***PRECARITE aux ETATS-UNIS***

La précarité des **emplois s'est** développée pour faire face à la crise économique. Proposer des **emplois précaires est** alors devenu une stratégie économique pour les employeurs. L'employeur peut ainsi s'adapter rapidement au changement de conjoncture, aux nouvelles habitudes et être davantage concurrentiel.

La grande précarité en France touche plus souvent **les jeunes adultes, les personnes seules, les familles monoparentales et les immigrés**.

Sur le plan des définitions la **pauvreté** s'entend principalement comme absence ou insuffisance de ressources (monétaires notamment). La **précarité** ne se comprend pas seulement ainsi. La notion désigne plutôt une fragilité des revenus et des positions sociales

Article Février 2021 sur la précarité des femmes aux Etats-Unis

“De quoi remplir 40 stades de football.” Voilà une éloquente image pour évaluer le nombre de femmes au chômage depuis le début de la pandémie, utilisée par la vice-présidente américaine [Kamala Harris,](http://www.courrierinternational.com/sujet/kamala-harris) dans une tribune publiée dans le [Washington Post](https://www.washingtonpost.com/opinions/kamala-harris-women-workforce-pandemic/2021/02/12/b8cd1cb6-6d6f-11eb-9f80-3d7646ce1bc0_story.html). En effet, environ 2,5 millions d’Américaines ont perdu leur emploi en moins d’un an, depuis le début de la crise du coronavirus. En comparaison, selon un article de [Reuters](https://www.reuters.com/article/us-usa-economy-jobs-idUSKBN2A526P), ils sont 1,8 million d’hommes à se trouver dans cette situation. “Cet exode de masse des femmes du monde du salariat est une urgence nationale, qui requiert une solution nationale”, pointe-t-elle.

Cette précarisation touche toutes les catégories socio-professionnelles, le public comme le privé, les petits salaires comme les plus élevés. Celles qui travaillaient dans les métiers du soin ont été sous-payées, tandis que les propriétaires de petits commerces ont dû renoncer à leur activité. “En février 2020, environ 5 millions de femmes étaient entrepreneuses, note Kamala Harris. En avril, une sur quatre avait fermé boutique.”

Autre “fardeau” : le manque de structure de garde d’enfants, qui a transformé les foyers en “écoles et garderies” et conduit peu à peu les mères travailleuses à renoncer à leur travail à temps plein. Pourtant, les femmes sont nécessaires à la survie du pays, souligne Kamala Harris :

Des études ont montré que notre PIB augmenterait de 5 % si les femmes participaient à la main-d’œuvre au même niveau que les hommes.”

Concrètement, la vice-présidente et le nouveau président démocrate Joe Biden prévoient un “American Rescue Plan”, présenté le 5 février devant le Sénat. “Il fournira une aide de 1 400 dollars [1 155 euros] aux personnes dans le besoin et au moins 3 000 dollars [2 475 euros] aux parents pour chacun de leurs enfants.” Par ailleurs, ce plan inclura “l’assurance chômage et habitation” et aidera à “la réouverture des écoles dans les normes ainsi qu’un grand investissement dans les garderies”.

**Etude des transformations du travail qui se sont opérées aux États-Unis au cours des premières décennies du xxie siècle**

L’extraordinaire collusion en 2020 de nombreuses crises aux Etats-Unis — pandémie, récession économique et manifestations massives — crée une conjoncture unique pour étudier les transformations du travail qui se sont opérées aux États-Unis au cours des premières décennies du xxie siècle.

Cet article propose un rapide examen du contexte institutionnel où se déploient et se transforment les relations professionnelles et d'emploi spécifiques aux Etats-Unis.

La discussion se poursuit en explorant trois dimensions :

1) les marchés du travail,

2) l’organisation du travail, et

3) la reproduction sociale.

En conclusion, j'analyse les implications de ces récentes évolutions sur la conjoncture actuelle.

La pandémie aurait porté à un demi-million le nombre de décès en mars 2021.

