Coûts de main-d'œuvre, emploi et qualité dans des marchés de service : la garde d'enfants et le nettoyage industriel

Catherine SAUVIAT [1]

Cet article reprend dans ses grandes lignes les résultats d'une recherche [2] dont l'objet était de caractériser les performances d'emploi, les niveaux de coût de la main-d'œuvre et dans certains cas les comportements de prix dans deux activités de services spécifiques, l'accueil des jeunes enfants et le nettoyage industriel. La recherche avait une dimension comparative et a porté sur trois pays dont les modes de régulation économique et le fonctionnement des marchés du travail semblaient relativement contrastés au niveau global pour justifier l'intérêt d'un tel choix (France, Suède et Etats-Unis). Les études de cas présentées dans le cadre de cet article sont principalement fondées sur l'examen d'enquêtes statistiques nationales (pas toujours homogènes) et sur l'exploitation d'entretiens menés auprès de différents acteurs du secteur considéré (responsables des principales organisations patronales et syndicales essentiellement).

L'article vise à montrer comment les conditions à l'œuvre sur ces deux marchés du travail sectoriels trouvent leur explication dans les caractéristiques et les rapports entre l'offre et la demande sur les marchés de services

1. Chercheur IRES – France.
2. Cf. *Rapport final pour l'instance d'évaluation de la loi quinquennale pour l'emploi : comparaisons internationales des coûts de main-d'œuvre dans cinq pays (France-Allemagne-Royaume-Uni-Suède-Etats-Unis)*, par P. Concialdi, C. Daniel, C. Sauviat et C. Tuchszirer, IRES, 17 juillet 1996. *Cf.* aussi pour plus de détails, IRES, *Documents de travail* n°96.03, « L'accueil des jeunes enfants : des marchés de services façonnés par les contextes nationaux – Suède, Etats-Unis, France » et n°97.01, « Le nettoyage industriel : un marché de service gouverné par la demande – Suède, Etats-Unis, France ».

en question. Il met en évidence le fait, souligné par J. Gadrey (1996) à propos des services en général, que les « conventions de qualité » de même que le contenu des services observables sur ces marchés sont des constructions sociales, qui évoluent au fil du temps et au gré des rapports de force entre acteurs politiques et sociaux.

Dans le cas d'une activité de services aux personnes comme l'accueil ou la garde d'enfants, on observe des résultats contrastés dans chacun des pays considérés reflétant les spécificités des rapports entre l'offre et la demande propres aux contextes institutionnels nationaux. Ici, on est en présence d'un service à fort contenu relationnel, donc difficilement standardisable, dont la cible est double : elle concerne les enfants qui sont gardés mais aussi indirectement les parents qui peuvent ainsi dégager du temps pour développer une activité professionnelle ou autre. Le contenu du service est constitué en fait d'une combinaison de services « joints » (gain de temps pour les parents, éveil, éducation, socialisation, apprentissage de l'hygiène corporelle pour l'enfant) dont les effets ne sont ni directs, ni immédiats. De ce point de vue, il est intéressant de souligner que les standards de qualité, tout comme le contenu réel des services sont loin d'être équivalents dans chacun des pays considérés parce qu'ils obéissent précisément à des déterminations sociales qui diffèrent assez radicalement selon les options et trajectoires nationales. Dès lors, la logique d'organisation de ces marchés de service de même que les conditions d'emploi et de salaire en vigueur sur ces marchés du travail spécifiques reflètent en partie ces choix de société.

Dans le cas du nettoyage industriel, la situation est différente. Ici, on a affaire à une activité de services aux entreprises, sans doute plus standardisable et plus propice à une rationalisation du travail parce que médiatisée par l'emploi de techniques et s'appliquant à des supports matériels clairement identifiables (sols, murs, vitres, matériel à nettoyer, etc.). Le contenu des prestations, qui vont du nettoyage courant (vitres, parties communes d'immeubles, locaux industriels et commerciaux, bureaux, etc.) au nettoyage en milieu spécialisé (hôpitaux, centrales nucléaires, industrie agroalimentaire, transport collectif, etc.), fait l'objet d'un référentiel suffisamment détaillé pour que des systèmes de mesure sur site, donc de contrôle de qualité, puissent être élaborés. De ce point de vue, on observe que les standards de propreté apparaissent relativement similaires dans les trois pays étudiés, parce qu'ils sont corrélés au degré de développement et de niveau de vie relativement comparable des pays en question. Et que la proximité observée dans les rapports entre l'offre et la demande et dans la contrainte de valorisation du capital investi quel que soit le pays considéré conduit, comme on va le voir, à des résultats beaucoup plus convergents en matière de conditions de salaire, d'emploi, de formation des prix et de contenu des services (qualité).

L'accueil de l'enfance : des « marchés » de services façonnés par les contextes nationaux

Dans l'activité d'accueil et de garde d'enfants, les déterminants de l'emploi et des salaires de même que la qualité des services et plus largement leurs caractéristiques sont façonnés par les contextes historiques et institutionnels propres à chaque pays. Ils résultent avant tout de choix politiques ou de société spécifiques qui s'illustrent par un soutien public qui prend trois formes essentielles : des mesures concernant les dispositifs d'accueil, des mesures visant ou non à favoriser les congés parentaux et le partage des rôles au sein du couple, et celles visant ou non à faciliter l'aménagement du temps de travail.

De ce point de vue, le facteur le plus déterminant est sans doute la place occupée par la main-d'œuvre féminine sur le marché du travail au cours des quarante dernières années, qu'il s'agisse comme en Suède de l'appel organisé à cette main-d'œuvre depuis les années soixante pour les besoins du marché du travail ; du besoin des femmes de trouver un emploi, non seulement comme l'une des formes de leur émancipation économique et sociale mais aussi comme apport de plus en plus nécessaire au revenu des ménages ; ou encore du résultat d'une politique de laisser-faire caractéristique de la politique américaine. Par rapport à cet élément déterminant s'articulent d'autres facteurs tenant à la politique familiale des États, et à la capacité des femmes de revendiquer avec un minimum de succès, au-delà des différences d'éducation et de niveau social, le droit de travailler tout en ayant des enfants.

Le degré de participation des femmes sur le marché du travail (en particulier les mères de jeunes enfants) influence donc fortement la demande de services de garde ou d'accueil des jeunes enfants. De ce point de vue, les femmes suédoises ont des taux d'activité supérieurs à ceux de leurs homologues françaises ou américaines. Ces disparités se creusent encore plus lorsqu'il s'agit d'une activité à temps partiel, comme l'indique le tableau 1.

– Tableau 1 –
Degré de participation des femmes au marché du travail en 1994

	Taux d'activité féminine		% du travail à temps partiel dans l'emploi féminin
	25 à 54 ans	55 à 64 ans	
Suède	86,0 %	62,5 %	41,0 %
France	76,7 %	30,1 %	27,8 %
Etats-Unis	75,3 %	48,9 %	27,7 %

Source : Perspectives de l'emploi, OCDE, juillet 1995

Cette situation s'explique dans le cas de la Suède par la priorité politique donnée dès les années 60 à l'organisation intégrée du système de garde et d'éducation des jeunes enfants pour pallier l'insuffisance de main-d'œuvre sur le marché du travail. Ce besoin n'est jamais apparu comme tel aux États-Unis, pays d'immigration dont les autorités n'ont pas eu à se soucier d'encourager les naissances ou d'attirer les femmes sur le marché du travail (T. Skocpol, 1996) ; il a été en partie comblé en France par l'exode rural qui a suivi la guerre, par l'apport de main-d'œuvre provoqué par le retour des rapatriés d'Algérie, par l'immigration ou encore par l'effet démographique du « baby boom » de l'après-guerre (Norvez, 1990).

De ce fait, le poids du secteur dans l'emploi salarié apparaît moins lié à des questions de coût salarial (tableau 2) qu'aux conséquences de choix politiques, très tôt et clairement affirmés en Suède contrairement à la France et aux États-Unis.

– Tableau 2 –
Emploi, salaires et coûts de main-d'œuvre dans le secteur de l'accueil et de la garde d'enfants en 1994

	Suède	France	Etats-Unis
Poids du secteur dans l'emploi salarié* (%)	4,1 %	3,5 %	0,4 %
Salaire horaire brut**			
– auxiliaire de puériculture	50 F	43 à 47 F	38 F
– éducateur spécialisé	57 F	54 à 59 F	
Coût horaire de la main-d'œuvre			
– auxiliaire de puériculture	70 F	62 à 67 F	45 F
– éducateur spécialisé	80 F	79 à 86 F	

** Pour la France, ce ratio a été reconstitué à partir des estimations des effectifs salariés du système de garde organisé (crèches, haltes-garderies et assistantes maternelles) et de l'école maternelle, cf. document de travail IRES 96-03. Pour la Suède (SCB), pour les Etats-Unis (BLS), sachant que dans tous les cas, il ne s'agit pas d'équivalents temps-plein.*

*** Pour la France, il s'agit des minima conventionnels auxquels on a ajouté un taux de primes et de congés payés. Pour la Suède, il s'agit du taux de salaire moyen. Pour les États-Unis, il s'agit du taux de salaire moyen du personnel non cadre (BLS). Les données concernant la Suède et les États-Unis ont été converties aux taux de change courants estimés par l'OCDE.*

Le modèle suédois d'accueil de l'enfance : un système de prise en charge collective des jeunes enfants, encadré par les pouvoirs publics locaux

Le dispositif d'accueil de l'enfance en Suède s'est développé principalement sous la tutelle des pouvoirs publics : d'abord sous l'égide de l'État qui a édicté un certain nombre de normes destinées à garantir un niveau minimal de qualité des services (personnel d'encadrement par enfant, niveau de formation du personnel, contenu des activités, etc.), puis à l'initiative des communes. Ce dispositif public décentralisé satisfait aujourd'hui l'essentiel des besoins de garde des enfants de 0 à 12 ans ; il accueille 92 % des enfants insérés dans le système de garde réglementé, contre 8 % seulement pour le secteur privé associatif (coopératives de parents), subventionné et réglementé en outre par les municipalités.

