724 457	11,4
emploi sectoriel pour 1000 habitants	30,6	12,2	2,5

*Sources : INSEE, Enquête Emploi, 1998 et BLS, Current Population Survey, 1998.*

### 1.2. Il y a plus d'emplois dans l'hôtellerie-restauration américaine, mais la durée du travail y est plus faible

Un des artefacts classiques des comparaisons des niveaux d'emplois est lié à la durée du travail : le nombre d'emplois peut être plus élevé parce que la durée du travail est plus faible.

<sup>3</sup> Dans cet article, on privilégie l'homogénéité des sources française et américaine et on évite de fournir des "fourchettes" pour ne pas alourdir la lecture. Mais il est évident que, selon les sources utilisées, les écarts obtenus entre les Etats-Unis et la France peuvent varier. On invite le lecteur à se reporter à notre rapport, et notamment à ses annexes très fournies, pour plus de précisions.

<sup>4</sup> Voir l'encadré n°1 pour la méthodologie. Il s'agit ici d'une évaluation de l'écart A.

<sup>5</sup> Hors restauration autogérée, et encore près de 2,4 fois plus lorsqu'on tient compte de cette partie de l'activité "internalisée" par les entreprises.

**Encadré n°2 – Méthodologie de la comparaison des niveaux d'emploi  
dans le secteur de l'hôtellerie restauration<sup>6</sup>**

- Comparer les niveaux d'emploi sectoriel de deux pays ( $N_s$  et  $N_s^*$ ) en évaluant les écarts absolus n'a pas d'intérêt. Il est nécessaire de recourir (au moins) à une comparaison des niveaux relatifs : on peut imaginer de s'intéresser au ratio  $\frac{N_s}{N}$

(part de l'emploi sectoriel dans l'emploi total) ou encore au ratio  $\frac{N_s}{P}$  : emploi sectoriel nécessaire pour "servir" une population comparable. Comme il s'agit ici d'une activité de service (l'hôtellerie-restauration), on privilégie la comparaison des *niveaux d'emploi sectoriel pour servir une population comparable*. Dans la comparaison internationale, ce qui nous intéresse dans un premier temps, c'est donc l'étude des écarts relatifs

$$\frac{\frac{N_s^*}{P^*}}{\frac{N_s}{P}} \quad \text{(ratio A)}$$

- Cette première observation nécessite des ajustements car, dans un secteur, le niveau moyen de l'emploi  $N_s$  combine à la fois un volume total d'heures de travail ( $H_s$ ) et une durée moyenne du travail ( $D_s$ ), suivant la relation  $N_s = \frac{H_s}{D_s}$ .  $D_s$  est

elle-même en relation avec les taux de temps partiels du pays suivant la relation :  $D_s = \alpha_1 D_1 + (1 - \alpha_1) D_2$ ;  $D_1$  étant la durée du travail des personnes à temps complet et  $D_2$  celle des personnes à temps partiel.  $(1 - \alpha_1)$  est le taux de temps partiel du secteur.

Pour tenir compte de l'ensemble de ces facteurs dans notre comparaison internationale, on en vient à comparer non plus l'emploi sectoriel nécessaire pour servir une population comparable, mais *le volume d'heures travaillées* pour servir cette population selon la relation suivante :

$$\frac{\frac{H_s^*}{P^*}}{\frac{H_s}{P}} = \frac{\frac{N_s^* D_s^*}{P^*}}{\frac{N_s D_s}{P}} = \frac{N_s^* [\alpha_1 D_1^* + (1 - \alpha_1^*) D_2^*]}{N_s [\alpha_1 D_1 + (1 - \alpha_1) D_2]} \quad \text{(ratio B)}$$

- L'activité de l'hôtellerie-restauration, comme celle d'autres secteurs, dépend du volume de la demande des biens et services vendus en niveau et en nature. Nous limiterions l'analyse comparative à ne pas tenir compte de cet effet "volume". Pour l'intégrer dans notre raisonnement, on convient de ne pas simplement s'intéresser au volume d'heures de travail nécessaire pour "servir" une population comparable mais au volume d'heures de travail nécessaires pour *vendre un panier comparable de biens et de services* ( $V_s$ ) suivant la relation :

$$\frac{\frac{H_s^*}{P^*}}{\frac{H_s}{P}} = \frac{\left( \frac{H_s^*}{P^*} \right)}{\left( \frac{H_s}{P} \right)} = \left[ \frac{H_s^*}{P^*} \right] \times \left[ \frac{V_s}{V_s^*} \right] \quad \text{(ratio C)}$$

où l'on retrouve en premier terme le volume comparé d'heures travaillées par habitant et en second terme un volume comparé de demande de biens et services sectoriels par habitant.

<sup>6</sup> Pour d'autres explications, voir Gadrey, Jany-Catrice, 1998

Qu'en est-il de notre comparaison Etats-Unis-France? Il est vrai que les Américains travaillent plus que les Français dans l'économie dans son ensemble. En revanche, dans certains secteurs d'activité, les Américains travaillent moins. La durée hebdomadaire moyenne de travail des actifs dans l'hôtellerie-restauration française était, en 1998, 18,4 % plus élevée qu'aux Etats-Unis. Ceci s'explique par un taux élevé, en France, de non salariés dont les horaires de travail hebdomadaires dépassent amplement les 50 heures. Les enquêtes emploi soulignent, certes, un temps de travail plus élevé pour les non salariés français, mais ces derniers sont surtout nettement moins nombreux aux Etats-Unis (3,4% en 1998 aux Etats-Unis contre 26,4% en France). Ces structures d'emploi hétérogènes ont donc une incidence sur les durées moyennes du travail dans les deux pays (voir tableau 2).

**Tableau 2 – La durée hebdomadaire moyenne<sup>7</sup> du travail dans l'hôtellerie restauration  
Comparaison Etats-Unis/France -1998**

	Etats-Unis	France	Etats-Unis/France
Salariés	34,8	35,4	0,98
Non salariés	49,5	59,8	0,83
Salariés à temps complet	43,4	41,1	1,06
Salariés à temps partiel	20,9	21,3	0,98
Ensemble	35,3	41,8	0,84

*Sources : INSEE, Enquête Emploi, 1998(version Cd-rom) et BLS, Current Population Survey, 1998.*

La durée du travail plus faible aux Etats-Unis s'explique également par le taux élevé, dans ce pays, d'actifs à temps partiel. Ce taux était de 38,5% aux Etats-Unis, masquant de fortes disparités entre un ratio élevé dans la restauration (42,2%) et relativement plus faible dans l'hôtellerie (21,9%). En France, le taux de salariés à temps partiel était de 28,8% en 1998. Compte tenu du nombre élevé de non-salariés dont les taux de temps partiel sont particulièrement faibles, cela conduit à un taux tous actifs occupés de 22,7%.

En conséquence, notre estimation initiale des écarts en emplois doit être, à ce stade, ajustée : on avait environ 2,5 fois plus d'emplois d'hôtellerie restauration par habitant, aux Etats-Unis qu'en France<sup>8</sup>, on "n'a plus que" 2,12 fois plus d'heures de travail par habitant<sup>9</sup> (voir encadré n°2). Cela signifie que pour servir une population comparable, les Américains ont besoin de plus de deux fois plus d'heures de travail que leurs homologues français. Il s'agit donc encore un écart énorme que l'on peut tenter d'éclairer par d'autres variables réelles.

### *1.3. Des niveaux divergents de consommation de services d'hôtellerie-restauration dans les deux pays*

Les dépenses d'hôtellerie-restauration sont une variable essentielle dans une comparaison entre la France et les Etats-Unis et les niveaux de consommation et de dépenses du poste « hôtellerie-restauration » diffèrent d'un pays à l'autre et varient au sein d'un même pays en fonction des segments de clientèle (ils sont fonction des revenus, mais également de l'âge, de la composition du foyer etc.). Les structures de consommation d'hôtellerie et surtout de restauration sont le reflet de modes de vie comportant des spécificités nationales voire locales. Mais le secteur de l'hôtellerie-restauration n'est pas un service uniquement rendu aux ménages. Sa production est également consommée par les entreprises ("clientèle d'affaires").

<sup>7</sup> Dans les deux pays, il s'agit des heures effectivement travaillées.

<sup>8</sup> Un peu moins si on tient compte de la restauration collective autogérée

<sup>9</sup>  $2,12 = 2,51 \times 0,844$ , selon la relation explicitée dans l'encadré 2, ratio B.

**Tableau 4 –volume de chiffre d'affaires de l'hôtellerie-restauration par tête  
Comparaison Etats-Unis/France-1998**

	Etats-Unis	France	Etats-Unis/France
Chiffre d'affaires sectoriel <sup>10</sup> en volume (millions de \$ PPA)	411 167	48 331	
Chiffre d'affaires sectoriel en volume et par habitant	1 535	893	1,72

*Sources : Establishment Census, 1996; INSEE, Comptes des services, 1997, Banque de France.*

Sans trop entrer dans le détail statistique (voir le tableau 4)<sup>11</sup>, on peut estimer que les américains consomment (par habitant) un volume de services d'hôtellerie et de restauration environ 80%<sup>12</sup> supérieur à celui de la France. C'est un écart important qui s'explique en partie par des niveaux de vie plus élevés aux Etats-Unis qu'en France. L'OCDE évalue cette différence de niveau de vie à +30% environ. Les dépenses de produits d'hôtellerie-restauration représentent 7,1% des dépenses des consommateurs français, contre 6,3% des dépenses américaines. Ces données résultent de deux effets. Les Américains ont une part de dépenses alimentaires assez faible, et près de la moitié de ces dépenses sont consacrées à la restauration extérieure (*food away from home*) alors que les français conservent une part de dépenses alimentaires élevée et consacrent une faible partie de celle-ci à la restauration extérieure (28% en 1997).