1En décembre 2020, les États-Unis recensaient plus de 16 millions de cas de Covid-19, et plus de 300 000 décès dus à la maladie[1](https://journals.openedition.org/nrt/9783#ftn1) (Université Johns Hopkins, 2020). L’adoption de mesures de distanciation sociale en mars 2020 a entraîné la mise à l’arrêt d'une grande partie de l'économie, provoquant un bond du taux de chômage à 14,7 % en avril ; près de 10 millions d'emplois ont disparu entre février et octobre (Gould et Bivens, 2020). Puis, le meurtre de l'Afro-Américain George Floyd en mai par des policiers à Minneapolis, dans le Minnesota, événement filmé par un smartphone et largement diffusé sur les réseaux sociaux, a déclenché d’importantes manifestations, avec environ un demi-million de personnes mobilisées dans 500 localités aux États-Unis, pour ce qui a été décrit comme la plus grande vague de protestation civile de l'histoire américaine (Buchanan, Bui et Patel, 2020).

2Cet extraordinaire télescopage de crises – pandémie, récession économique et soulèvement populaire – offre des conditions exceptionnelles pour analyser les relations professionnelles aux États-Unis au xxie siècle. Dans cet article, je décris à grands traits certaines de ces transformations, en utilisant le cadre analytique très large de l'économie politique qui met l'accent sur l'inégalité des positions structurelles, des normes d'identité de groupe et des relations de pouvoir entre les acteurs du marché du travail et sur le lieu de travail (Dickerson von Lockette et Spriggs, 2016 ; Branch et Hanley, 2018 ; Howell et Kalleberg, 2019). En outre, les universitaires féministes ont démontré le lien étroit qui existe entre salariat, aides sociales de l’État et reproduction sociale, prenant notamment en compte le travail – rémunéré ou non – de care, généralement effectué par les femmes (Gottfried, 2013 ; Grimshaw, Fagan et Hebson, 2017).

3Ailleurs (Rhomberg, 2010), j'ai proposé le concept de « point d’inflexion » pour analyser les périodes où l’ordre institutionnel entre en crise et où les contradictions latentes s'intensifient ou éclatent au grand jour. Contrairement au concept plus familier de « point de rupture » (critical juncture), un point d’inflexion n'implique pas nécessairement que les événements prennent un tournant radical. Au contraire, ce moment, même lorsqu’il est induit par un choc apparemment exogène, met en évidence des tensions et des résistances endogènes au sein de schémas institutionnels normalisés, qui préfigurent potentiellement des controverses et des changements à venir. Il est trop tôt pour savoir si la période actuelle peut se cristalliser en un point de rupture porteur de transformations, mais nous pouvons identifier ici certains des conflits spécifiques et des questions cruciales en jeu.

[Introduction. Le contexte institutionnel : droits des travailleurs et protection sociale](https://journals.openedition.org/nrt/9783#tocfrom1n1)

5Les États-Unis possèdent le droit du travail parmi les moins protecteurs et les moins égalitaires au sein des nations capitalistes avancées, notamment en matière de conventions collectives, de salaire minimum, d'accès à la couverture santé et aux congés payés, ou d'aide aux chômeurs et aux ménages à faible revenu (Schmitt, 2010). La plupart des syndicats du secteur privé sont régis par le *National Labor Relations Act* de 1935 (NLRA, « Loi nationale sur les relations professionnelles »), mis en œuvre par l’agence du*National Labor Relations Board* (NLRB, « Comité national des relations professionnelles »). Les conventions collectives sont généralement établies de manière décentralisée au niveau de l'entreprise, voire de l'atelier ; le gouvernement accrédite les syndicats à titre d'agents négociateurs et institue des règles de négociation collective, mais il intervient rarement pour garantir les accords.

La plupart des travailleurs non syndiqués du secteur privé sont employés de « gré à gré », ce qui signifie qu'ils peuvent être licenciés à tout moment pour n’importe quel prétexte (non interdit par la loi), voire sans la moindre raison (Summers, 2000).

Certaines catégories de travailleurs et de travailleuses sont protégées par le titre vii de la loi sur les droits civils de 1964 ou d'autres lois contre la discrimination en matière d’emploi fondée sur la race, le sexe et autres motifs. Cependant, les procédures légales pour les faire appliquer sont distinctes des lois régissant les syndicats et dépendent généralement des poursuites engagées à titre individuel par des salarié·es (Stone, 2004).