L'État accorde une subvention globale aux communes, qui sont responsables du montant du financement alloué aux garderies d'enfants et de l'utilisation de ces fonds (organisation des modes de garde et montant de la contribution parentale). Le dispositif d'accueil de l'enfance s'adresse principalement aux enfants de 1 à 6 ans, l'âge de la scolarité obligatoire étant de 7 ans en Suède. La grande majorité des enfants insérés dans le système de garde sont accueillis en structures collectives (82 % des enfants). La part des enfants gardés à domicile par les assistantes maternelles (sous tutelle également des municipalités) n'est que de 18 % et n'a fait que régresser ces dernières années. Ce trait caractérise la Suède par rapport à la France et aux États-Unis (tableaux 3 et 4). De même, ce système de garde a la particularité d'accueillir et de faire cohabiter sans discrimination les enfants valides et handicapés, avec des ressources supplémentaires spécialement affectées dans ce dernier cas.

Le taux de couverture des besoins étant élevé [3], le marché informel de la garde d'enfants est quasiment inexistant en Suède. Les communes sont légalement tenues depuis janvier 1995 (loi d'extension du *Social Services Act*) d'accueillir tous les enfants entre 1 et 12 ans dont les parents qui en font la demande travaillent ou étudient, y compris et prioritairement les enfants handicapés. Le dispositif d'accueil est orienté avant tout vers la recherche du bien-être de l'enfant. S'il est moins diversifié apparemment qu'en France [4], son organisation est flexible et répond au plus près aux besoins des parents, dont la coopération est constamment sollicitée. Les garderies collectives de jour sont ouvertes toute l'année, du lundi au vendredi, 8 à 12 h par jour en moyenne entre 6 h et 18h30 en général. Les parents peuvent laisser leurs enfants à l'intérieur de ces plages horaires sans contrainte, et paient en fonction de la durée de garde de leur enfant. Les enfants y sont encadrés par un personnel qualifié, pour un coût variable selon les revenus mais qui reste abordable pour les

3. L'association des communes de Suède estime que 54 % des enfants de 0 à 6 ans sont insérés dans le système de garde organisé en Suède (dont 70 % de 3 à 6 ans), tous modes de garde confondus.
4. Il offre quatre modes de garde distincts : les garderies collectives de jour (ou crèches) qui font parfois fonction de garderies à temps partiel et qui s'adressent principalement aux enfants de 1 à 6 ans, les centres de loisirs qui accueillent les enfants entre 7 et 12 ans avant et après l'école, l'école maternelle « ouverte » destinée à la socialisation des enfants d'âge préscolaire dont les besoins de garde sont irréguliers (enfants de parents au foyer ou d'assistantes maternelles) et enfin le réseau d'assistantes maternelles qui accueille principalement les enfants âgés de 1 à 6 ans.

parents. En moyenne, une famille suédoise dépense entre 5 et 8 % du revenu familial pour faire garder un enfant (tableau 3).

– Tableau 3 –
Le système des garderies collectives

	Suède	France	Etats-Unis
Age des enfants (*)	0-6 ans principalement (82 % des enfants de 0 à 12 ans)	0-3 ans (11,5 % des enfants de mères actives occupées en crèche et 11,5% en école maternelle, soit 23% au total) ; 3-6 ans (100% des enfants)	0-5 ans (29,9 % des enfants de mères actives)
Statut	Public (86% des établissements)	Public (70% des établissements)	Privé marchand (68 % des établissements)
Taille d'une garderie	60 à 80 enfants	50 enfants	100 enfants et plus (pour les chaînes)
Encadrement	5,5 enf. pour un éducateur	3,6 enf. pour un éducateur	8,5 enf. pour un éducateur
Formation	44 % d'éducateurs spécialisés avec 3 années de formation universitaire 55 % d'assist. mat.	38 % d'éducateurs spécialisés (puéric.+ éducateur de jeunes enfants) ; 62% d'auxil. de puér. (niv. BEPC+1 an d'études)	47 % d'éducateurs spécialisés avec 2 années de formation universitaire
Tarif	Variable selon le nbre d'heures (6,7 ou 8h par jour), et le revenu familial (entre 5 et 8% pour 40h de garde par semaine)	Variable en fonction du revenu (11 % du revenu en crèche collective, 9% en crèche familiale)	Variable selon le nbre d'heures (360F pour 28,5h de garde en moyenne dans une semaine)
Coût annuel par enfant (pour le gestionnaire)	50 000FF	72.000F en crèche collective 60.000F en crèche familiale 42.000F en halte-garderie	nd
Frais de personnel/ coûts d'exploitation	75 %	85,8 %	Environ 73 %
Répartition des coûts	Parents :14% Communes : 86 %	Parents : 28 % CAF : 22,5 % Communes : 34% départ. : 12 %	Parents : 72 % Assoc. : 6 % subv. gouv. : 22 % (3 % ds le cas des centres privés)

(*) Les pourcentages indiqués ne sont pas directement comparables. Pour la Suède, il s'agit du pourcentage des enfants par rapport à l'ensemble des enfants insérés dans le système de garde réglementé. Pour la France, il s'agit des enfants de 0 à 3 ans dont la mère occupe un emploi. Pour les États-Unis, les chiffres se réfèrent aux enfants de 0 à 5 ans des seules mères actives.

– Tableau 4 –
La garde à domicile par les nourrices ou les assistantes maternelles

	Suède	France	Etats-Unis
Part des enfants (*)	18 % des enfants de 0 à 12 ans	Assist. mat. agréée : 24,3 % des enfants de 0 à 3 ans de mères actives occupées ; autres nourrices : 11,2 %	21,6 % des enfants de moins de 5 ans de mères actives
Nombre d'enfants en garde	Non réglementé mais pas plus de 4 enfants à temps plein recommandé ; 6 enf. en moyenne mais à temps partiel	Réglementé en France pour les assist. mat. agréées (pas plus de 3) ; 2 enf. en moyenne	En moyenne nationale : 7 enfants chez les ass. mat. agréées ; mais très variable selon les États
Coût annuel par enfant (pour le gestionnaire)	34 500FF	60 000F (en crèche familiale)	nd
Tarif	Varie en fonction du nbre d'heures	Minimum requis par rapport au Smic (2,25 fois) entre 50 et 80F par jour	292F pour 29h de garde par semaine, soit environ 10F de l'heure
Formation requise	Formation initiale de 40h recommandée plus formation par les municipalités	60h de formation minimum pour les assist. mat. agréées ; aucune formation exigée pour les autres	Varie en fonction des États ; 0,2 % des nourrices sont titulaires d'un diplôme national d'accréditation (formation de 120 h)
Statut	Salariés des municipalités (99 %) ou indépendantes (1 %)	Salariés des coll. territ. (10 %) ou indépendantes (90 %)	82 à 90 % sont non agréées, dont une très forte proportion non déclarées

(*) Les pourcentages indiqués ne sont pas directement comparables. Pour la Suède, il s'agit du pourcentage par rapport à l'ensemble des enfants insérés dans le système de garde réglementé. Pour la France, il s'agit des enfants de 0 à 3 ans de mère active occupée. Pour les États-Unis, les chiffres se réfèrent aux enfants de 0 à 5 ans des seules mères actives.

L'État suédois intervient également par des mesures d'accompagnement prises dans le cadre de sa politique familiale (L. Hantrais, M-T. Letablier, 1995). Celle-ci vise avant tout à la protection des droits de l'enfant et repose également dans le cadre des congés parentaux sur le principe de l'égalité des sexes. Certains de ces dispositifs ont cependant été revus à la baisse depuis l'entrée de la Suède dans l'Union Européenne en 1995. Mais comparés à la situation française, et surtout américaine, ils restent très « généreux ». Jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'1 an, la demande de garde est quasi inexistante en Suède. Les parents bénéficient, en effet, d'un congé parental rémunéré à 75 % du salaire durant 1 an [5], prolongé par une indemnité forfai-

5. En fait, il s'agit de 11 mois rémunérés à 75 % du salaire, et d'un mois rémunéré à 85 ou

taire d'environ 40 francs par jour, d'une durée de six mois. En outre, ce congé peut être pris à la carte par les parents jusqu'au 8e anniversaire de l'enfant. De fait, le nombre d'enfants de moins d'1 an qui sont soit en garderie, soit gardés à domicile par des assistantes maternelles est très faible en Suède : seuls 306 enfants sont dans ce cas, soit moins de 1 % des enfants appartenant à cette classe d'âge [6]. Les parents peuvent également bénéficier de 60 jours d'absence par an indemnisés à 75 % du salaire en cas de maladie de l'enfant jusqu'à ce que celui-ci atteigne l'âge de 12 ans et de 2 jours d'absence également dans l'année pour participation à la vie de l'établissement scolaire ou préscolaire de l'enfant (tableau 5).

– Tableau 5 –
Principales dispositions législatives en matière de congé parental

	Suède	France	Etats-Unis
Congé parental – A l'occasion d'une naissance (ou d'une adoption)	Congé parental de 18 mois jusqu'au 8e anniversaire de l'enfant (rémunéré à 75 % du salaire durant 11 mois, 85 % (mère) à 90 % (père) durant 1 mois, suivi d'une indemnité forfaitaire durant les six derniers mois)	Congé parental non rémunéré jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant, en plus du congé maternité rémunéré (6 semaines avant et 10 semaines après la naissance) et du congé paternité rémunéré de 3 jours	Congé individuel non rémunéré de 12 semaines avant le premier anniversaire de l'enfant (dans les entreprises de 50 salariés au moins), institué en 1993
– A l'occasion d'une maladie de l'enfant	60 jours d'absence par an indemnisés à 75 % du salaire	Depuis la loi du 25/07/94, 3 jours de congé non rémunéré pour enfant malade par an, et 5 jours pour les enfants de moins d'un an	Idem congé individuel
– Pour un contact avec la crèche	2 jours d'absence par an		
Allocation parentale	Idem congé parental	A partir du 2e enfant jusqu'à son 3ème anniversaire (2964F par mois)	Rien

Enfin, des dispositions législatives ont été prises depuis longtemps, visant à favoriser une insertion des femmes sur le marché du travail en leur permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale. Le travail à temps partiel est la modalité principale d'aménagement du temps de travail, largement utilisée par les femmes puisqu'il garantit les mêmes droits que le travail à temps plein.

90 % du salaire selon que ce mois de congé est pris par la mère ou par le père (pour inciter ce dernier à le prendre).