Lorsqu'on a connaissance des habitudes de consommation des américains et notamment de la part de l'alimentation prise à l'extérieur, on est peu surpris de ces écarts de volumes de consommation. Les américains sont les champions de la consommation de repas pris à l'extérieur, et le nombre de ces repas est en hausse depuis plusieurs décennies. Même les petits déjeuners sont de plus en plus consommés hors du domicile (et de plus en plus souvent dans leur automobile). Une étude de l'organisation professionnelle *National Restaurant Association* de 1996, sur les habitudes alimentaires des américains révèle qu'un repas sur cinq est "préparé commercialement" et consommé soit au restaurant, soit en vente à emporter<sup>13</sup>. Plus de 11% des repas hebdomadaires sont également sautés, ce qui souligne aussi la déstructuration des habitudes alimentaires américaines et le développement du "grignotage"<sup>14</sup>. Les Américains consomment donc plus de produits d'hôtellerie-restauration que leurs homologues français. Derrière des aspects de modes de vie, se dissimulent également des réalités sociales différentes dans les deux pays. Ainsi en est-il, par exemple, du travail des femmes dont le taux d'activité est, selon l'OCDE, de 60% en France contre plus de 70% aux Etats-Unis, ce qui a des incidences sur l'externalisation des repas.

Mais les volumes de consommation ne sont pas uniquement le fait des ménages. Une part non négligeable du chiffre d'affaires sectoriel est le fait d'une clientèle d'affaires. Ainsi en France en 1999, environ 20% du chiffre d'affaires de l'hôtellerie restauration française est "consommé" par les entreprises<sup>15</sup>. Qui plus est, ce secteur restaure et héberge les résidents, mais aussi les touristes séjournant dans les deux pays de notre comparaison. Or, en France comme aux Etats-Unis, le tourisme est une activité économique non négligeable. Il s'agit même des deux premiers pays au monde en termes de nombre de touristes accueillis par an. Au total, nos estimations montrent que le chiffre d'affaires en volume par habitant *nettement* plus élevé aux Etats-Unis (+72%), est le résultat de ces trois effets combinés (consommation des ménages, consommation des entreprises et consommation

<sup>10</sup> Comprend la restauration collective dite "autogérée". Celle-ci a été estimée à partir d'un coefficient de restauration autogérée que l'on trouvera chez S.A. Mériot (1997) pour la France, et à partir des données du National Restaurant Association (1996), pour les Etats-Unis.

<sup>11</sup> Pour plus de détails, voir notre rapport pour la Direction du Tourisme, 2000.

<sup>12</sup> On a utilisé une PPA sectorielle de 8FF pour 1\$ alors que la PPA du PIB est de l'ordre de 6,5FF par \$.

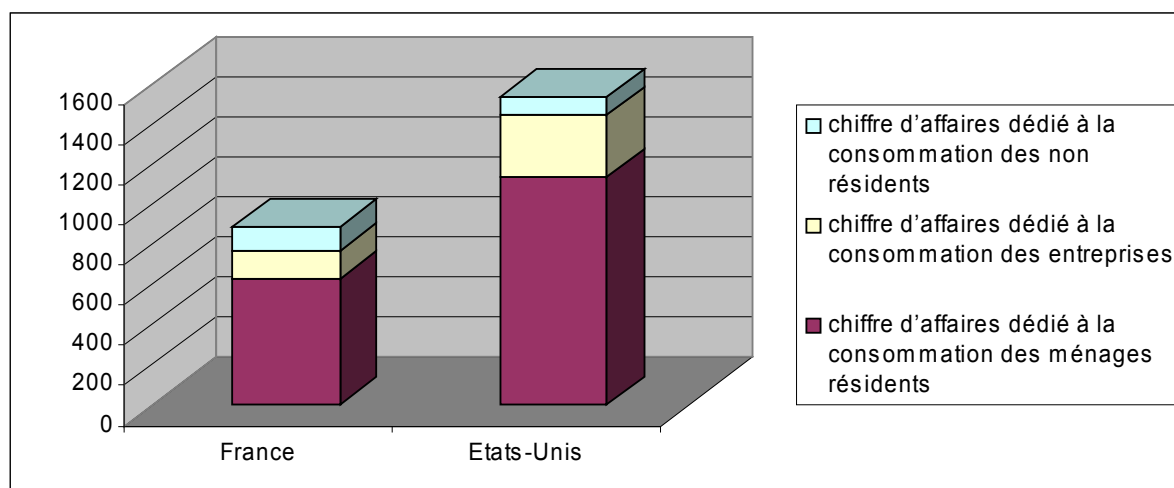
<sup>13</sup> Soit plus de 4 repas par semaine.

<sup>14</sup> Voir par exemple Bensoussan, 1999.

<sup>15</sup> Insee, *La France des Services*, 1997, ed. 1999.

des touristes), trois "segments" dont les logiques de consommation sont distinctes (voir graphique n°1).

**Graphique n°1 - Secteur de l'hôtellerie-restauration :  
Structure du chiffre d'affaires<sup>16</sup> par habitant en volume  
en \$ PPA, 1997**



*Sources:* pour le chiffre d'affaires en volume : Establishment Census, 1996; INSEE, Comptes des services, 1997, Banque de France; pour les consommations intermédiaires : Bureau of Economic Analysis, www.bea.doc.gov., données de 1997; INSEE, 1997, Comptes et indicateurs économiques, rapport sur les comptes de la Nation; pour les exportations : Survey of Current Business, 1998; INSEE, Comptes des services, comptes de secteurs détaillés, 1997.

#### 1.4. La productivité du travail dans l'hôtellerie-restauration Américaine et Française

Une hypothèse classique d'une utilisation plus massive de main d'œuvre dans un secteur a trait aux niveaux de productivité, selon l'idée suivante : le secteur de l'hôtellerie-restauration américain serait plus intensif en main d'œuvre parce que moins productif que son homologue français, ou ayant moins rationalisé les "systèmes de production". Cette hypothèse semblerait a priori d'autant plus fiable qu'elle converge avec les théories du marché du travail selon lesquelles la composition de la force de travail, notamment lorsque celle-ci est dominée par les femmes, les jeunes et les minorités (ce qui est le cas de ce secteur aux Etats-Unis) exercerait une forte influence sur les faibles performances de productivité du travail<sup>17</sup>. On souhaite réfuter au moins en partie cet argument parfois admis, sur la base de plusieurs séries d'indices.

#### **Des données qui indiquent des productivités comparables**

Comme dans le cas de certaines activités de services, il est délicat de trouver une mesure adéquate de la productivité du travail du secteur de l'hôtellerie-restauration, et surtout du produit rendu par ce secteur. Dans la restauration par exemple, il serait tentant de mesurer le volume de repas produits par les cuisines; or, non seulement la qualité des repas peut varier<sup>18</sup>, mais surtout le volume de services et d'"efforts fournis" qui entourent la production du repas<sup>19</sup> peuvent être de niveaux tellement

<sup>16</sup> Y compris restauration autogérée

<sup>17</sup> Voir Burggraf, 1984.

<sup>18</sup> Ce que les comparaisons en valeur ajoutée pourraient en partie montrer. Dans les faits, les niveaux de chiffres d'affaires et de valeur ajoutée restent dans des ordres de grandeur semblables.

<sup>19</sup> Il s'agit alors de l'ensemble des caractéristiques (au sens lancastérien du terme) de la fonction restauration. Celles-ci englobent non seulement la qualité du repas mais également l'accueil, la présentation, l'ambiance...



différents qu'il devient très délicat de s'en tenir à des comparaisons chiffrées (McKinsey, 1992). De même, le "produit" de l'hôtellerie ne se réduit pas à une simple fourniture d'un lit pour la nuit.

Cet avertissement posé, si l'on s'en tient aux données de "productivité" du travail (en parités de pouvoir d'achat), les ratios de productivité par heure travaillée convergent. Les calculs effectués montrent que le chiffre d'affaires par heure travaillée est de l'ordre de 180F par heure travaillée aux Etats-Unis contre 190F aux Etats-Unis<sup>20</sup>.

Par ailleurs, l'offre d'hôtellerie-restauration est au moins aussi "moderne" aux Etats-Unis qu'en France et aucun des nombreux indices collectés quant à la rationalisation des systèmes d'organisation du travail, de la gestion de la logistique ni même de la qualité du service ne permettent de justifier de tels écarts dans le volume d'heures de travail nécessaire, bien au contraire.

## **Une organisation et un niveau de services plus efficaces aux Etats-Unis**

### *L'organisation des établissements*

La taille des établissements est nettement plus petite en France : les établissements français accueillent pas moins de quatre fois moins de personnels par établissement qu'aux Etats-Unis : les établissements de moins de 5 salariés représentent 54 % des établissements de l'hôtellerie-restauration aux Etats-Unis contre 90% en France.

Autre indice : l'offre de services d'hôtellerie-restauration américaine est, *davantage qu'en France*, fondée sur le salariat, la franchise et les chaînes. Le taux de non salarisation est, on l'a souligné plus haut, extrêmement faible aux Etats-Unis, non seulement au regard de la situation française mais également par rapport à l'économie américaine dans son ensemble (7,9%)<sup>21</sup>. Cette salarisation massive américaine se double d'un taux de chaînes et de franchises élevé. Hors entrepreneurs individuels, et selon l'Establishment Census de 1997, 35% des établissements de ce secteur sont gérés en franchise aux Etats-Unis, avec des ratios comparables dans l'hôtellerie et dans la restauration. On compte, par ailleurs de nombreuses chaînes<sup>22</sup> (29% des établissements de restauration et 21% des hôtels appartiennent à une chaîne), et pour une bonne part, de grande taille. Ces chaînes regroupent plus de la moitié des emplois salariés (52% dans la restauration et 57% dans l'hôtellerie)<sup>23</sup>.

En France, la part des "chaînes intégrées" est nettement plus faible (seulement 7,3% du parc hôtelier homologué était en 1998 exploité sous une enseigne de chaîne et 3,4% du parc de restauration<sup>24</sup>) même s'il faut souligner qu'ici encore, des bouleversements sont en cours, comme l'a récemment montré Sylvia Maille (S. Maille, 2002).

### *La pression de la concurrence*

Aux Etats-Unis plus qu'en France, l'offre de produits de restauration n'est pas l'exclusivité des établissements recensés sous la nomenclature « *eating and drinking places* ». Du fait de la forte propension des américains à prendre des repas ou des snacks à toute heure de la journée (développement massif du grignotage à toute heure), et hors de chez eux, et du fait de la généralisation de la "vente à emporter", l'offre de « *food away from home* » est certes proposée massivement par les établissements de restauration eux-mêmes mais également par d'autres segments sectoriels (plus qu'en France, où cela se développe également, voir Geste-Obea, 1997). Cette offre entre, sur certains produits, en concurrence sévère avec le marché traditionnel de la restauration : les *grocery stores* et les *convenience stores* ont ainsi, selon la National Restaurant Association, une part de marché de l'ordre de 8% du chiffre d'affaires de la restauration à emporter<sup>25</sup>. Cette diversification des lieux d'achat ne compense certainement pas, pour autant, les écarts observés en termes d'établissements et au contraire, amplifie l'écart en termes d'emplois dans la fonction restauration. Elle est signe d'une concurrence intense sur le marché de la restauration américaine qu'il serait donc difficile de qualifier de "protégé".

---

<sup>20</sup> Ce qui, compte tenu des imprécisions des taux de parités de pouvoir d'achat, est proche. Pour plus de précisions, voir Gadrey, 2000

<sup>21</sup> Sources : BLS, enquête CPS 1998 (EU) et enquête emploi, version CD Rom, 1998 (France).

<sup>22</sup> *Multiunits firms*, données de 1997, Establishment Census. Only firms with payrolls.

<sup>23</sup> Source : Establishment Census, 1997.

<sup>24</sup> Source : MKG Conseil, 1998.

<sup>25</sup> Takeout foods : a consumer study of carryout and delivery, National Restaurant Association, 1998

### *La gestion de la logistique*

Les performances élevées du secteur de l'hôtellerie-restauration américain sont en partie liées à la logistique des établissements du secteur américain.

Dans la restauration, les établissements utilisent de plus en plus d'ordinateurs pour les opérations de back office et de gestion : comptabilité, gestion du personnel, ventes, inventaires, services « *on line* » voire les plannings des menus. Selon une enquête de la National Restaurant Association, 80% des entreprises de la restauration<sup>26</sup> sont équipés d'un ordinateur et 98% des entreprises de plus de 5 établissements sont équipées de systèmes informatiques de gestion (*Tableservicetrends*, 1997, NRA). L'utilisation d'Internet est également entrée dans les habitudes de marketing. Ainsi 18% des restaurants d'une addition inférieure à 8\$ font de la publicité sur Internet contre 47% de ceux d'une addition comprise entre 15 et 25\$ (National Restaurant Association, 1997). De même dans l'hôtellerie, le Lodging Industry Survey (1998) réalise tous les ans une enquête auprès des établissements de plus de 20 chambres (soit plus des trois quarts des établissements). Selon cette étude très complète, 71% des hôtels américains utilisent des systèmes personnalisés de gestion, 73% ont un système de réservation centralisé, 61% proposent à leur équipe de management un accès interne par email et 65% d'entre eux offrent la possibilité de passer par Internet pour la réservation des chambres.

### *L'industrialisation d'une fraction importante des repas dans la restauration*

La forte productivité de la restauration américaine est liée à la structure d'activité et à la part importante des *limited services eating places* dans le paysage américain. En 1997, cette restauration rapide représentait 43% du chiffre d'affaires et de l'emploi. Ces *limited service restaurants* (dont une majeure partie appartient à des chaînes multinationales), fondent leur stratégie de développement que l'on retrouve dans tous les pays d'implantation<sup>27</sup> sur un service limité en salle, et sur de gros volumes de ventes. La production de repas en back office est exclusivement basée sur une logique d'assemblage et sur un mode de gestion industrialiste et tayloriste.

Ces *limited service restaurants* cohabitent avec de nombreux restaurants « *full service* »<sup>28</sup>, encore dominants en 1997, puisque selon le recensement des établissements, ils regroupent 47% de l'emploi. Ces *full service* restaurants tendent à combiner un service en salle (pas d'attente du client, services d'assistance du client pendant et après sa consommation...) avec un système de production toujours industrialiste, dominé par la cuisine d'assemblage.

### *Les niveaux de services dans l'hôtellerie-restauration*

L'activité de restauration combine des temps de préparation des repas en back office, et de présence avec le client (repas, addition, service en front office). La nomenclature américaine permet peu l'appréhension de ces différentes dimensions. Elle distingue en effet les *limited services restaurant* des *full service restaurant* soulignant que le critère de classification est un critère de service en salle, en aval de la préparation du repas (voir encadré n°3).

#### **Encadré n°3 - La nomenclature NAICS**

Le *fullservice* restaurant de la NAICS comprend tous les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des repas à des clients qui passent commande et qui sont servis assis (« *waiter/waitress service* ») et qui paient après avoir mangé. Les établissements qui fournissent ce type de service en combinaison avec d'autres

<sup>26</sup> limité ici aux Tableservices

<sup>27</sup> Voir P. Ariès, 1997

<sup>28</sup> terme issu de la nomenclature NAICS

services tels que le service de plats à emporter sont considérés comme full service restaurants (source ; *NAICS definition*, 1997).

Le *limited service* restaurant comprend tous les établissements dont l'activité principale consiste à fournir des repas à des clients qui généralement passent commande et qui paient avant consommation. Ils vendent des snacks de spécialité ou des boissons non alcoolisées, pour une consommation sur place.

Ainsi la préparation et la vente de hamburgers concernent certes une grande partie des ventes de fast food (43,6% des ventes selon le *retail census* de 1992) mais une partie non négligeable des *tableservice* restaurants proposent également des hamburgers aux repas. (Restaurants USA, 5/1996). De la même manière, le *take out food* n'est pas l'apanage des seuls fast food. 41% des ventes à emporter se font certes dans les fast food mais 15% se font dans des restaurants avec service. Plus surprenant encore, selon les données de l'Economic Census (1997), plus de 30% des ventes de nourriture des « full-service restaurants » se font sous forme de vente à emporter<sup>29</sup>.

#### -L'analyse de la qualité de service dans la restauration américaine

Dans la restauration américaine, on note une forte présence du self service dans la restauration : multiplication des fast food, développement de la vente à emporter, explosion du snack à toute heure etc... Ces concepts allient à la fois une production de repas sur le mode de l'assemblage, et un service en salle de faible intensité, voire nul. Parallèlement à cette tendance au « self service dans le service » se développent des segments de restauration en « *full service* » sur le segment du service en salle, bien que pour autant, la production du repas se fasse lui aussi sur un mode de production d'assemblage de type industriel. On observe également, mais en marge de la restauration, et considérée comme restauration de luxe, une restauration traditionnelle et de « full service » c'est à dire alliant à la fois une production de repas avec véritable valeur ajoutée culinaire et un service en salle de haute qualité.

#### Modalités de services et « formats » de restauration

front office	service succinct	service complet
back office		
production par assemblage	« limited service restaurant » <i>ex : McDonald's</i>	« full service restaurant » de chaîne <i>ex : Californian Pizza</i>
production avec valeur ajoutée culinaire et créativité	inexistant	restauration de luxe <i>ex : Al Forno (Providence)</i> (Entrepreneur Individuel)

#### - L'analyse de la qualité dans l'hôtellerie américaine

Les données dont nous disposons permettent d'affirmer que la qualité de service est nettement plus développée dans l'hôtellerie américaine que dans celle de son homologue français. On distingue ici la qualité des infrastructures matérielles et informationnelles (taille des chambres, piscine, téléphone, Internet, réfrigérateur, micro ondes etc..), la qualité des relations directes d'assistance à la clientèle en mettant ainsi en évidence la diversité des prestations matérielles et immatérielles.

Si l'on s'en tient à la structure de l'hôtellerie par « catégories d'étoiles », on notera qu'il y a en France une masse d'offre de chambres dans les catégories 2 et 3 étoiles (plus de 70%) même si les récents travaux de S. Maille (2002) montrant même que l'hôtellerie de chaîne française, caractérisée par une des hôtels de confort 0 étoile, tend à se "dualiser". Même si les données du MKG et de

<sup>29</sup> "Food/non alcoholic beverages prepared for carry out & consumption off the premises."

l'AH&MA ne sont pas comparables terme à terme, le tableau ci-dessous révèle la grande "avance" américaine sur le marché de très haut standing. Sur les segments *upper upscale* (présentés ici par 5\*, ils correspondent aux hôtels type Ritz Carlton) et *upscale* (du type hôtels Hilton), l'hôtellerie américaine a une très grande avance en matière de services rendus, que ce soit dans la qualité des infrastructures matérielles et informationnelles (qui ne nécessitent pas forcément de personnel supplémentaire), mais aussi et surtout dans la qualité des relations directes d'assistance à la clientèle. Selon le AH&MA<sup>30</sup>, 40% des hôtels américains proposent un "room service"<sup>31</sup>; la même proportion propose un "full service bar"<sup>32</sup>; 11% proposent des activités pour les enfants; 19% ont un service de "valet parking"<sup>33</sup>, cette part s'élève à plus de la moitié dans les hôtels de luxe. Autant d'éléments qui, eux, nécessitent des gros volumes d'heures de travail. La seule référence au "volume de chiffre d'affaires" tel que le proposent les mesures classiques, ne permet pas de dégager de telles tendances.

**Tableau 3- Offre comparée de chambres en France et aux Etats-Unis, 1998**

classification américaine	classification française	Etats-Unis	France
upper upscale	5*	19%	
upscale	4*	9%	7.2%
midscale with FB services	3*	35%	25.2%
midscale without FB services	2*	18%	47.8%
economy	1*	11%	9.9%
budget	0*	8%	9.9%

Sources : à partir de : MKG, 1998 p.121(France) ; et AH&MA 1998 (EU).