6. D'après les statistiques *Social Welfare* du Statistiska Centralbyran (SCB).

La priorité accordée au système public de garde d'enfants en Suède relève donc avant tout d'un choix politique et social. Il est lié à la conviction partagée par le plus grand nombre qu'il s'agit d'un investissement à long terme producteur d'externalités (apport du travail féminin, socialisation précoce de l'enfant), d'où le choix de socialiser ce coût et de ne pas le laisser à la seule charge des parents qui y participent à hauteur de 14 % en moyenne. Dans ce cadre, les parents peuvent jouer un rôle non négligeable dans la définition des besoins et partant, de l'offre de services.

Ces choix expliquent également le poids important du secteur de la garde d'enfant dans l'emploi salarié total en Suède, relativement à la France mais surtout aux États-Unis. En 1994, les salariés à temps plein (40 h) du secteur public de la garde d'enfants représentaient 4,1 % de l'emploi salarié en Suède comme le montre le tableau 2. Ce secteur occupe en outre une large part du personnel salarié des municipalités (19,7 %). Ces salariés sont principalement des femmes (94,7 %) et travaillent pour plus des trois quarts dans les garderies collectives. Le travail à temps partiel concerne 40 % de ces salariés, et les emplois sont en majorité qualifiés. Les éducateurs spécialisés ont tous reçu au moins trois années de formation universitaire. Les assistantes maternelles travaillant dans les garderies ou à leur domicile ont en général un bon niveau d'éducation, ayant suivi pour la plupart les trois années de *gymnasium* (entre 16 et 19 ans après les 9 années de scolarité obligatoire) [7]. Elles sont quasiment toutes salariées des communes. Dès lors et compte tenu également de la qualité des services mesurée par le ratio d'encadrement des enfants, la taille des garderies et la qualification des personnels (tableau 3), le coût horaire de la main-d'œuvre est un peu plus élevé qu'en France mais nettement plus qu'aux Etats-Unis.

Cette politique a un coût en terme de dépenses publiques, financé essentiellement par l'impôt. L'un des principaux enjeux actuels est d'abaisser ce coût sans remettre en cause les principes de la politique de l'enfance et de la politique familiale, et sans nuire à la qualité de ce dispositif d'accueil et à son principe politique de base d'être accessible à tous à un coût abordable pour les familles. Les autorités responsables ont surtout cherché à améliorer la productivité du service, moins par une baisse de la qualification du personnel et du coût du travail, que par une gestion plus serrée des effectifs, à l'origine d'un ralentissement du rythme de croissance de l'emploi à partir de 1992. La gestion du dispositif a été décentralisée au niveau de chaque centre (responsabilisation du directeur et des personnels dans la gestion des établissements et de leurs « résultats ») ; une utilisation des équipements plus rigoureuse a engendré des économies d'échelle (60 à 80 enfants en moyenne par centre), une mise en concurrence avec des centres « privés »

7. En 1993, deux tiers d'entre elles avaient suivi une formation dispensée spécialement par les communes (100 h. de formation initiale), *cf.* M. Karlsson (1995).

gérés par des coopératives de parents a été développée, comme stimulant à l'innovation organisationnelle. Une meilleure organisation du travail et surtout une implication croissante des parents dans la définition de leurs besoins et d'une offre adaptée ont permis dans certains cas de réduire les coûts unitaires sans détérioration notable de la qualité des services en termes de ratio d'encadrement et de qualification des personnels.

Le modèle américain de garde d'enfants : la prédominance des logiques marchandes et de l'initiative privée

Forgé dans le cadre d'un capitalisme libéral, fondé sur le fédéralisme qui s'appuie sur un État central faiblement interventionniste laissant une large autonomie aux institutions locales (États, municipalités) et au secteur privé, le dispositif de garde des jeunes enfants aux États-Unis présente un certain nombre de spécificités qui le distinguent radicalement des modèles suédois et français.

Il s'adresse principalement aux enfants de moins de 5 ans, l'âge de la scolarité obligatoire étant en général de 6 ans. Le nombre d'enfants en garderie a considérablement augmenté : il est passé de 900 000 dans les années 70 à plus de 5 millions fin 1993 (Goodman, 1995). De même, les modes de garde ont évolué de façon significative : en juin 1977, près des trois quarts des enfants de moins de 5 ans de mères actives (74 %) étaient gardés à domicile, soit par des parents du fait du coût élevé des services de garde et de l'insuffisance de l'offre, soit par des nourrices, contre 13 % seulement dans des structures collectives. A la fin de 1993, la part de ces enfants en garderie a plus que doublé, passant à 30 % tandis que celle des enfants gardés à domicile diminuait (63 %) [8].

Ce dispositif est loin toutefois d'être aussi favorable aux mères actives que dans le cas de la Suède. L'offre de services de garde d'enfants présente, selon plusieurs études [9], trois problèmes majeurs : elle est mal adaptée aux besoins [10], de qualité médiocre et relativement coûteuse, notamment pour les ménages à faibles revenus. A la fin de 1993, le coût moyen hebdomadaire par enfant placé dans une garderie collective était d'environ 360 F pour 28,5 h de garde en moyenne. Le coût mensuel, tous modes de garde confondus, représentait en moyenne 7,5 % du revenu familial des ménages dont la mère travaille, mais il atteignait jusqu'à 25 % de ce revenu dans le cas d'un ménage vivant avec moins de 6 800 F par mois [11]. Cette situation

8. *Cf.* M. O'Connell & A. Bachu (1992), L.M. Casper (1996).
9. *Cf.* J.R. Veum & P.M. Gleason (1991), General Accounting Office (1995), W.T. Gormley Jr. (1995).
10. Notamment pour les enfants de 0 à 3 ans à qui près de la moitié des garderies refusent l'accès parce qu'elles n'offrent pas l'infrastructure adaptée en équipements et en compétences humaines spécifiques, *cf.* W.T. Gormley Jr., *op. cit.*

dissuade ainsi de nombreuses femmes d'entrer sur le marché du travail aux États-Unis (Cattan, 1991).

L'une des différences fondamentales avec la Suède et la France réside dans le fait que le dispositif de garde d'enfants s'est développé principalement dans le cadre du secteur privé marchand : plus des deux tiers des établissements de garde avec salariés (69 %) sont soit des chaînes cotées en bourse, soit des centres indépendants [12]. Les autres établissements relèvent soit du secteur privé à but non lucratif (associations religieuses notamment), soit du secteur public (agences gouvernementales et écoles publiques). Les chaînes privées ont connu un développement significatif ces dernières années, du fait d'une demande croissante liée à la montée du salariat féminin [13] et à l'augmentation du nombre de familles monoparentales. La première d'entre elles, Kinder Care, possédait en 1993 environ 1 200 centres accueillant un total de 141 000 enfants (soit une moyenne de 104 enfants par centre).

Enfin, c'est au niveau des États que s'exerce la responsabilité de la réglementation concernant la garde d'enfants. Ils édictent à cet effet des normes minimales (normes de sécurité, d'éducation du personnel, d'équipement, etc.) que doivent notamment respecter les établissements ayant accès aux programmes fédéraux. Mais ces normes peuvent varier très fortement d'un État à l'autre ; ainsi les ratios d'encadrement par enfant peuvent varier de 1 éducateur minimum pour 4 enfants en Californie par exemple à 1 pour 12 dans l'Idaho (GAO, 1995).

Contrairement à la Suède et à la France, l'État central américain n'a pas cherché à favoriser « la relation famille/emploi » ni à mettre en œuvre une politique globale en faveur de l'enfance. Le travail féminin à temps partiel y est beaucoup moins développé qu'en Suède ; il ne donne pas accès au même niveau de protection sociale que le travail à temps plein. Par ailleurs, la garde d'enfant a toujours été considérée comme relevant de l'espace privé, familial ou communautaire. Il n'y a donc pas de politique familiale à proprement parler, si ce n'est essentiellement en direction des familles défavorisées, sous la forme de programmes d'assistance et de soutien à l'enfance. Ainsi, les États-Unis sont restés jusqu'en 1993 le seul pays de l'OCDE à n'accorder aucun congé légal à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. C'est sous l'administration Clinton qu'a été instauré pour la pre-

11. *Cf.* L.M. Casper (1995). En outre, ce coût est d'autant plus élevé que l'enfant est jeune. Ainsi, le coût de garde à plein temps d'un enfant de moins d'1 an a pu être évalué en 1993 à 5 412 $ par an en moyenne, soit environ 27 000 F et il n'est pas rare qu'un tel coût atteigne 10 000 $ par an, en particulier dans les villes de la côte Est des Etats-Unis comme Boston, *cf.* W.T. Gormley Jr. (1995), *op. cit.*
12. *Cf.* US Department of Commerce (1995).
13. La proportion de femmes actives avec des enfants en âge préscolaire aurait doublé en l'espace d'un quart de siècle, passant de 30 à 60 % entre 1970 et 1994, *cf.* US Department of Labor (1995).

mière fois un congé familial et médical légal (*Family and Medical Leave*). Ce congé, d'une durée maximum de 12 semaines par an, peut être pris à l'occasion d'une naissance, d'une adoption ou d'une maladie grave dans la famille et garantit à son terme le retour à l'emploi du salarié. Il n'est cependant pas rémunéré et ne s'applique qu'aux salariés ayant plus d'un an d'ancienneté et travaillant dans des entreprises de plus de 50 salariés [14] (tableau 5).

Dans ce contexte législatif peu favorable, marqué par une pénurie de l'offre de services de garde, l'emploi salarié dans le secteur de la garde d'enfants a connu une croissance soutenue durant les 20 dernières années (5,8 % en moyenne annuelle). Mais son poids dans l'emploi salarié total demeure peu important au regard des situations suédoise et française (tableau 2) ; en outre, ces emplois sont parmi les plus mal rémunérés du secteur privé (38 F de l'heure contre 62 F en moyenne dans l'ensemble du secteur privé), en partie parce que ce secteur n'est pas syndiqué. Ils sont pourtant relativement qualifiés dans l'ensemble et occupés principalement par des femmes (93 %). La faiblesse du niveau des salaires explique le taux très élevé de rotation de la main-d'œuvre : il est de 25 % pour l'ensemble du secteur mais atteint 39 % dans les garderies privées contre une moyenne de 10 % toutes professions confondues (GAO, 1995).

Le service est d'un coût élevé pour les parents qui contribuent à hauteur de 72 %, vu la faiblesse des interventions de l'État, sauf dans le cas des familles pauvres qui bénéficient alors des programmes d'assistance. Les prestations restent marquées par des problèmes de qualité, à la fois dans le système d'accueil collectif (le taux d'encadrement des enfants est plus faible aux États-Unis qu'ailleurs, voir tableau 3), et dans le cadre de la garde à domicile très faiblement réglementée, où s'est développé un marché parallèle important. Les entreprises les mieux placées pour réaliser des économies d'échelle, notamment les chaînes, sont soumises à une contrainte de rentabilité et de retour sur investissement [15]. Ces entreprises oscillent alors entre deux stratégies : soit offrir un service de qualité médiocre mais à un prix relativement abordable pour les parents, choix qui entraîne le maintien d'emplois peu qualifiés et mal payés, soit opter pour un service de qualité dont le prix en restreint l'accessibilité aux ménages les plus aisés. Cette dernière stratégie implique que le développement de l'offre et de l'emploi dans le secteur repose sur un accroissement des inégalités.

14. *Cf.* L. apRoberts (1993).
15. Notamment les plus grandes qui sont cotées en bourse et qui doivent verser des dividendes aux actionnaires. S'agissant de ces dernières, les marges repérées à partir des comptes financiers sont en général en-deça de la marge moyenne de l'ensemble du secteur privé (estimée à 5 %) : pour les années 1993 ou 1994, elles s'élèveraient selon W.T. Gormley Jr. (1995) à 3,5 % pour *Kinder Care*, - 0,1 % pour *la Petite Academy*, 2,9 % pour *Children's Discovery Centers*. Il faudrait évidemment avoir des données sur plusieurs années et sur un échantillon plus représentatif d'entreprises pour mieux identifier les comportements de prix dans le secteur.

Le modèle français d'accueil de l'enfance : une grande diversité de modes de garde, le plus souvent encadrés par les pouvoirs publics mais une offre inégalement répartie et insuffisante pour les enfants de 0 à 3 ans

Le dispositif français d'accueil de l'enfance se rapproche plus du modèle suédois en ce sens qu'il s'est développé principalement sous l'égide des pouvoirs publics et qu'il est encadré par un ensemble de normes au niveau national. Mais il faut distinguer deux types de dispositifs en fonction de l'âge des enfants :

- pour les enfants en bas âge (de 0 à 3 ans), il existe un système d'accueil assez diversifié [16], organisé selon deux modalités principales et offrant des prestations de nature et de qualité différentes : une offre développée dans le cadre du service public local, assurant l'accueil des enfants en structure collective par des professionnels qualifiés mais qui ne touche qu'une minorité d'enfants (6,2 % des enfants de moins de 3 ans et 11,5 % de ceux dont la mère occupe un emploi) ; une offre assurant un accueil de type familial chez des assistantes maternelles [17] dans leur grande majorité indépendantes (90 % des cas), deux fois plus développée que le premier mode de garde (12,4 % des enfants de moins de 3 ans et 24,3 % de ceux dont la mère travaille) (Desplanques, 1993). La qualité des services rendus selon les cas n'est pas exactement identique. Ces emplois sont à dominante féminine, peu valorisés socialement et faiblement rémunérés pour les moins qualifiés ;
- l'école maternelle, publique et gratuite, accueille les enfants dès le plus jeune âge autour d'enseignants spécialisés (99 % des enfants de 3 ans sont scolarisés et 100 % des enfants de 4 ans). La France se distingue de la Suède et des États-Unis par la spécificité de ce dispositif.

Le système d'accueil des enfants de 0 à 3 ans s'est développé un peu au coup par coup, parfois sous la pression de la demande (cas des crèches parentales ou des haltes-garderies), mais surtout en l'absence d'une politique coordonnée et planifiée et d'une identification précise des besoins. L'équipement en crèche collective est notoirement insuffisant, son usage relativement contraignant (horaires astreignants, logique à dominante sanitaire et

16. Il comprend les crèches collectives (traditionnelles, mini-crèches, crèches parentales), les établissements multi-accueil, les jardins d'enfants, les halte-garderies, les crèches familiales, les assistantes maternelles libérales.
17. Depuis 1992, les assistantes maternelles agréées sont tenues de suivre 60 heures de formation.

hygiéniste), et son coût estimé élevé pour les collectivités locales (tableau 3). Cette offre s'est développée de façon limitée, laissée à l'initiative publique locale qui en finance la plus grande part (46 % par les municipalités et les départements), ou à l'initiative du secteur privé associatif.

On peut penser que le recours aux assistantes maternelles, agréées et non agréées, est venu en partie combler ce déficit ; il est le mode de garde hors domicile dominant. C'est un type d'arrangement plus flexible et plus proche de la relation maternelle, qui correspond sans doute aux besoins de certains parents. C'est en même temps le résultat d'une situation de carence, qui a sans doute contribué à dissuader un certain nombre de femmes de se présenter sur le marché du travail.

L'État français intervient aussi dans le cadre de sa politique familiale par plusieurs types de mesures d'assistance visant à favoriser la « relation famille/emploi ». Il existe notamment depuis 1977 un congé parental qui s'adresse à tout salarié actif, à l'occasion de la naissance d'un enfant. Il peut être pris indifféremment par l'homme ou par la femme, jusqu'au 3e anniversaire de l'enfant et n'est pas rémunéré. Pour compenser la perte de revenu liée à cette interruption (ou réduction) de l'activité professionnelle, l'État octroie depuis 1985 une allocation parentale d'éducation [18] (tableau 5).

Deux autres types d'allocations en faveur de la garde d'enfants ont été institués. L'Allocation de Garde d'Enfants à Domicile (AGED) mise en place en 1986 couvre tout ou partie des cotisations sociales dues sur le salaire à payer lors de l'embauche d'une nourrice qui garde des enfants au domicile des parents. Réservée à l'origine aux enfants âgés de 0 à 3 ans, elle a été étendue aux enfants de 3 à 6 ans. Elle n'est pas soumise à des conditions de ressources, mais concerne de fait les ménages à haut revenu. Une autre allocation a été instituée en 1991, destinée à favoriser l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AEFAMA). Son montant est équivalent au montant des cotisations sociales dues sur le salaire de l'assistante maternelle, et varie en fonction de l'âge de l'enfant.

Le modèle français d'accueil de l'enfance (crèches et écoles maternelles) se rapproche plus, du point de vue de la qualité des services dispensés et des dispositifs législatifs existants, du modèle suédois que du modèle américain (tableaux 3 à 5). Le double dispositif d'accueil (crèches et écoles maternelles) occupe d'ailleurs selon nos estimations un poids relativement important dans l'emploi salarié en France (3,5 %, *cf.* tableau 2). Toutefois, il est d'un coût en général plus élevé qu'en Suède, notamment en crèche collective. Et ce, en dépit du fait que ces professions restent marquées en France par un manque de reconnaissance des compétences et des qualifications et par la relative faiblesse des gratifications tant symboliques que matérielles. Les professions liées à la petite enfance (0-3 ans) ne sont payées qu'entre 104 et 175 % du SMIC [19]. Elles sont également caractérisées par une approche médicale qui perpétue de fortes inégalités de statut (Laville, 1996) [20].

Mais ce qui distingue ici la France du modèle suédois, c'est que le besoin d'accueil des enfants les plus jeunes (0 à 3 ans) reste largement insatisfait. Et que l'offre de services de garde dominante relève encore dans notre pays d'un mode de garde de type familial (assistantes maternelles), en partie dans le cadre d'un service public organisé (crèches familiales), que les mesures récentes n'ont fait que renforcer (AEFAMA) au détriment des modes de garde en structures collectives. Leur coût est évidemment moins élevé pour la collectivité (tableaux 3 et 4) mais la qualité des services n'est pas non plus exactement similaire. Or cette situation ne reflète pas nécessairement les « préférences individuelles » des parents. Car la demande ne peut se « révéler » que face à une offre existante, structurée et bien identifiée.

La professionnalisation des métiers de la petite enfance et leur reconnaissance sociale est sans doute une condition du développement de l'offre et partant, de la demande sur ce « marché ». Il ne s'agit donc pas seulement d'un problème de solvabilisation de la demande pouvant être résolu exclusivement par des aides financières en direction des ménages.

Le nettoyage industriel : un marché de services soumis au processus d'externalisation

L'activité de nettoyage industriel (*cf.* encadré) a connu en général une forte croissance ces vingt dernières années, liée au phénomène d'urbanisation (concentration de bureaux, de commerces et d'immeubles d'habitation dans les grandes villes) et surtout à celui de l'externalisation, par les entreprises de nombreux secteurs, des tâches d'entretien autrefois réalisées en interne. Ce processus d'externalisation commande donc en partie le rythme de développement de l'offre dans le secteur du nettoyage. C'est d'ailleurs en France, où ce processus est le plus avancé comme on le verra, que la croissance du chiffre d'affaire et de l'emploi salarié a été la plus manifeste, ainsi que le suggère le tableau 6.

18. Elle n'était accordée qu'à partir du 3e enfant jusqu'en 1994. Depuis cette date, elle est accordée à partir du 2e enfant.

19. Des moins aux plus qualifiés des personnels de crèche hormis les AMA dont la rémunération varie suivant le nombre d'enfants gardés, d'après nos calculs effectués à partir des minima conventionnels de la branche.

20. Une directrice de crèche est soit puéricultrice, soit médecin, soit sage-femme. Une éducatrice de jeunes enfants, titulaire d'un diplôme sanctionnant une formation de deux années universitaire après le bac ne peut, quant à elle, prétendre à la direction d'une crèche collective traditionnelle.

– Tableau 6 –
Croissance du secteur du nettoyage industriel

Taux de croissance annuel moyen	Suède *	France (1984/93)	Etats-Unis (1982/92)
Chiffre d'affaire	4,9 %	11,3 %	9,7 %
Emploi Salarié	- 0,5 %	6,3 %	4,2 %

Source : SCB, INSEE (EAE), US Department of Commerce (Census of Service Industries).