FB = food and beverages

En résumé, il est vraisemblable que l'hôtellerie-restauration américaine soit plus efficace qu'en France, mais nous n'avons aucun indicateur synthétique nous permettant de le mesurer. Les données indiquent plutôt que les niveaux de productivité "en volume" du travail sont comparables.

On ne peut donc pas conclure que les Etats-Unis utilisent davantage d'heures de travail que la France car leur productivité y serait plus faible. Au contraire, sur la base d'une observation du système d'organisation et des services rendus dans les deux secteurs, on privilégie l'hypothèse suivant laquelle ce sont les mesures de la productivité qui sont peu appropriés pour évaluer l'efficacité d'un secteur dans lequel la relation de service joue un rôle parfois primordial. Les niveaux de productivité "à tâche" équivalente sont comparables mais la qualité des prestations de services est globalement supérieure aux Etats-Unis et cela nécessite des heures de travail supplémentaires.

*Conclusion : comment financer ces heures de travail plus nombreuses aux Etats-Unis?*

On a, jusqu'aux paragraphes précédents, évalué des écarts en heures travaillées dans le secteur de l'hôtellerie-restauration entre les Etats-Unis et la France : ceux-ci étaient de l'ordre de 2,12. Si l'on tient compte du volume de consommation de produits d'hôtellerie-restauration, les écarts en "heures travaillées pour un même volume consommé" ne s'élèvent plus qu'à 20% environ de plus aux Etats-Unis qu'en France, selon la relation (C) établie dans l'encadré 2.

Ces variables « réelles » étant précisées, il reste à comprendre comment font les Américains pour financer ces heures de travail sensiblement plus nombreuses pour vendre "un même volume de repas et de nuits d'hôtel".

<sup>30</sup> American Hotel and Motel Association.

<sup>31</sup> Service de restauration apporté en chambre

<sup>32</sup> bar avec personnel de service;

<sup>33</sup> Service d'assistance pour la voiture (garage, surveillance...).

Suivant la relation suivante

$$\frac{H}{V} = \left(\frac{1}{c}\right) \times \left(\frac{H.c}{V}\right),$$

des heures de travail plus élevées pour ce même volume  $\frac{H}{V}$  peuvent être financées soit par un coût du travail plus faible (c), soit par un taux de frais de personnel plus élevé  $\left(\frac{H.c}{V}\right)$ , soit par toute combinaison des deux facteurs.

Dans le cadre de notre comparaison, le taux de frais de personnel est plus faible dans ce secteur aux Etats-Unis. Il est *de l'ordre de 29,4%*, à comparer au taux de 32,5% en France si l'on tient compte, une fois encore, de la forte proportion de non-salariés. On constate ainsi que les modes de concurrence américain, dominés par une concurrence prix, tirés par la restauration rapide, par le poids croissant de la vente à emporter<sup>34</sup>, et par un système d'emploi massivement salarié, tirent les ratios de gestion vers le bas. L'ensemble du secteur systématise des stratégies de réduction des coûts, permettant d'une certaine manière de financer les emplois plus nombreux.

Du fait de la relation précédemment établie et de ces écarts de taux de frais de personnel, le coût du travail ne peut être que nettement plus faible aux Etats-Unis qu'en France, et c'est cette variable qui finance les heures de travail sensiblement plus nombreuses pour un même volume de repas et de nuit d'hôtels. Les données collectées soulignent des écarts des deux composantes du coût du travail (les rémunérations des salariés et les charges sociales et patronales assises sur les salaires).

- Aux Etats-Unis, les salaires horaire moyens bruts des salariés (non cadres<sup>35</sup>) de la restauration sont faibles : 6,45 \$ de l'heure soit 50% de moins que le salaire horaire brut de l'ensemble des employés du privé aux Etats-Unis<sup>36</sup> et encore 27,5% de moins que le taux horaire moyen brut du commerce de détail<sup>37</sup>, pourtant considéré comme "mauvais payeur"<sup>38</sup>. On n'a pas trouvé le même dualisme salarial dans l'hôtellerie : le salaire horaire brut y est beaucoup plus élevé : 2,7% plus élevé que dans le commerce de détail et 41,6% plus élevé que dans la restauration (voir tableau 5)!

**Tableau 5 – Salaires moyens et coût du travail  
Comparaison Etats-Unis/France  
(en FF PPA)**

	Etats-Unis	France	Etats-Unis/France
Salaires horaires moyens bruts de la restauration	54,8	65,8	
Salaires horaires moyens bruts de l'hôtellerie	71,4	66,4	
Ensemble secteur	58	66	0,88
Charges patronales	11	25	

<sup>34</sup> 97% des établissements de restauration d'une addition inférieure à 8 \$ proposent de la vente à emporter. Le chiffre tombe à 50% pour les restaurants d'une addition supérieure à 25\$ (Table service trend 1997, National Restaurant Association).

<sup>35</sup> *Non supervisory workers*

<sup>36</sup> 12,99\$ de l'heure. C'est une illustration de la thèse soutenue par de nombreux auteurs selon laquelle aux Etats-Unis plus qu'en France, l'appartenance à un secteur d'activité joue un rôle important dans la structure des rémunérations : voir Abowd et alii, 2000.

<sup>37</sup> moyenne comprenant les « eating and drinking places ».

<sup>38</sup> *Employment and Earnings, 1998, enquête établissements*

Taux de charges patronales dans le coût du travail	16%	27,5%	
Total du coût du travail	69	91	0,76

*Sources : Salaires : INSEE, DADS, 1997, Employment and Earnings, BLS, Establishment survey, 1998. Charges patronales : BLS, Compensation and working conditions, Summer 1997; INSEE, Enquête Annuelle d'Entreprise, 1997. Parités de pouvoir d'achat : OCDE, EKS Results, volume1, 1996, ed. 2000.*

Nos observations montrent que le secteur de l'hôtellerie est d'ailleurs nettement plus attractif pour les emplois, y compris dans les métiers de la restauration. Ainsi, les étudiants formés aux arts culinaires sortant de l'université Johnson and Wales<sup>39</sup>, cherchent en priorité à entrer dans les grands hôtels (chaînes type Marriotts) dans lesquels (1) les salaires d'entrée et les couvertures sociales (*benefits*) sont plus élevés que dans la restauration, (2) les formations proposées sont plus permanentes et plus reconnues que dans les restaurants (par exemple les programmes de formation du Marriott), (3) les salariés de la restauration des hôtels sont plus syndiqués que dans la restauration elle-même (4) même dans les hôtels où les syndicats ne sont pas présents, les salaires et couvertures sociales sont plus élevés; (5) les heures travaillées dans les unités de restauration des hôtels sont plus élevées que dans le secteur de la restauration, il y a relativement moins de salariés à temps partiel, permettant d'obtenir des salaires horaires plus conséquents.

Le salaire horaire moyen brut de l'heure effectivement travaillée était, au moment de notre recherche, de l'ordre de 58 F (parités de pouvoir d'achat) aux Etats-Unis. Cette rémunération brute était environ 12 % inférieure aux rémunérations sectorielles en France. Du fait d'une protection sociale à la charge de l'employeur plus faible qu'en France, le coût de l'heure travaillée (salaires + charges patronales) était de 20 à 25 % plus faible aux Etats-Unis par rapport à la France (voir tableau 5).

Les Américains emploient donc plus de personnel dans le secteur de l'hôtellerie restauration. Certes pas deux fois plus, à niveaux de consommation comparables, mais environ 20% d'heures de travail de plus pour un même volume de produits d'hôtellerie-restauration. Ceci est rendu possible grâce à une main d'œuvre qui, pour une bonne partie, est faiblement rémunérée et doit se fournir elle-même une grande partie de la protection sociale dont elle a besoin (santé, vieillesse, chômage). Ici s'arrête souvent le travail et les constatations des économistes. Dans ce qui suit, nous avons choisi d'aller "au-delà" de ce premier cercle de variables économiques en essayant de comprendre les logiques du système sociétal qui conduisent certaines catégories de main d'œuvre américaines à accepter des rémunérations et une protection sociale si faibles.

## II. Eléments d'une analyse sociétale des différences en emplois

L'analyse sociétale initiée par Marc Maurice (1989) nous semble un cadre théorique approprié pour compléter notre analyse, pour dépasser le simple cadre fonctionnel de notre présentation de type économique, et pour mettre en évidence différentes sphères ou différents espaces et leurs interactions dans l'analyse explicative.

Ce que nous avons "produit" jusqu'ici éclaire les différences structurelles entre les Etats-Unis et la France : durée du travail plus faible aux Etats-Unis dans ce secteur d'activité, consommation plus élevée ou coût du travail plus faible, mais cette analyse présente au moins deux limites.

(1) D'une part, ces trois variables ont été choisies parce qu'elles sont le plus souvent mobilisées dans l'analyse économique. Or, certaines d'entre elles sont en partie liées. Pour ne prendre qu'un exemple, il est évident que, *dans cette comparaison bien spécifique*, une durée du travail faible directement liée au taux de temps partiel élevé, est nettement corrélée avec le coût du travail pour au moins deux raisons. D'abord parce qu'aux Etats-Unis, les salariés à temps partiel coûtent nettement moins cher aux entreprises (sur des postes de travail équivalents), ensuite parce que ces taux élevés de temps partiel assortis de rémunérations très faibles ont pour point commun de s'adresser plus particulièrement à certains segments de population sur lesquels repose ce système. Tenir compte de

<sup>39</sup> Université que nous avons pu visiter.

ces interrelations permet de sortir des diagnostics reposant sur des causalités partielles et décontextualisées.