** Pour la Suède, la période de référence n'est pas identique : celle concernant la croissance du chiffre d'affaire se réfère à 1990/94, celle concernant l'emploi se réfère à 1985/92.*

Dans les trois pays, l'un des enjeux actuels est précisément le développement au sein de l'administration et des services publics de la sous-traitance du nettoyage à des prestataires privés. Aux États-Unis, les administrations fédérale et locale ne représentent par exemple que 7,6 % du chiffre d'affaire du secteur (US Department of Commerce, 1996) tandis que l'administration française en représenterait 12 % selon la Fédération Européenne du Nettoyage Industriel (FENI, 1995). En Suède, ce processus a été tout juste amorcé avec l'externalisation des tâches de nettoyage de quelques hôpitaux, mais il est loin d'être achevé. Ce qui explique que le taux d'externalisation soit globalement nettement inférieur à la moyenne qui prévaut dans les pays de l'Union Européenne (33% contre 55 %).

L'autre segment du marché qui pourrait tendre à se développer, bien qu'il ne s'agisse pas à proprement parler d'externalisation, est celui du secteur résidentiel (nettoyage chez les particuliers). Aux États-Unis, ce marché représente déjà 20,3 % du chiffre d'affaire des entreprises de nettoyage (US Department of Commerce, 1996). D'ailleurs, une entreprise américaine a récemment pénétré le marché danois du nettoyage chez les particuliers, à la faveur de la promulgation d'une loi pour le développement des services aux personnes, exonérant de charges sociales les prestataires dans ce secteur. Cette percée d'une entreprise, inédite sur ce segment du marché danois, est d'autant plus remarquable qu'elle s'est faite en dépit de la présence sur ce marché du leader mondial du secteur, l'entreprise danoise ISS. En France, le syndicat professionnel des services aux personnes, constitué récemment au sein du CNPF autour des grandes firmes de services aux entreprises, cherche indéniablement à s'orienter dans cette direction.

Si l'emploi salarié dans le secteur du nettoyage industriel a progressé à un rythme soutenu à l'exception de la Suède, où la récession du début des années 90 s'est traduite par des pertes d'emploi qui n'ont pas frappé seulement le secteur du nettoyage industriel mais l'économie toute entière, il

convient de souligner que cette croissance de l'emploi est davantage le résultat d'un transfert d'emplois provenant des autres secteurs de l'économie que celui d'une création nette d'emplois. Et que ce transfert s'est opéré sous la pression non seulement d'une recherche d'économies de coût par les firmes mais aussi d'une recherche de flexibilité croissante dans la gestion de leur main-d'œuvre.

Sources statistiques

En France, la nouvelle nomenclature (NAF) classe l'activité de nettoyage industriel à la rubrique 74.Z parmi les services rendus aux entreprises, dans la catégorie des services opérationnels (services logistiques), rétablissant « l'erreur » qui la faisait figurer dans l'ancienne nomenclature de 1973 (NAP) parmi les services rendus aux particuliers. Cette activité regroupe celles de nettoyage courant, ainsi que le nettoyage spécialisé de locaux sensibles, des véhicules de transport, les services de désinfection et de désinsectisation des locaux classés auparavant dans l'activité d'assainissement, le nettoyage de vitres et le ramonage. La principale source statistique utilisée est l'enquête annuelle d'entreprise dans les services marchands, publiée par l'INSEE. Comme le nom de l'enquête l'indique également, l'unité statistique de base est l'entreprise à la différence des enquêtes suédoises et américaines qui retiennent quant à elles l'établissement.

Les données collectées par l'office suédois de statistiques (SCB) ont été également l'objet d'un changement de nomenclature en 1993, consécutif à l'alignement de la classification en vigueur (SNI) sur la nomenclature européenne (NACE). Les activités de nettoyage sont regroupées désormais sous la rubrique 74.70 qui comprend 3 niveaux de décomposition : 74.701 pour les activités de nettoyage proprement dites, 74.702 pour les activités de désinfection et 74.703 pour le ramonage des cheminées. La rupture introduite à cette occasion ne permet pas de reconstituer des séries longues. Les principales sources statistiques utilisées proviennent des données annuelles du Business Register, Statistics Sweden, de la dernière enquête pilote triennale sur les services (1993) et des Comptes financiers annuels des entreprises, publiées par le SCB.

Aux États-Unis, l'activité de nettoyage industriel est regroupée selon la nomenclature officielle de 1987 sous la rubrique SIC 734 *Services to buildings*. Cette rubrique se décompose elle-même en deux sous-rubriques : SIC 7342 *Disinfecting and pest control services* qui regroupe les établissements dont l'activité principale concerne les opérations de désinfection et de dératisation-désintectisation des immeubles ; et SIC 7349 qui recense les établissements fournissant principalement des services de nettoyage et d'entretien. Les principales données sur la structure de l'offre et de la demande de services de nettoyage industriel proviennent de l'enquête menée tous les 5 ans par le *Bureau of Census* Department of Commerce dans les secteurs des services notamment (*Census of Service Industries*), qui distingue les établissements soumis à l'impôt fédéral et ceux qui en sont exemptés. La dernière en date se rapporte aux résultats de l'année 1992 et comprend plusieurs séries. Les données annuelles sur l'emploi proviennent d'*Employment, Hours and Earnings* du Bureau of Labor Statistics.

Un secteur dominé par la demande, peu concentré, soumis à un mode de concurrence par les prix

Le processus d'externalisation détermine également en partie les conditions de fonctionnement du marché. Il s'agit principalement d'un marché gouverné par la demande, où les grands clients sont en situation de dicter leurs conditions aux prestataires, d'autant que cette externalisation a été motivée par la recherche d'une flexibilité et d'une réduction des coûts de la main-d'œuvre. C'est donc une relation de type donneur d'ordre / sous-traitant qui domine l'échange, dans laquelle les grandes entreprises donneurs d'ordre, soit se sont organisées comme aux États-Unis où il existe une puissante association des propriétaires d'immeubles [21], soit se sont dotées individuellement de services « achats » qui négocient durement les contrats. C'est sans doute aux États-Unis que le rapport de force en faveur des demandeurs s'exprime le plus nettement : quelle que soit la durée prévue du contrat de nettoyage, celui-ci peut en effet être rompu dans les 30 jours par le client (contre 1 an en France par exemple).

Cette situation est également facilitée par le fait qu'il s'agit d'une branche qui s'est structurée récemment, malgré des origines relativement anciennes [22]. L'offre est en effet atomisée, constituée principalement de petites entreprises à caractère familial pour la plupart monoétablissements (98,4 % des entreprises aux États-Unis). La proportion d'entrepreneurs individuels y est encore significative : elle est largement prédominante aux États-Unis où elle représente 89,6 % de l'ensemble des établissements du secteur, 44,4 % si l'on considère les seuls établissements avec salariés ; en France, ce sont un tiers des entreprises du secteur (33,8 %) qui opèrent encore sous cette forme. On y trouve également la présence de quelques grands groupes dans chacun des pays, dont certains diversifiés dans d'autres activités de services (Compagnie générale des eaux, Bis et Ecco en France, ABM aux États-Unis, ISS en Suède) qui se détachent nettement par leur taille et par leur pouvoir de marché de la majorité des entreprises du secteur. Celles-ci sont en général de petite taille. En Suède, les entreprises de nettoyage ne comptent en moyenne que 9 salariés contre 15 salariés aux États-Unis et 21 salariés en France [23].

21. Il s'agit de la *Building Owners Management Association* dont le siège est à New-York, sachant que les immeubles (notamment l'immobilier commercial) représentent une importante part du marché du nettoyage aux Etats-Unis.
22. Les premières entreprises apparaissent en France dès la fin du XIXe siècle. Mais la première convention collective nationale date seulement de 1981. Si le nettoyage de vitres semble être l'une des origines communes de cette activité dans les trois pays, il convient de souligner que le développement du métier et des premières grandes entreprises en France a la spécificité d'être lié à l'activité maritime et ferroviaire et au nettoyage des bateaux, des wagons et des gares.
23. Soulignons que les marchés américain et suédois du nettoyage, à la différence du marché français, sont dominés tous deux par le même groupe étranger, ISS, leader mondial du secteur d'origine danoise.

Cette offre reste globalement peu concentrée : en France, les 50 premières entreprises ne réalisent que 38 % du chiffre d'affaire du secteur. Aux États-Unis, le degré de concentration au niveau national est encore plus faible, compte tenu de la segmentation géographique des marchés. Les 50 premières entreprises ne réalisent qu'à peine plus du quart du chiffre d'affaire du secteur (26,7 %). C'est par rapport à des marchés locaux qu'il conviendrait de comparer la situation américaine, sachant que plus de 25 % de cette activité est concentrée dans deux grandes agglomérations urbaines : New-York et Los Angeles. En Suède, les entreprises de plus de 50 salariés ne comptent que pour 39,4 % dans le chiffre d'affaire du secteur, et seules deux grandes entreprises, à capitaux étrangers toutes deux, se détachent vraiment des autres entreprises : ISS, à capitaux danois, qui réalise l'équivalent de 840 millions de Francs de chiffre d'affaire [24] et Partena, l'une des plus anciennes firmes du secteur en Suède, qui a été rachetée récemment par le groupe français de restauration collective Sodexho.

Compte tenu de la non-réglementation de l'accès au secteur et de la faiblesse relative de l'investissement initial (au moins sur certains segments du marché comme le nettoyage courant), les barrières à l'entrée sont faibles. En conséquence, la concurrence y est soutenue, et s'est sans doute amplifiée avec le ralentissement de la croissance du marché, perceptible au début des années 1990 dans les trois pays considérés. Elle se traduit par la réduction sensible de la durée de conservation d'un marché (ou d'un contrat).

Dans ce contexte, le mode de concurrence qui prévaut est une concurrence par les prix (critère du « moins disant ») davantage que par la qualité, en particulier pour les prestations courantes plus nombreuses que les prestations spécialisées [25]. La sélection des prestataires, qui s'opère souvent par appel d'offre, conduit ces derniers à concéder des rabais importants aux clients pour obtenir les contrats. Cette situation a pour effet non seulement de comprimer les marges des entreprises, voire de mettre en cause leur viabilité (ce qui peut s'illustrer par l'augmentation du nombre des défaillances en France), mais aussi d'imposer des conditions de travail défavorables aux salariés. Car elle rend bien souvent difficilement réalisables, voire impossibles à tenir, les exigences définies dans le cahier des charges [26], tirant nécessairement la qualité des prestations vers le bas. Comme la propreté est une notion toute relative, davantage le produit de normes sociales que de normes

24. Soit un chiffre d'affaire 5 fois moins élevé que celui de la première entreprise du secteur aux Etats-Unis, ISS, dont le chiffre d'affaire représente l'équivalent de 5 milliards de FF et 3 fois moins élevé que celui de la première entreprise française, Onet (2,2 milliards de FF).
25. 68,5 % des recettes de l'activité de nettoyage en France proviennent du nettoyage courant de locaux commerciaux ou administratifs, et du nettoyage de vitres, *cf.* INSEE, EAE Services, 1993 ; cette même proportion est d'environ 60 % en Suède selon l'enquête pilote du SCB de 1993 sur les services.
26. En Suède, la pression à la baisse des prix est entretenue par les grandes entreprises du secteur qui, en recourant à des sous-traitants, laissent se développer des « pratiques déloyales ». Ainsi, les responsables d'une vingtaine d'entreprises sous-traitantes ont actuellement des démêlés avec la justice pour cause de fraude fiscale.

techniques objectivées, même dans des secteurs sensibles pour lesquels il existe des normes de propreté plus strictes et plus contraignantes (nettoyage très spécialisé dans les hôpitaux ou encore l'industrie nucléaire), les clients s'accommodent plus ou moins de cette situation, étant eux-mêmes soumis à de fortes restrictions budgétaires. Ce constat semble se retrouver dans les autres pays, même si les statistiques disponibles ne permettent pas toujours de réunir les données chiffrées comparables à la France pour venir à l'appui de cette thèse.

En France, le poids des frais de personnel dans le chiffre d'affaire apparaît relativement important. Sa diminution observée entre 1984 et 1993 a en même temps été accompagnée d'une baisse des marges (tableau 7), donnant à penser que les prestataires, compte tenu de la concurrence, ont été contraints de répercuter cette baisse sur leurs prix, condamnés à dégager des gains de productivité par la rationalisation des gestes et des temps de travail ou à baisser la qualité des prestations.

– Tableau 7 –
Structure des comptes de résultats des entreprises du secteur du nettoyage en France * (en % du chiffre d'affaire)

Année	Frais de personnel (%)	Autres achat et charges (%)	Résultat net (%)	Chiffre d'affaire (%)
1984	76,0	nd	2,3	100,0
1988	73,8	14,4	1,5	100,0
1990	72,4	15,8	1,7	100,0
1993	70,7	17,0	2,0	100,0

** Il s'agit ici des seules entreprises de plus de 20 salariés.*

Source : EAE services, INSEE

Aux Etats-Unis, l'hétérogénéité des sources rend plus difficile l'analyse. La part des frais de personnel par rapport au chiffre d'affaire paraît nettement moins élevée qu'en France (57,6 %) [27], et les marges de la profession sensiblement plus fortes (2,4 % en 1993 selon une étude de marché) [28]. Cet

27. D'après les résultats du *Census of Service Industries 1987 – Subject Series : Capital Expenditures, Depreciable Assets and Operating Expenses*, US Department of Commerce, June 1991. Cette même série pour le *Census of Service Industries 1992* n'étant pas encore disponible au moment de l'enquête, on n'a pu mesurer le rythme et le sens de cette évolution. D'après une enquête conduite par le *Cleaning Management Institute* (SEIU, 1995), les frais de personnel du secteur s'élèveraient à 73 % en 1994, beaucoup plus proches dans ce dernier cas de la situation française.
28. *Cf.* Market Data Enterprises, *The US Commercial Cleaning Services Industry*, September 1994.

écart peut cependant résulter d'un plus grand recours à la sous-traitance dans le cas américain, laquelle est comptabilisée en général dans le compte d'exploitation hors des frais de personnel proprement dits. Quoi qu'il en soit, il est important de souligner que la concurrence par les prix prend un caractère spécifique aux Etats-Unis, celui d'une concurrence entre entreprises syndiquées et entreprises non syndiquées. Il existe en effet un phénomène de concurrence, propre au type d'urbanisation des grandes agglomérations américaines et à la tendance centrifuge de l'activité économique du district central vers les faubourgs. La délocalisation des firmes clientes dans les faubourgs ou les banlieues des grandes villes crée une demande locale de nettoyage et d'entretien des locaux et l'émergence d'une offre correspondante, dépourvue de tradition syndicale. Celle-ci exerce alors une pression à la baisse sur les salaires du secteur, en s'attaquant au segment des entreprises clientes et des bureaux restés en centre-ville.

En Suède, les frais de personnel représentent une part du chiffre d'affaire du secteur comparable à la situation américaine (57 %) d'après l'enquête pilote dans les services de 1993 menée par le SCB, avec des marges d'un ordre de grandeur sensiblement équivalent aux situations des entreprises françaises et américaines du secteur, se situant entre 2,2 et 3 % selon les sources [29]. Les firmes de nettoyage établissent le plus souvent leur prix sur une base horaire. Or le coût horaire moyen d'une firme du secteur membre de l'association professionnelle SASF (177 CS ou 124 FF) n'est pas couvert par le tarif horaire généralement pratiqué sur le marché (tableau 8), sachant que la plupart des contrats seraient signés entre 165 et 175 CS l'heure de nettoyage (soit entre 115 et 122 FF) [30].

29. 3 % selon l'enquête du SCB *Finansstatistik för företag*, Bokslut 1993, exhaustive pour les entreprises de plus de 50 salariés et échantillonée pour les autres, à l'exception des entreprises individuelles. 2,2 % selon une enquête de l'association professionnelle SASF auprès de ses entreprises membres.
30. Selon les données fournies par l'association professionnelle SASF et confirmées par LO.

– Tableau 8 –
Structure du coût horaire moyen d'exploitation des firmes du secteur du nettoyage membres de SASF

Type de coûts	Montant en CS	En %
Coûts du travail :	138	76,3 %
– Ouvriers	104	57,5 %
– Superviseurs	14	7,7 %
– Administration	9	5,0 %
– Cadres de direction	11	6,1 %
Matériel	10	5,5 %
Leasing et autres services	1	0,5 %
Locaux	4	2,2 %
Sous-traitance	3	1,7 %
Transport	4	2,2 %
Publicité	2	1,1 %
Autres coûts	11	6,1 %
Amortissements	44	2,2 %
Total coûts d'exploitation	177	100,0 %

Source : SASF, 1995

Cette situation donne à penser que pour une prestation de base et lorsqu'il s'agit de gagner un nouveau client, les entreprises auraient une marge quasi nulle, voire négative, compensée par la vente de prestations plus spécialisées, par le renchérissement du prix à l'occasion du renouvellement du contrat ou en développant des pratiques de sous-traitance et d'évasion fiscale, courantes dans le secteur d'après nos entretiens avec plusieurs responsables patronaux et syndicaux.

Une main-d'œuvre faiblement qualifiée et peu payée

Les conditions du marché du travail dans le secteur sont donc directement liées à l'état des rapports de force en faveur des grandes entreprises clientes, relativement identiques selon les pays. C'est la raison pour laquelle on retrouve des traits communs à cette main-d'œuvre dans les trois pays étudiés ainsi qu'une logique de mise en valeur du capital qui produit des effets convergents.

– Tableau 9 –
Emploi, salaire et coût de la main-d'œuvre dans le secteur du nettoyage industriel en 1994

	Suède	France	Etats-Unis
Taux d'externalisation *	33%	55 %	Entre 20 et 55 % selon les sources
Poids du secteur dans l'emploi salarié	0,7 %	1,3 %	0,7 %
Salaire horaire brut **	57 F	49 F	41 F
Coût horaire de la main-d'œuvre	80 F	64 F	50 F

** Ce taux est calculé pour la France à partir des statistiques de vente de matériel des fournisseurs qui établissent une distinction selon la nature des clientèles (entre grand public, industrie du nettoyage elle-même subdivisée en autonettoyage et nettoyage professionnel). Pour la Suède, il s'agit d'une estimation calculée par l'association professionnelle SASF à partir de la taille du marché du nettoyage industriel et du coût total des produits utilisés pour le nettoyage. Aux Etats-Unis, la fourchette basse a été calculée d'après les données du Bureau of Labor Statistics à partir de l'évaluation du nombre de « janitors » en rapport avec le nombre d'emplois dans le secteur des services aux immeubles. La fourchette haute est une estimation de l'association professionnelle BSCAI.*

*** Pour la Suède, il s'agit des minima conventionnels (y compris les primes et les congés payés). Pour la France, il s'agit de la rémunération horaire moyenne du travail salarié. Pour les États-Unis, il s'agit du taux de salaire moyen horaire du personnel non cadre du secteur du nettoyage.*

En France, compte tenu du degré d'externalisation qui correspond à celui de la moyenne européenne [31], le poids du secteur dans l'emploi salarié est plus élevé qu'en Suède et aux États-Unis (tableau 9). Mais il s'agit d'un secteur où le taux de salariés qui travaillent à temps partiel est parmi les plus élevés de l'économie française (57 % contre 15 % en moyenne pour l'ensemble de l'économie), temps partiel très majoritairement imposé. L'activité de nettoyage industriel s'effectue quelques heures sur un site, à des horaires atypiques, en général avant et après les heures de bureaux (un salarié travaille en moyenne 1200h dans l'année selon l'INSEE) [32]. La plupart des salariés du secteur ont souvent, par nécessité matérielle et du fait des changements fréquents de chantiers liés aux appels d'offre [33], plusieurs employeurs, cumulant ainsi plusieurs temps partiels. Il s'agit enfin pour l'essentiel d'une main-d'œuvre ouvrière (94 % des salariés), le taux d'encadrement (personnel de direction et cadres à plein temps) y est globalement faible (3,1 %). Enfin, cette main-d'œuvre est à dominante féminine (63 %), d'âge moyen en majorité (entre 26 et 45 ans) et à forte composante

31. C'est aux Pays-Bas que ce taux est le plus élevé (70 %) des Etats membres de l'UE.
32. Les temps de transport pour se rendre d'un chantier à l'autre, qui rallongent la journée de travail, ne sont pas rémunérés.
33. L'une des spécificités du secteur en France consiste en ce que les salariés changent d'employeur quand un chantier change de main, à l'occasion de la passation d'un marché. Il existe à cet effet une clause négociée dans la convention collective de maintien du personnel sur le site, dans le cas de reprise d'un chantier par une entreprise.