(2) D'autre part, cette première analyse reste silencieuse sur les raisons pour lesquelles les variables (ou tout au moins niveaux de consommation, durée du travail et niveaux de rémunérations) présentent tant d'écarts, ce qui justifie en partie les raisons d'une mise en perspective de type "sociétale". On propose donc de contextualiser certaines des variables dégagées par les éléments d'analyse socioéconomique, et de dégager des effets de système dans l'articulation des espaces entre eux. Nous souhaitons insister sur le fait que la comparaison des données chiffrées n'a de sens qu'insérée dans une analyse qui tient compte, en les faisant interagir, des différences nationales d'articulation des contraintes du travail professionnel et de la vie familiale<sup>40</sup>, des modes nationaux de régulation de l'emploi et des différences nationales de contenu de ces emplois. Il s'agit en d'autres termes d'éclairer la façon dont une société construit son système d'emploi dans une branche de l'économie, et du contraste entre deux modèles nationaux de construction sociale de cet emploi. Ce cadre a déjà été inauguré pour des travaux du même type relatifs au commerce de détail (Gadrey, Jany-Catrice, 2001, et Gadrey, Jany-Catrice, Ribault, 1999).

### 2.1. Un système d'emplois fondé en partie, aux Etats-Unis, sur des jeunes et très jeunes actifs

Le système d'emploi de l'hôtellerie-restauration américain repose, plus fréquemment qu'en France sur une main d'œuvre féminine et sur une diversité d'origines ethniques. Mais ce qui nous a semblé le plus étonnant, c'est la part très importante des jeunes employés dans ce secteur, notamment au regard de la situation sectorielle française.

La différence la plus nette se situe en effet dans la distribution des âges : on compte 44% de jeunes de moins de 25 ans occupés dans la restauration américaine en 1998, et, plus surprenant encore, un quart des actifs de la restauration a moins de 20 ans ! Dans l'hôtellerie américaine les jeunes sont moins nombreux (20,2 % ont 25 ans ou moins). Au total, pour l'ensemble de l'hôtellerie-restauration américaine, près de 40% des actifs ont moins de 25 ans contre moins de 20% en France (voir Tableau 6).

**Tableau 6 – Quelques caractéristiques sociodémographiques comparées de l'emploi dans l'hôtellerie restauration en France et aux Etats-Unis**

	Etats-Unis	France
Taux de femmes	53%	48%
Taux d'"étrangers"	21% <sup>41</sup>	11,3%
Part des jeunes de moins de 25 ans	40%	20%

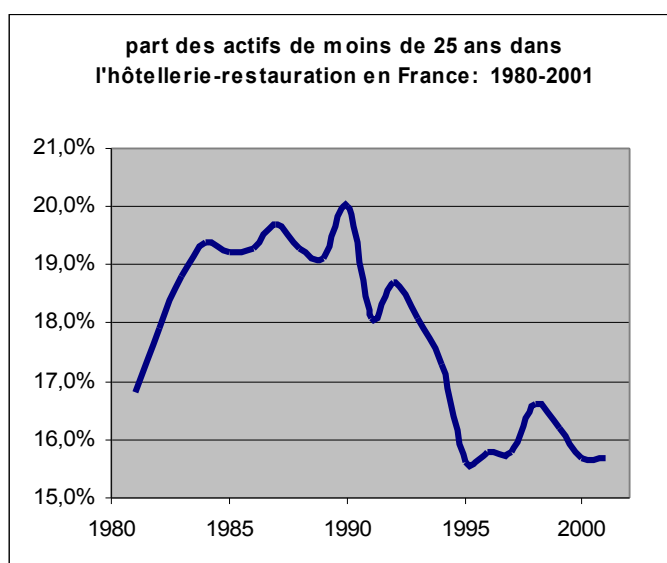
Sources : INSEE, *Enquête Emploi, 1998(version Cd-rom)* et BLS, *Current Population Survey, 1998*.

Ces 20% de jeunes français occupés dans ce secteur au début des années 2000, ne sont pas distribués équitablement dans les deux branches. Contrairement à ce que l'on pourrait croire, c'est le secteur de l'hôtellerie qui emploie plus massivement les jeunes; et dans la restauration, c'est le segment restauration rapide qui privilégie l'embauche de cette catégorie de population : en 2001, ils représentaient près du tiers des emplois du segment; mais le réel dynamisme de la restauration rapide en France ne compense pas la faible propension des autres segments à employer les jeunes dans ce secteur. De plus, sur une perspective plus longue, la part des jeunes dans le secteur de l'hôtellerie-

<sup>40</sup> L. Hantrais, M.T. Letablier, 1995.

<sup>41</sup> Aux Etats-Unis, la discrimination n'a pas trait à la nationalité mais à la "race". Ici sont comptabilisées les personnes noires et d'origine hispanique.

restauration a tendance à diminuer (voir graphique ci-dessous). Il y a donc bien une nette différence sur la distribution des âges dans ce secteur, entre la France et les Etats-Unis.



Source : INSEE, Enquêtes Emploi.

Cette constatation est conforme aux résultats de l'OCDE : « le taux d'emploi plus élevé observé aux Etats-Unis au niveau des basses rémunérations, dans le commerce de gros et de détail, et dans l'hôtellerie-restauration, explique pour plus de 4 points de pourcentage l'écart en emploi entre les Etats Unis et l'Union Européenne » (OCDE, 2001, p. 117).

Les américains se rendent rapidement disponibles sur le marché du travail, bien plus rapidement qu'en France et alimentent le marché sectoriel du travail avec une main d'œuvre bon marché (Sum, Fog, Tagart, 1996). On pourrait penser que ce recours massif aux jeunes est facilité par une démographie « favorable » aux Etats-Unis. Les données comparatives (OCDE, 1996) font en réalité état d'une moindre disponibilité de jeunes dans ce pays par rapport à la France. Si l'on rapporte le nombre de jeunes de 15 à 24 ans à la population âgée de 25 à 54 ans, le ratio est de 34% pour la France contre 31% pour les Etats-Unis<sup>42</sup> et il est en forte baisse aux Etats-Unis depuis quelques années.

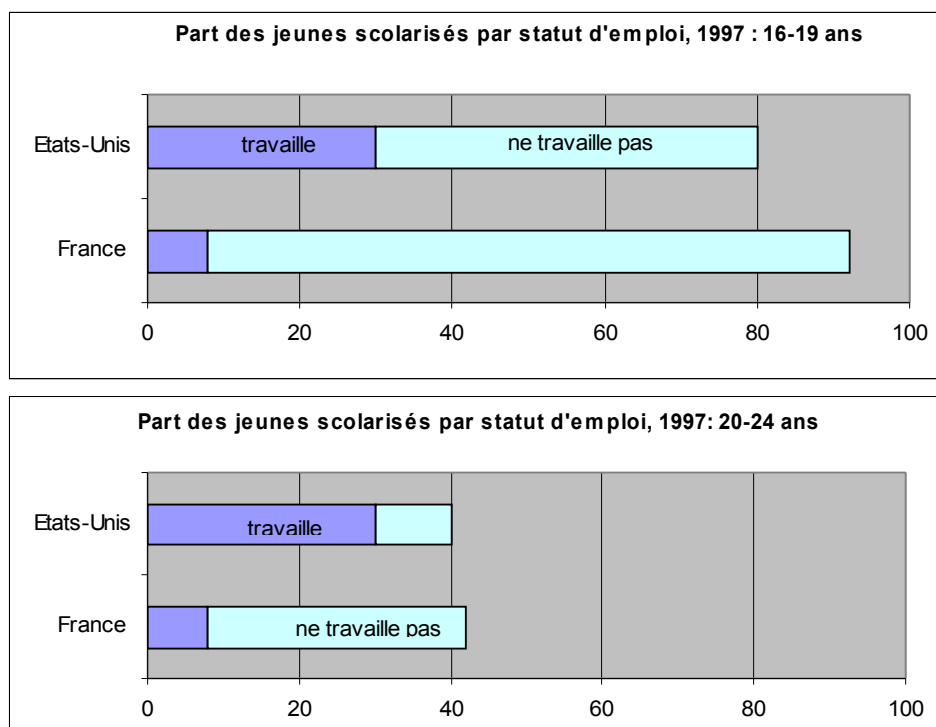
En fait, ce sont les taux d'activité des jeunes Américains qui sont nettement plus élevés que ceux des français. Pour être précis, en 1994, les situations d'activités des jeunes français de moins de 20 ans sont très marginales (elles concernent moins de 10% de la classe d'âge 15-19 ans) alors qu'elles sont dominantes aux Etats-Unis (elles concernent plus de 50% de cette même classe d'âge). Ces écarts de taux d'activité sont moins nets pour la tranche d'âge suivante (20-24) mais ils restent supérieurs aux Etats-Unis. On peut distinguer plusieurs populations de jeunes Américains<sup>43</sup> : d'une part les jeunes actifs de moins de 16 ans qui travaillent en moyenne 17 heures par semaine pendant les périodes scolaires et 23 heures pendant les périodes de vacances ; d'autre part, les *jeunes de 16 à 25 ans non scolarisés et actifs*. Souvent sortis prématurément du système scolaire, une part élevée de ces jeunes américains sont exposés à un chômage durable. Enfin les jeunes de 16-25 ans scolarisés. Environ la moitié d'entre eux sont au niveau *High School* et le taux d'activité de ces élèves est de

<sup>42</sup> Les rapports étaient plus élevés (du fait du vieillissement de la population des deux pays) et totalement inversés en 1980 : 49% pour les Etats-Unis contre 40% pour la France.

<sup>43</sup> Jany-Catrice, 2000



40%<sup>44</sup>. L'autre moitié sont du niveau *College* et près de 60% d'entre eux sont actifs<sup>45</sup>. Ce sont des taux d'activité extrêmement élevés. De façon globale et agrégée, le taux d'activité des jeunes de 16 à 25 ans est de 64,7% (US Department of Labor, 1999e) contre 28% selon D. Cohen<sup>46</sup>. Non seulement les jeunes américains sont plus actifs mais ils combinent, plus qu'en France, une situation de scolarisation avec une activité dès l'adolescence, ainsi que le montrent les données de l'OCDE (1996, 1999) et de Blanchflower et Freeman (2000).