étrangère (33 %). C'est là une caractéristique forte du secteur, qui illustre son rôle traditionnel d'intégration économique et sociale, que l'on retrouve également dans les deux autres pays étudiés.

Du fait de ces caractéristiques, le secteur du nettoyage reste marqué par une image professionnelle et sociale dévalorisée. Les salaires y sont peu élevés. En 1993, la rémunération horaire moyenne était l'une des plus faibles des services marchands (47,30 F) et le minimum conventionnel y est en général légèrement supérieur au SMIC. La grande majorité des ouvriers (90 %) sont en outre classés aux deux échelons les plus bas de la grille hiérarchique conventionnelle, ce qui témoigne d'une très faible évolution professionnelle, caractéristique de la branche marquée également par une forte mobilité externe (les deux tiers des ouvriers n'avaient pas plus de six ans d'ancienneté au 31/12/94) [34].

Aux États-Unis, l'emploi salarié dans le secteur représente aujourd'hui 0,7 % de l'emploi salarié total, donc un poids moins important qu'en France, malgré un niveau de coût salarial plus faible (tableau 9). Il est constitué pour l'essentiel par des emplois non qualifiés (85 % sont des emplois de *janitors,* 90 % des salariés étant du personnel non cadre) mais compte, à la différence de la France et de la Suède, une majorité d'hommes (60 %). Les travailleurs immigrés représentent près du tiers de cette main-d'œuvre [35]. Comme en France, le secteur du nettoyage constitue pour eux la porte d'entrée sur le marché du travail américain et la condition de leur intégration économique et sociale.

Les emplois à temps partiel sont les plus nombreux (56 % des salariés) [36] et la durée hebdomadaire du travail dans le secteur est de 28,7 h en moyenne [37]. Le taux de rotation de la main-d'œuvre y est élevé, et pèse sur la qualité des prestations et sur la productivité du travail. Selon l'association professionnelle BSCAI qui regroupe les plus grandes entreprises du secteur, il est particulièrement élevé chez les travailleurs à temps partiel (76,6 % contre 37,8 % pour les travailleurs à temps plein). Ceux-ci occupent généralement d'autres emplois de services dans la journée (dans le commerce de détail, la restauration rapide ou comme chauffeur de taxi), la plupart des locaux, qu'il s'agisse de commerces ou de bureaux, n'étant nettoyés que le soir, entre 18 et 22 h. Cette dernière caractéristique est là encore une différence notable avec les situations qui prévalent en France et en Suède.

La spécificité des États-Unis réside surtout dans la segmentation très forte des marchés au plan géographique. Ce sont les conditions locales des

34. Selon les données de la Fep (1995).
35. D'après notre entretien avec un responsable du SEIU, l'un des principaux syndicats de salariés membre de l'AFL-CIO et en assurant la présidence depuis 1996.
36. Cf. *1995 Compensation & Benefits Survey*, BSCAI, Fairfax.
37. D'après *Employment, Hours and Earnings* du BLS.

marchés du travail (notamment le degré de syndicalisation) qui commandent les conditions d'emploi et de salaire des travailleurs du secteur du nettoyage et de l'entretien des immeubles [38], dont le taux de salaire horaire ouvrier est de 25 % inférieur à celui du secteur privé en moyenne (tableau 9). Sachant que ce secteur connaît un taux de syndicalisation non négligeable pour les États-Unis en général (11 %), voire très élevé dans certaines agglomérations comme New-York, il existe en moyenne un écart de 30 % dans le coût horaire d'un *janitor*, selon que l'entreprise est syndiquée ou non. Ce qui fait donc la différence essentielle au niveau des rémunérations pour les salariés et des coûts pour les employeurs aux États-Unis, c'est la présence ou non d'un accord collectif au niveau de l'entreprise ou d'un groupe d'entreprises [39]. Car les travailleurs d'une entreprise protégés par un accord collectif ont des niveaux de salaire (salaire de base et couverture sociale) significativement plus élevés que les travailleurs non syndiqués.

En Suède, l'emploi total dans le secteur a décliné sur l'ensemble de la période 1985-1992, essentiellement sous le coup de la très forte récession du début des années 1990. En 1993, le nettoyage industriel représentait 0,7 % de l'emploi salarié global, soit un poids équivalent à la situation américaine en dépit d'un niveau de coût horaire de la main-d'œuvre nettement supérieur (tableau 9). Ce qui caractérise le secteur, c'est comme en France la présence dominante de la main-d'œuvre féminine (65 à 70 %) et importante de la main-d'œuvre immigrée dans les grandes villes. C'est aussi le recours majoritaire au temps partiel [40] (défini en Suède comme toute durée du travail inférieure à 40 h hebdomadaires), bien que la tendance soit plutôt à l'augmentation de la durée moyenne du travail (moins de 4 h par jour selon le syndicat de branche de LO, 5 h par jour ou 25 h par semaine selon les deux associations professionnelles, SASF et Almega). Les salariés ont donc en général deux ou trois employeurs dans le secteur du nettoyage, à l'instar des salariés français, mais pouvant travailler alternativement pour le secteur privé et dans le cadre du secteur public (école, garderie d'enfants ou hôpital) [41].

38. A New-York par exemple où la syndicalisation est forte, il n'est pas rare que les salariés du nettoyage restent 10 à 15 ans dans leur emploi, sachant que le salaire d'entrée dans le secteur est d'environ 30 000 $ par an (150 000 FF) pour un emploi à temps plein.
39. Ces dernières années, le SEIU a fait pression pour obtenir des accords collectifs élargis à plusieurs employeurs donc à plusieurs entreprises situées dans une même zone géographique (*master agreement*). C'est le cas à New-York et à San Fransisco où la quasi totalité des salariés du nettoyage sont protégés par un accord collectif et où le marché est contrôlé par le SEIU.
40. D'après LO, les travailleurs à temps partiel représenteraient environ 85 % de leurs membres au nombre de 1 200 salariés.
41. Cette situation spécifique à la Suède implique qu'un même travailleur peut être régi par des conventions collectives différentes, selon que son employeur est une entreprise de nettoyage ou un établissement public, voire une collectivité locale, et donc percevoir des niveaux de salaire différents pour des tâches identiques. De ce point de vue, l'association professionnelle responsable de la branche tout comme son interlocuteur syndical poursuivent le même objectif d'unification des systèmes de salaire, d'amélioration des conditions de travail et du niveau de formation dans la branche.

Du fait du faible niveau de qualification des emplois, les salaires y sont assez bas, parmi les plus faibles en Suède avec les travailleurs du commerce de détail. Ils se situent à 83 % du salaire moyen des adhérents au syndicat LO. Le salaire minimum conventionnel est fixé à près de 47 F de l'heure pour 40 heures par semaine, soit environ 57 F avec les congés et les primes. Parmi les membres de LO, seuls 10 à 15 % seraient payés à ce minimum conventionnel et la moitié d'entre eux ont plus de 2 ans d'ancienneté. Dans les grandes villes comme Stockholm, la rotation de la main-d'œuvre atteint un travailleur sur deux.

Avec le nettoyage industriel, on est donc globalement en présence d'un secteur de service où quel que soit le pays considéré, la création d'emplois, qui ne peut être considérée comme une création nette ainsi qu'il a déjà été précisé plus haut, repose sur des emplois peu qualifiés et peu payés, donc faiblement productifs. Chercher à abaisser le coût salarial revient dans ce contexte à condamner ce secteur au cercle vicieux d'une concurrence par les prix, aux effets « destructeurs » pour les entreprises et pour les salariés.

Le passage à un mode de concurrence par la qualité, revendiqué par les associations professionnelles du secteur comme par les organisations syndicales dont les intérêts convergent sur ce point dans les trois pays considérés, nécessite le développement de formations qualifiantes. Mais la condition *sine qua non* pour qu'un tel mode de concurrence puisse s'établir repose sur une relative stabilité des contrats autour d'une durée minimale de deux à trois ans, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui. Elle suppose aussi une « professionnalisation » du client, c'est-à-dire une définition claire de ses attentes en matière de qualité des prestations, et non des exigences de flexibilité maximale du travail. Aux États-Unis, l'une des solutions pour sortir de ce cercle vicieux et stabiliser le marché pourrait consister en la syndicalisation du secteur. Pour parvenir à une situation où le syndicat soit en position de force suffisante pour organiser non seulement les travailleurs mais aussi la branche en tant que telle et ses conditions de concurrence face aux clients, ce que les entreprises prestataires ne parviennent pas à faire seules. Cette possibilité a été notamment évoquée par l'association des employeurs BSCAI.

Conclusion

Au terme de cette analyse doublement comparative (deux secteurs de services dans trois pays différents), il apparaît qu'il n'existe pas de lien univoque entre coût du travail et emploi ou encore que les performances en matière d'emplois dans les secteurs de services considérés ne relèvent pas d'une explication univoque en terme de coût. Autrement dit, les liens entre

l'offre et la demande sur ces marchés du travail sectoriels ne se réduisent pas à la confrontation entre des prix et des quantités. Ces résultats confirment l'intérêt, voire la nécessité, de mener des analyses sectorielles spécifiques à condition d'avoir une problématique unifiée. Ils corroborent d'ailleurs ceux issus d'analyses mettant en œuvre des approches globales (Concialdi, Daniel et Tuchszirer, 1997) ou des rares études économétriques consacrées à la relation salaire/emploi dans les services en comparaison internationale (Gianelli et Esping-Andersen, 1990). Ils pourraient ainsi, par un effet de retour, permettre de complexifier les problématiques qui fondent les analyses macroéconomiques postulant trop souvent une homogénéité des services.