Source : OECD School to work data base, in Bowers, Sonnet, Bardone, 1999.

On peut déduire des données statistiques (toutes convergentes) que les américains exercent une activité bien avant les français, même avant 18 ans, pendant que leurs homologues français prolongent la durée de leur scolarisation et retardent leur accès à l'indépendance. Pourquoi observe-t-on des taux d'activité si élevés aux Etats-Unis au regard de la France ? Comment évaluer les véritables motivations des étudiants et jeunes scolarisés salariés ? Quelle est la part liée aux contraintes économiques et institutionnelles (financement des études en cours ou à venir, soutien de famille, financement de l'indépendance etc.), au système éducatif (incitation à des études courtes ou longues, dualisme du système et retrait prématuré de nombreux jeunes du système scolaire aux Etats-Unis), à des raisons d'agrément (argent de poche) voire à d'autres raisons plus « culturelles » ?

Il nous semble que la dimension des règles, et notamment des règles fiscales, de protection sociale et de droit du travail intervient nettement dans l'éclairage du système d'emploi sectoriel américain. Cet **espace réglementaire**, et les interactions qu'il a avec les autres espaces (voir infra), facilite le recours plus fréquent aux jeunes aux Etats-Unis sur le marché du travail qu'en France.

Ainsi, des facteurs liés à la réglementation du marché du travail ont une incidence non négligeable sur le choix massif des jeunes vers les activités de services. Cette réglementation du travail est, en effet, assez permissive aux Etats-Unis mais de façon inégale selon les secteurs : les jeunes Américains âgés

<sup>44</sup> Avec un taux de chômage de 16%.

<sup>45</sup> Avec un taux de chômage de 7%.

<sup>46</sup> Dans son article du Monde de février 2002.

de 14 et 15 ans ne peuvent travailler dans l'industrie ; en revanche, la loi permet qu'ils soient recrutés dans les activités de services telles que le commerce de détail et la restauration, sans limite de volume horaire<sup>47</sup>. Il n'est donc pas étonnant de pouvoir situer environ 62% des jeunes actifs de 15-17 ans dans les secteurs de la restauration et du commerce de détail en 1997 (contre seulement 48% en 1978).

L'environnement législatif favorise également le recours à une main d'œuvre moins chère. En effet, la réglementation du salaire dans la restauration est relativement souple. A la fois du fait de l'existence d'un salaire inférieur au salaire minimum légal pour certaines catégories de jeunes américains mais également parce qu'il est toléré que certaines catégories de salariés soient rémunérées sur une base salariale faible complétée par des pourboires (*tip-earners*), la restauration américaine emploie de nombreuses personnes au niveau du salaire minimum et sous le salaire minimum<sup>48</sup> (Oettinger, 2000). Des résultats analogues ont été trouvés dans le cas des jeunes danois massivement présents sur le marché du travail également (Boll, 2000).

## 2.2. L'influence de l'organisation du travail et de la sphère familiale dans l'analyse

Outre cet aspect réglementaire, deux espaces sociétaux apparaissent dominants dans la cohérence du système d'emploi sectoriel américain<sup>49</sup>.

(1) **un espace organisationnel** caractérisé par le fait que les entreprises américaines du secteur ont souvent organisé leur activité autour de produits relativement standardisés et elles s'appuient sur des organisations quasi-tayloriennes. De ce fait, ce secteur est caractérisé par une certaine "dé-qualification" des activités<sup>50</sup>, ou en tout cas sur un travail qui mobilise des qualités de moins en moins spécifiques, plus transversales et moins socialement reconnues.

**Tableau 7-Distribution des fonctions dans l'emploi de la restauration américaine**

<b>4,8%</b>	Fonctions managériales
<b>87,3%</b>	Fonctions de préparation culinaire et services associés
<b>8,0%</b>	Fonctions administratives et divers

Source : BLS, *Occupational Employment Statistics*, 2000 ([www.stat.bls.gov](http://www.stat.bls.gov)).

La fonction de "préparation culinaire et services associés", représentant plus de 87% des actifs de la restauration américaine, est constituée pour 24% par des équipiers polyvalents de la restauration rapide, et pour 25% par des serveurs. Seuls 15% de ces actifs sont des cuisiniers répartis pour moitié dans la restauration rapide (voir graphique suivant).

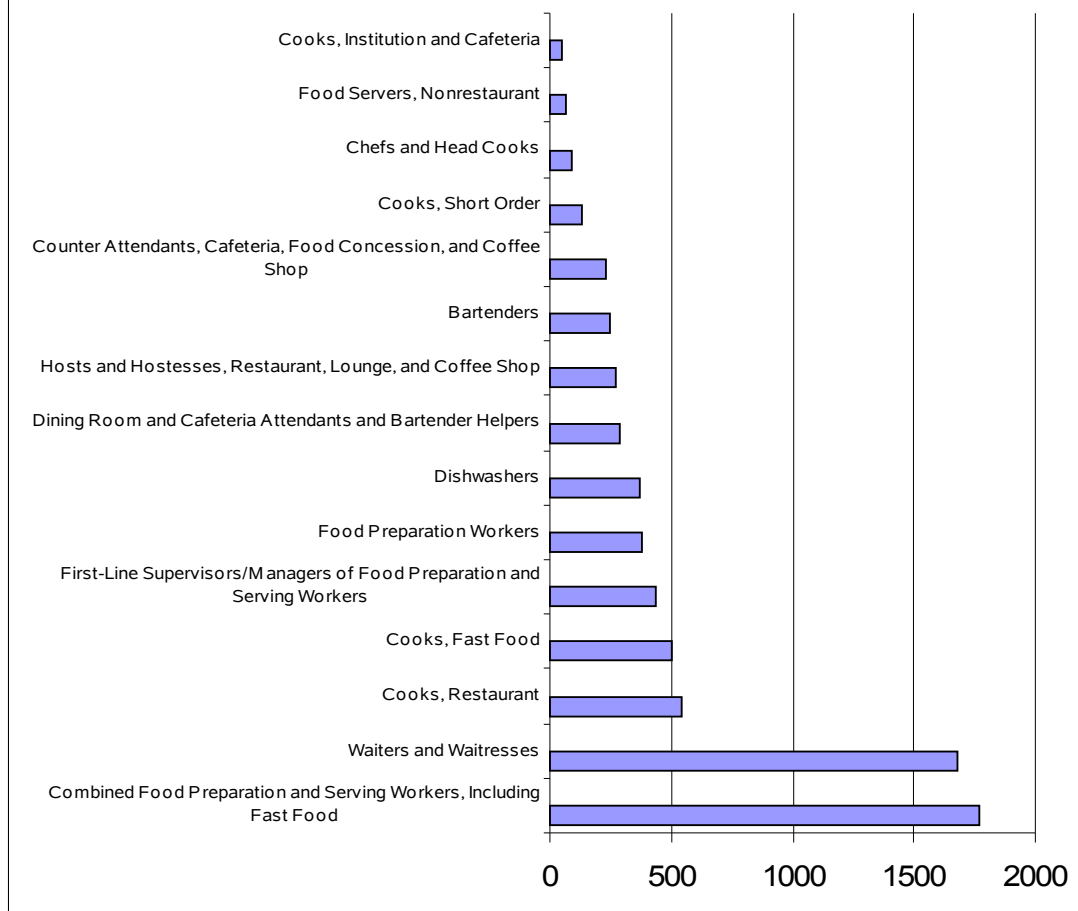
<sup>47</sup> Herman, 2000, p.2.

<sup>48</sup> En 1997, selon les sources professionnelles, 30% du personnel de la restauration américaine était employé au niveau du salaire minimum et 90% des employés des restaurants étaient payés sur une base horaire (*hourly employees*) et non hebdomadaire ou mensuelle (source : "*minimum wage increase*", <http://www.restaurant.org> Presse release, January 1998).

<sup>49</sup> T. Ribault développe également une analyse sociétale de l'emploi des jeunes japonais (T. Ribault, 2002).

<sup>50</sup> La notion de qualification est complexe et souvent construite socialement. Elle rend les mesures délicates et les comparaisons internationales périlleuses. Il est souvent fait référence à la qualification des individus; on privilégie alors la mesure –très imparfaite- du niveau de formation ou de diplômes. Il est également fait référence à la qualification des postes de travail. Dans ce cas, les CSP (catégories socio-professionnelles) ou fonctions (*occupations*) sont observées et "classées". Dans ce travail (dont l'objet principal n'est pas l'étude des qualifications) on retiendra la seconde en guise d'illustration.

## Répartition des fonctions dans le secteur de la restauration aux Etats-Unis, 2000



Source : BLS, *Occupational Employment Statistics, 2000* ([www.stat.bls.gov](http://www.stat.bls.gov)).

Ce type d'organisation s'appuie massivement sur une main d'œuvre souvent éduquée (pour ceux qui sont étudiants), et dont la plus grande "docilité" pour reprendre les termes de Pinto (Pinto et alii, 2000) est communément admise. On ne retrouve pas ces jeunes uniquement dans les fonctions de services en contact avec la clientèle. Une récente étude de Donna Rothstein du Bureau of Labor Statistics (2001) a montré que les jeunes et très jeunes actifs (14 et 15 ans) travaillaient prioritairement dans la restauration, mais aussi le plus fréquemment dans les fonctions de nettoyage et de préparation des repas, avant même les fonctions de service en salle (p.10).

D'une manière générale, les Etats-Unis paient relativement mal leur main d'œuvre jeune (on parle de « *youth discount*<sup>51</sup> »). C'est dans ce pays que l'OCDE note les écarts les plus forts entre les salaires des adultes et ceux des jeunes<sup>52</sup>. De plus, les salaires horaires réels des jeunes salariés (de la tranche d'âge 16-24 ans) ont eu tendance à diminuer sur l'ensemble des niveaux de l'échelle aux Etats-Unis et la baisse est plus prononcée pour les salaires les plus faibles. C'est encore plus vrai dans le secteur de l'hôtellerie-restauration dont l'une des caractéristiques –transnationale- est la forte flexibilité de l'activité (variations dans la journée avec un pic au moment des heures de repas,

<sup>51</sup> Selon l'expression de Blanchflower et Freeman, 2000, p. 49.

<sup>52</sup> OCDE, 1996, p.151

variation dans la semaine avec une plus forte fréquentation le soir etc). Cette saisonnalité peut être plus ou moins marquée selon les régions et les segments d'activité des établissements de restauration ou d'hôtellerie ainsi que l'a analysé Geste-Obea (1997). Les entreprises du secteur de la restauration répondent, aux Etats-Unis, par une forte segmentation des emplois et une utilisation massive de jeunes acceptant de travailler en phase avec les variations d'activité. Les jeunes, dont une bonne partie est à temps partiel, travaillent plus volontiers le soir, le week-end, ont moins de difficultés à être appelés au dernier moment etc. Cette segmentation des profils de population pose d'ailleurs de redoutables questions. L'une est conceptuelle puisque cette « catégorisation » pour reprendre le terme de C.Nicole-Drancourt (1996) présuppose « qu'un certain nombre de caractéristiques suffit à définir le profil d'une population ». L'autre est fondée sur l'idée selon laquelle la multiplication des profils de population et leur identification par les acteurs peuvent participer à la disparition d'une notion d'appartenance plus collective et entretiennent celle d'une gestion individualisée des personnes et de leur temps.

La flexibilité horaire caractérisant les emplois de ce secteur se double, aux Etats-Unis au moins, d'une forte flexibilité salariale en partie contrainte par la concurrence exacerbée sur le marché de la restauration américaine et qui conduit les entreprises à retenir les salariés qui acceptent une importante variabilité de leur rémunération, soit du fait de la variation des heures de travail (pour les fonctions en back office<sup>53</sup>), soit du fait de la part importante des *tip earners*, pour les fonctions en contact direct avec la clientèle. Les salariés "en salle" sont le plus souvent à la moitié du salaire minimum (soit entre 2,13 et 2,82\$ de l'heure) et complètent leur rémunération par des *tips*.

Cette flexibilité salariale est également caractérisée par le recours important (et nettement plus qu'en France, on l'a souligné) à des actifs à temps partiel. En effet, le coût du travail des salariés américains à temps partiel est plus faible que celui des salariés à temps complet (à tâches équivalentes) en grande partie du fait de l'exonération de charges patronales sur les emplois à temps partiel, non compensées par l'Etat. En d'autres termes, le salarié à temps partiel ne bénéficie pas de protection sociale et doit payer lui-même les primes d'assurance auxquelles il souhaite souscrire. La situation est d'autant plus précaire pour le salarié à temps partiel, et sa couverture sociale prise en charge par l'entreprise d'autant plus faible, que son ancienneté dans l'entreprise est faible<sup>54</sup>. L'ancienneté dans l'entreprise est en effet le levier de certains bénéfices sociaux dont les jeunes recrues ne bénéficient que de façon limitée (notamment les congés payés). Ces actifs sont souvent contraints de recourir à différentes activités (*multiple job holders*) devenant en quelque sorte les "multicartes des petits boulots des Temps Modernes". Le développement des systèmes de chaînes et de franchises multinationales massivement inspirées du modèle américain contribuent à des formes de normalisation croissante de ces modes de gestion des ressources humaines en Europe également.

## (2) un espace des rôles familiaux et sociaux

La docilité à la fois salariale et temporelle à laquelle nous avons fait référence est liée au deuxième espace dominant relatif aux institutions familiales (l'autonomie précoce des jeunes américains à la fois géographique et financière) relevant de facteurs de « longue tradition<sup>55</sup> ». Ce deuxième espace est structuré par les logiques propres du système américain d'organisation et de financement des études supérieures. La totale décentralisation du système universitaire crée une

---

<sup>53</sup> Une partie de ces fonctions de back office peut, dans certaines formes organisationnelles, être externalisées (nettoyage, gardiennage, mais aussi certaines préparations de repas dans des enseignes recourant à l'assemblage ou à "la livraison froide"). Dans ce cas, elles échappent aux statistiques que nous avons présentées et rendent plus délicates encore les comparaisons internationales.

<sup>54</sup> Le journal *Le Monde* a souligné cette situation fort justement : "Cela fait des années que les employeurs américains préfèrent recruter à mi-temps qu'à plein temps pour éviter de payer l'assurance-maladie". Corine Lesnes, *La clinique des pauvres, envers de la croissance américaine*, Le Monde 19 juillet 2000. Dans ce même article C. Lesnes indique que 44 millions d'habitants des Etats-Unis vivent sans assurance médicale.

<sup>55</sup> d'où la nécessité peut être de faire intervenir un troisième niveau d'analyse, cette fois historique et qui viendrait expliquer ces facteurs de « longues conventions » ainsi que le fait par exemple Michel Lallement (2001) à propos des taux d'activité féminins comparés entre la France et la Suède.

hiérarchie implicite forte entre les universités et les Etats. Les jeunes sont donc vite contraints de quitter le foyer familial pour accéder aux études qui leur conviennent le plus. De plus, le système américain de formation coûte très cher. Il y a, en tout cas, un lien certain entre la présence des jeunes sur le marché du travail et le financement des études supérieures aux Etats-Unis. Certes, ce facteur n'est pas le seul et ce, pour au moins deux raisons : (1) il ne concerne que la moitié des jeunes actifs américains (l'autre moitié ayant quitté les études) (2) dans d'autres pays, comme le Danemark ou la Suède, les taux d'activité sont tout aussi élevés chez les jeunes et les études sont pourtant peu chères (voir Jany-Catrice, Lehdorff, 2002). Il n'en demeure pas moins que les américains qui souhaitent poursuivre des études supérieures doivent financer en grande partie celles-ci. Certaines études soulignent d'ailleurs des corrélations troublantes. Selon le BLS<sup>56</sup>, le taux d'activité des étudiants *undergraduate* (Bac à Bac +2 ou +3) a nettement augmenté sur les deux dernières décennies : il est passé de 44,6% en 1980 à plus de 52% en 1997. Toujours selon ce Bureau (p. 85), la nette progression du taux d'activité de cette population peut être directement rapprochée de la croissance rapide des frais d'inscription au *college* sur cette même période. Aux Pays-Bas, où les taux d'activité des jeunes sont également très élevés, Van der Meer (2000) a établi un lien très net entre la baisse des montants des bourses et la montée du travail des étudiants.

Le coût des études n'est pas le seul facteur qui explique les raisons du recours aux jeunes sur le marché du travail et notamment sur celui de l'hôtellerie-restauration. Le choix de l'indépendance ou du repli sur la famille (« move back home ») peut exercer une influence également sur les comportements d'activité des jeunes. Sur ce point, l'interprétation des indicateurs est ambiguë. Le fait que les jeunes américains habitent moins longtemps chez leurs parents (voir tableau ci-dessous) peut être signe d'une amélioration plus rapide de leur situation financière. D'autant que, selon l'OCDE, les jeunes (tous pays confondus) restent chez leurs parents plus longtemps en très grande majorité pour des raisons financières<sup>57</sup>. Cet indicateur peut également indiquer que, puisqu'ils sont plus rapidement indépendants, ils ont plus rapidement besoin de travailler pour financer cette autonomie précoce.

#### Part (en %) des jeunes vivant avec leurs parents, par sexe et âge

	15-19		20-24	
	hommes	femmes	hommes	femmes
France	94,1	91,1	62,4	44,1
Etats-Unis	87,9	83,7	50,0	38,0
Total OCDE, non pondéré	93,1	90,1	68,4	54,2

Source : N., Bowers, A. Sonnet, L. Bardone, 1999.

On pourrait également citer des liens familiaux plus forts dans le cas des modèles « latins » par rapport aux modèles anglo-saxons. Ceci se traduit notamment par le fait que les familles constituent la principale ressource financière de 47,8 % des jeunes français âgés de 15 à 24 ans contre seulement 17,4% des jeunes anglais, qui à bien des égards, sont dans un modèle sociétal plus comparable aux Etats-Unis<sup>58</sup>.

<sup>56</sup> US Department of Commerce, 1999e

<sup>57</sup> 86% des jeunes Français âgés de 15 à 24 ans déclarent quitter le domicile familial plus tard car l'indépendance coûte trop cher : "Young people can't afford to move out". C'est aussi le cas de 75% des jeunes Européens. (Bowers, Sonnet, Bardone, 1999, p. 63).

<sup>58</sup> L'Eurobaromètre duquel ces données sont issues ne concerne que les pays européens. Voir : Bowers, Sonnet, Bardone, 1999, p. 64.

## Conclusion

De ce travail comparatif, on retiendra plusieurs résultats. D'abord, si l'on avait en France un niveau d'heures travaillées comparable à celui des Etats-Unis (pour un même volume de produits d'hôtellerie-restauration), on pourrait créer non pas un million d'emplois, comme l'affirment certaines analyses comparatives partielles qui ne tiennent pas compte des différents "effets de structure" que nous avons établis (durée du travail, niveaux de consommation etc.), mais tout au plus 150 000, puisque les écarts en heures travaillées pour un même volume de biens vendus sont de l'ordre de 20% plus élevés aux Etats-Unis.

Nous avons également établi que ce premier "cercle de variables économiques", incontournable, et qui nous ont utilement permis de rendre compte de ces effets de structure, limitaient notre compréhension du système d'emploi sectoriel aux Etats-Unis, lorsqu'on le compare à la France. Il nous est apparu nécessaire d'en arriver à un mode d'explication plus complexe des niveaux comparés de durée du travail, de qualité de services ou de volume de produits consommés. Cet éclairage d'ordre systémique, présenté dans le cas des Etats-Unis, ne distingue plus de variables à expliquer et des facteurs explicatifs. On a simplement tenté de montrer que ce modèle sectoriel national avait une certaine cohérence en tant que système. Celui-ci repose sur des segments de population jeunes, voire très jeunes, acceptant, pour des raisons diverses, des rémunérations très faibles, y compris quand on compare ces rémunérations au reste de l'économie américaine. On a souligné que le système éducatif renforçait cette offre de travail proposée dans des proportions non négligeables par des étudiants, jeunes scolaires, ou *working poors*.