Ces résultats montrent que dans le cas de la garde d'enfants, les performances des différents pays en matière d'emplois sont d'abord le résultat de choix politiques et institutionnels. L'analyse comparative débouche en effet sur le constat d'une diversité de l'offre et des modèles de régulation des marchés de services selon les pays, qui aboutit à des résultats contrastés en matière d'emplois. A un pôle se trouve la Suède qui a privilégié un mode de développement des services de garde d'enfants en structure collective et encadré par l'Etat, laissant coexister un large secteur public à côté d'un secteur privé de type coopératif, subventionné et régulé par les municipalités dans le cadre d'une politique contractuelle. Cette offre mixte, structurée à un niveau de plus en plus décentralisé depuis 1992, s'efforce de répondre au plus près à la demande des parents en encourageant leur participation à la définition et à la prestation même de services sur des bases locales. De ce fait, on n'y retrouve pas les défauts attribués en général à la gestion publique, en particulier une relative rigidité de l'offre et une difficulté d'adapter les services aux variations et à la diversité de la demande. C'est donc avant tout ce choix politique, fondé sur la reconnaissance des droits de l'enfant et de l'égalité des sexes, qui dicte les conditions de salaire et d'emploi ainsi que la qualité des services sur ce « marché » et qui détermine le poids du secteur dans l'emploi total.

A l'autre pôle, on trouve les Etats-Unis où une part croissante de l'offre de services de garde est assurée dans le cadre du secteur privé concurrentiel, et où les conditions de rentabilité propres au secteur marchand pèsent non seulement sur les conditions d'emploi et de salaire des travailleurs du secteur de la garde d'enfants mais aussi sur la qualité des services délivrés, étroitement corrélée aux conditions d'exercice de ces métiers dévalorisés économiquement et socialement.

En France, la coexistence (voire la mise en concurrence) d'un modèle de régulation publique ou privé associatif en structure collective et d'un modèle de régulation privée favorisant l'accueil à domicile donne l'impression de choix politiques sans cesse remis en cause. Ces dernières années, le con-

texte de chômage massif a notamment focalisé le débat sur l'emploi autour de la question du coût du travail [42]. Les services de proximité ont servi de champ privilégié d'application à cette thèse, l'idée étant qu'il convenait d'abaisser le coût du travail pour faciliter la création d'emplois dans ces secteurs. Or ni les mesures de simplification administrative, ni celles d'incitation fiscale ou d'exonérations des charges sociales prises par les différents gouvernements depuis 1987 n'ont été à la hauteur des résultats attendus et de leurs potentialités supposées face à l'ampleur du chômage [43]. Les caractéristiques de ces emplois, du point de vue de la durée du travail (4 heures par jour en moyenne), de leurs conditions d'exercice (plusieurs employeurs), ou du niveau des salaires (environ un tiers du SMIC) sont encore loin d'être satisfaisantes en terme de professionnalisation. La modestie de ces résultats, même si certains doivent être jugés sur plus long terme, invite plutôt à pointer les limites de ces mesures visant exclusivement à solvabiliser la demande, et à reconsidérer la question en la formulant autrement.

A l'image de l'exemple suédois, la structuration de l'offre et la professionnalisation des métiers de la petite enfance est sans doute indispensable à l'affirmation et à la définition d'une demande. En Suède, le développement progressif des « crèches » au détriment des modes de garde à domicile, fruit d'une politique volontariste des pouvoirs publics dans les années 70 et 80, fait qu'aujourd'hui, il est devenu plus « naturel » pour un ménage suédois de mettre ses enfants en garderie plutôt que de les faire garder à domicile par une assistante maternelle ou autre. Autrement dit, il vaudrait mieux privilégier en France des mesures en direction de l'offre professionnalisée en structure d'accueil collectif, plutôt que de subventionner des demandeurs isolés et des emplois rémunérés proches du modèle domestique. L'exemple suédois montre en effet qu'un modèle de régulation publique n'est pas incompatible avec des impératifs de rationalité économique (amélioration de la productivité), de citoyenneté (implication des usagers) ou d'une flexibilité de l'offre en réponse à la diversité des demandes.

Dans le cas des services de nettoyage industriel, il semble que les « performances » en matière d'emplois soient moins liées au niveau du coût du travail qu'à la dynamique de la demande, elle-même fortement conditionnée par le processus d'externalisation des tâches de nettoyage, qui transforment ainsi les firmes en clients potentiels. De ce point de vue, il convient de parler de transferts d'emplois plutôt que de créations nettes ; en revanche, on peut penser qu'une offre professionnalisée de nettoyage aux entreprises engendre elle-même sa propre dynamique avec des effets positifs sur l'emploi, d'un point de vue quantitatif et qualitatif. Mais ce scénario suppose une modification des rapports fortement asymétriques entre la demande et l'offre qui caractérisent le secteur dans les trois pays considérés. Evolution qui permettrait de sortir de la logique nuisible de concurrence par les prix et d'enclencher une logique plus vertueuse de concurrence par la qualité fondée sur des emplois qualifiés et des salaires revalorisés.

42. *Cf.* l'article de P. Concialdi, C. Daniel et C. Tuchszirer dans le même numéro de cette revue.
43. Les initiatives gouvernementales prises en faveur de l'emploi familial auraient « créé » près de 70 000 emplois équivalent temps plein (dont une partie d'emplois « officialisés ») entre 1987 et 1995 dans le secteur des services domestiques, *cf.* C. Labruyère : « Professionnaliser les emplois familiaux », *Cereq Bref*, n°125, novembre 1996. Le premier bilan du chèque « emploi-service » sur l'année 1995 fait état de la création de 20 000 emplois équivalent temps plein, cf. S. Zilberman : « L'évolution des emplois familiaux de 1992 à 1994 », Dares, *Premières synthèses*, n°109, 17 août 1995 et « Le chèque emploi-service : un an d'expérimentation », Dares, *Premières informations*, n°502, 22 décembre 1995.

Références bibliographiques

apRoberts L. (1993), « Etats-Unis : Enfin, un congé maternité légal ... mais non payé », IRES, *Chronique Internationale*, n°21, mars.

Casper L.M. (1995), *What Does it Cost to Mind Our Preschoolers ?* , Current Population Reports, Household Economics Studies, US Department of Commerce, Bureau of the Census, September.

Casper L.M. (1996), *Who's Minding our Preschoolers ?,* Current Population Reports, Household Economics Studies, US Department of Commerce, Bureau of the Census, March.

Cattan P. (1991), « Child Care Problems : an Obstacle to Work », *Monthly Labor Review*, October.

O'Connell M. & A. Bachu (1992), *Who's Minding the Kids ?,* Current Population Reports, Household Economics Studies, US Department of Commerce, Bureau of the Census, August.

Desplanques G. (1993), « Garder les petits : organisation collective ou solidarité familiale », *La Société française – Données sociales*, INSEE, Paris.

FENI (1995), *Services de nettoyage industriel – Panorama UE,* 1994, Bruxelles.

FEP (1995), *Enquête emploi-rémunération*, années 1993-1994.

Gadrey J. (1996), *La productivité des services en question*, Desclée de Bouwer, Paris.

General Accounting Office (1995), *Child Care : the Need for Federal Local Coordination*, Washington DC.

Gianelli G.C. & G. Esping-Andersen (1990), « Labour Costs and Employment in the Service Economy », *Labour 4.*

Goodman W. (1995), « Boom in Day Care Industry : the Result of Many Social Changes », *Monthly Labor Review*, August.

Gormley W.T. Jr. (1995), *Everybody's Children : Child Care as a Public Problem*, The Brookings Institution, Washington DC.

Hantrais L. et Letablier M.T. (1995), « La relation famille-emploi – Une comparaison des modes d'ajustement en Europe », *Centre d'Etudes de l'Emploi*, Dossier n°6.

Karlsson M. (1995), *L'assistance maternelle en Europe*, Commission européenne (DG V), Bruxelles.

Laville J.L. (1996), « Services de proximité : le champ des possibles », communication à la journée de travail sur les services de proximité organisée par la Dares et le Centre d'Etudes de l'Emploi, Paris, 30 mai.

Norvez A. (1990), *De la naissance à l'école – Santé, modes de garde et préscolarité dans la France contemporaine, PUF / INED, Paris.*

SEIU (1995), *Industry Report*, Washington, June.

Skocpol T. (1996), « The Politics of American Social Policy, Past and Future » in *Individual and Social Responsibility*, V. Fuchs ed., The Chicago Press University.

US Department of Commerce (1995), *1992 Census of Service Industries, Subject series : Establishment and Firm Size*, Bureau of the Census, February.

US Department of Commerce (1996), *1992 Census of Service Industries, Subject series : Miscellaneous Subjects*, Bureau of the Census, February.

US Department of Labor (1995), *Report on the American Force* , Washington DC.

Veum J.R. & P.M. Gleason (1991), « Child Care : Arrangments and Costs », *Monthly Labor Review*, October.

REVUE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

La *Revue internationale du Travail* paraît en anglais, en français et en espagnol. Elle contribue à une meilleure compréhension des questions sociales et des problèmes du travail en publiant les résultats de recherches originales et des analyses de questions d'intérêt international effectuées notamment par des économistes, des juristes et des sociologues; de courts articles ouvrant des *perspectives* sur les tendances qui se dessinent ainsi que des notes et critiques bibliographiques.

Vol. 135 (1996), n° 5

La mondialisation et l'emploi: des craintes justifiées?
E. LEE

Le harcèlement sexuel sur les lieux de travail: jurisprudence récente
J. AEBERHARD-HODGES

Données relatives à la race, à l'ethnie et au sexe: mises en garde à l'intention de l'usager
C. S. BELL

Croissance et répartition des revenus en Malaisie
R. E. B. LUCAS et D. W. VERRY

Perspectives
Le recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles du travailleur

Prochaine parution: Vol. 135 (1996), n° 6 (Le travail en perspectives)

Abonnement annuel (1997): 80 Fr suisses; 336 Fr français
Publications du BIT, Bureau international du Travail, 1211 Genève 22, Suisse, Fax: (41-22) 799 63 58; Tél.: 799 78 25/61 11; E-mail: pubvente@ilo.org, ou auprès de nos bureaux locaux: **Paris**, 1 rue Miollis, 75015; Fax: (33-1) 45 67 20 04; Tél.: 45 68 32 50; **Bruxelles**, 40 rue Aimé-Smekens, 1060; Fax: (32- 2) 735 48 25; Tél.: 538 51 69; **Abidjan**, 01 B.P. 3960, 01, Fax: (225) 21 28 80; Tél.: 21 26 39.
Info BIT:http://www.ilo.org.