Pour créer les heures de travail "manquant" en France, l'accent mis sur telle ou telle variable comme unique facteur explicatif est très certainement réducteur. Suivant ce que l'on veut montrer, on peut ainsi être tenté de se focaliser sur le coût du travail, sur le temps du travail ou sur le niveau de vie etc. Créer dans les mêmes proportions ces heures de travail en France nécessiterait, au contraire, de reproduire une grande partie du système de production sectoriel d'emploi américain, avec ce qu'il comporte comme aspects positifs et comme désagréments.

Notre démonstration n'a pas pour seul objet de remettre en cause la référence à cette puissante "machine américaine à créer des emplois" en arguant de la maigre qualité des emplois induits, mais elle invite aussi, et surtout, à souligner combien il est problématique, pour la société dans son ensemble, d'asseoir tout un pan de son économie sur une main d'œuvre extrêmement jeune et sous-payée, dont les perspectives futures d'emploi stable et valorisant (avec tout ce que cela implique pour les individus, leurs projets et plus simplement pour leur dignité) sont très incertaines.

Reste qu'il aurait fallu, pour être plus perspicace dans notre analyse comparative, accorder une place plus importante à l'analyse du système d'emploi de l'hôtellerie-restauration français. Ce secteur a longtemps été négligé par les chercheurs en sciences sociales, "alors qu'il constitue un des laboratoires de la société de services et de l'économie des loisirs. Il serait temps que les analystes et les politiques y voient un des grands secteurs créateurs de richesses des temps modernes et qu'ils le valorisent comme tel" (J. Gadrey, 2002). Dans le retour à un *plein emploi de qualité*, l'analyse de ce secteur peut sûrement jouer un rôle majeur, à la condition que l'on diversifie suffisamment les sources comparatives d'inspiration.

## Bibliographie

ABOWD John, KRAMARZ Francis, MARGOLIS David, TROSKE Kenneth, 2000, Politiques salariales et performances des entreprises : une comparaison France/Etats-Unis, *Economie et Statistique*, n°332-333, 2/3.

AHMED Ziaul, WILDER Patricia, 1995, Productivity in retail miscellaneous shopping good stores, *Monthly Labor Review*, October.

American Hotel & Motel Association (Ahma), 1999, The 1997 Lodging Industry Profile.

ARIÈS P., 1997, Les fils de Mc Do, la McDonaliation du Monde, ed. L'Harmattan.

BAILEY, T. BERNHARDT A., 1996, « The reorganization of workplaces in service industries » working papers series, Institute of Industrial Relations, University of California, Berkeley.

BENSOUSSAN Maurice, 1999, Le Ketchup et le gratin, histoire(s) parallèle(s) des habitudes alimentaires françaises et américaines, éditions Assouline.

BLANCHFLOWER David, FREEMAN Richard, (eds.) 2000, *Youth employment and joblessness in advanced countries*, the University of Chicago Press, NBER Comparative labour markets series.

BOLL Joachim, 2000, The Retail Trade sector in Denmark, NESY, report 69, ed. ETUI, Brussels.

BOWERS Norman, SONNET Anne and BARDONE Laura (OECD Secretariat), 1999, "Background Report : giving young people a good start : the experience of OECD countries", August.

Bureau of the Census, 1997 Economic Census, Accommodation and Food Services Geographic Area Series.

BURGGRAF Shirley, 1984, Women, youth and minorities and the case of the missing productivity, *American Economic Review*, 05, vol. 74, n°2.

CARD David, KRUGER Alan, 1995, *Myth and measurement, the new economics of the minimum wage*, Princeton University Press, New Jersey.

CARD David, LEMIEUX Thomas, 2000, Adapting to circumstances: Work, School, and Living Arrangements, in Blanchflower David, Freeman Richard, (eds.) 2000, *Youth employment and joblessness in advanced countries*, the University of Chicago Press, NBER Comparative labour markets series

FREEMAN Richard, 1998 : le modèle économique américain à l'épreuve de la comparaison, *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 9-1998, n°124.

GADREY, Jean, 1996, *La productivité dans les services*, Desclée de Brower.

GADREY Jean (sous la coord. de), 2000, *Hôtellerie-Restauration : héberger et restaurer l'emploi*, rapport de recherche pour le secrétariat d'Etat au Tourisme, octobre.

GADREY Jean (sous la coord.de), 2002, *Hôtellerie-Restauration : héberger et restaurer l'emploi, les cas français, américain et japonais*, La Documentation Française.

GADREY Jean, JANY-CATRICE Florence, RIBAUT Thierry, 1999, *France - Japon - Etats Unis : l'emploi en détail. Essai de socio économie comparative*, coll. Economie en Liberté, PUF.

- GADREY Jean, JANY-CATRICE Florence, 2001, The retail sector: why so many jobs in America and so few in France? *Service Industries Journal*, January.
- GADREY Jean, JANY-CATRICE Florence, RIBAUT Thierry, 2001, Levels and systems of employment in the Japanese retail trade: a comparison with France, *Cambridge Journal of Economics*.
- GESTE OBEA, 1997, *Hôtellerie, Restauration, Cafés, Analyse et Enjeux en matière d'emploi et de formation professionnelle*, pour le Ministère de l'emploi et de la solidarité, ed. La Documentation Française.
- HANTRAIS Linda, LETABLIER Marie Thérèse, 1995, Travail professionnel et vie familiale: une comparaison européenne, *Recherches et Prévisions*, 41, p.13-23.
- HERMAN A.M., 2000, *Report on the Youth Labor Force*, US Department of Labor, June.
- JANY-CATRICE Florence, 2002, Une comparaison des systèmes d'emploi de l'hôtellerie-restauration en France et aux Etats-Unis, in GADREY J. (sous la coord.), pp.79-103.
- JANY-CATRICE Florence, 2000a, Niveau et qualité des emplois dans l'hôtellerie et la restauration américaines. Comparaison avec la France, *Formation Emploi*, n°71.
- JANY-CATRICE Florence, 2000b, Job level and job quality in the American Food and Accommodation Sector : a comparison with France, 22<sup>nd</sup> International Working Party on Labour Market Segmentation, Manchester, 12<sup>th</sup>-15<sup>th</sup> July.
- JANY-CATRICE Florence, PERNOD-LEMATTE Martine, 2001, The management of working time in large-scale non-food retailing in France : extension or reduction of working time ?, 8<sup>th</sup> Symposium on Working Time, 14<sup>th</sup>-16<sup>th</sup> march, 2001, Amsterdam.
- JANY-CATRICE Florence, LEHNDORFF Steffen, 2002, Who works for the retail trade? A European Comparison, in BOSCH Gerhard, LEHNDORFF Steffen, *Working in the service sector – a tale of different worlds*, ed. Routledge (à paraître).
- LALLEMENT Michel, SPURK J., (2002, à paraître), *Stratégies de la comparaison internationale*.
- MAILLE Sylvia, 2002, L'Hôtellerie de chaîne en 2000, un bouleversement de l'offre hôtelière, *Insee Première*, n°820, janvier.
- MAURICE Marc, 1989, Méthode comparative et analyse sociétale, Les implications théoriques des comparaisons internationales, *Sociologie du Travail*, XXI, 2, 175-191.
- McKINSEY, 1992, *Service Sector Productivity*, Washington D.C.
- National Restaurant Association, 1996, *The restaurant Industry in Review*, Research department.
- National Restaurant Association, 1998, *Restaurant Industry Report* (with Deloitte & Touche LPP).
- National Restaurant Association, 1998, *Restaurant Industry in Numbers*, December.
- NEWMAN Katherine, LENNON Chancy, 1995, The job ghetto, *The American Prospect*, n°22, Summer.
- PAULIN Geoffrey D., 2000, Let's do lunch : expenditures on meals away from home, *Monthly Labor Review*, May.
- OCDE, 2001, *Perspectives de l'Emploi*, Paris.



- OETTINGER, Gerald S. 2000, Seasonal and sectoral patterns in youth employment, *Monthly Labor Review*, 6-12, April.
- PIKETTY Thomas, 1997, Les créations d'emplois en France et aux Etats-Unis « services de proximité » contre « petits boulots » ? *Notes de la Fondation Saint-Simon*, décembre.
- PINTO Vanessa, CARTRON Damien, BURNOD Guillaume, 2000, Etudiants en Fast-Food : les usages sociaux d'un « petit boulot », *Travail et Emploi*, n°83, Juillet.
- RIBAULT Thierry, 2002, LA construction sociale de l'emploi des jeunes au Japon : au carrefour des conventions salariale, familiale et de disponibilité temporelle, *Revue Française de Sociologie*.
- ROTHSTEIN Donna S., 2001, Youth Employment in the United States, *Monthly Labor Review*, August, pp. 6-17.
- SUM Andrew, FOGG Neil, TAGGART Robert, The Economic of Despair, *The American Prospect* n° 27, July August 1996
- TODD Emmanuel, 1998, *L'illusion Economique, essai sur la stagnation des sociétés développées*, Gallimard.
- U.S. Department of Labour, 1999a, *A Profile of the working poor*, 1997, Bureau of Labour Statistics, Report 936, August.
- US Department of Labour, Bureau of Labour Statistics, *Employment and Earnings*, 1999, January.
- VAN DER MEER, Peter, WIELERS Rudi, 2000, The increased Labour Market Participation of Dutch Students, in *Work Employment and Society*, vol 15, n°1, pp. 55-71.
- VAN GIEZEN, Robert, 1994, Occupational wages in the fast food restaurant industry, *Monthly Labor Review*, August.