6De plus, un autre ordre, parallèle et plus contraignant, a persisté au sein du système fédéral américain depuis l'époque du *New Deal*, notamment dans les anciens États confédérés du Sud, où un régime juridique d'apartheid raciste s’est maintenu durant une grande partie de l'après-guerre. À la demande insistante de membres du Congrès sudistes, la NLRA ne s’applique pas à tous les secteurs, comme par exemple l’agriculture et les services domestiques, qui étaient avant la Seconde Guerre mondiale les plus gros employeurs de travailleurs afro-américains (Quadagno, 1996). La loi Taft-Hartley de 1947 qui régit les relations entre patronat et syndicats a autorisé les États à adopter des lois dites « droit au travail » (*right-to-work* *laws*) ; celles-ci affaiblissent les syndicats en permettant aux salariés couverts par des contrats négociés par les organisations syndicales d’en « profiter » sans s’acquitter du paiement de leur cotisation, ni de contribuer « équitablement » aux coûts du travail syndical. En 1960, dix-neuf États – principalement du Sud, de la région des Grandes Plaines et des déserts de l’Ouest – avaient adopté des lois dites « droit au travail » (Gordon, 2016). Dans les années 1960 et 1970, les conventions collectives ont fait leur apparition dans le secteur public, souvent négociées par des travailleurs issus des minorités ethno-raciales ou par des femmes. Ces conventions sont principalement régies par des législations étatiques qui varient d'un État à l'autre. Là encore, les mêmes États du Sud et de l'Ouest restreignent fortement les droits syndicaux des travailleurs du secteur public (Hebdon, Slater et Masters, 2013).

7Les employeurs, d’un bout à l’autre du pays, se sont généralement opposés à la syndicalisation dans les secteurs non organisés, mais dès les années 1980, les entreprises syndiquées ont elles aussi commencé à s’opposer aux nouvelles conventions collectives, soutenues par l'administration du président Ronald Reagan et par les tribunaux fédéraux. Depuis des décennies, les décisions duNLRB (« Comité National des Relations Professionnelles ») et des tribunaux se sont multipliées au bénéfice des employeurs qui disposent d’une plus grande liberté pour empêcher les salarié·es de se syndiquer, en utilisant des méthodes légales et bien souvent illégales, alors qu’elles imposent des sanctions sévères aux syndicats qui outrepassent les limites strictes de l'action collective (Rhomberg, 2012). En conséquence, le taux de syndicalisation dans le secteur privé, au niveau national, est passé de 24 % des salariés en 1973 à seulement 6 % en 2019 ; les États du Sud affichent là encore les niveaux les plus bas enregistrés (Hirsch & MacPherson, 2020).

8D’autres formes de protection et de prestations sociales à destination des travailleurs ont également été ajournées, voire suspendues. Le salaire minimum fédéral, fixé par le Congrès, n’est toujours pas indexé sur l'inflation ; son montant de 7,25 dollars de l'heure en 2020, était inférieur au seuil de pauvreté fédéral pour un salarié à temps plein vivant en couple. Les États ont la possibilité d’établir des minima plus élevés, mais dans 21 États, principalement du Sud et du Midwest, le taux horaire reste fixé à 7,25 dollars (Cooper, 2017). Le système d'assurance-chômage a été instauré dans les années 1930, mais normalement, le versement de l’allocation n’excède pas 26 semaines. En raison de différences de seuil d’éligibilité archaïques, seul un tiers des personnes sans emploi durant la Grande Récession de 2007-2009 a effectivement pu bénéficier de l’allocation chômage (Mettler, 2018, p. 49).

9À peine plus de la moitié des salariés bénéficie d'une assurance maladie[**3**](https://journals.openedition.org/nrt/9783#ftn3), contre plus de 70 % d’entre eux dans les années 1980 ; pour les travailleurs à bas salaire, la proportion descend à 20 % à peine (Mettler, 2018, p. 34). Les programmes Medicare et Medicaid gérés par le gouvernement fédéral offrent respectivement une couverture santé aux personnes âgées (de 65 ans ou plus) et aux pauvres. La loi de 2010 sur les soins abordables (*Affordable Care Act* – ACA[**4**](https://journals.openedition.org/nrt/9783#ftn4)) a mis en place de nouvelles réglementations et a accordé des subventions fédérales aux compagnies privées d'assurance maladie ; l’augmentation de l’aide accordée au programme Medicaid a permis de faire chuter le taux d’adultes sans couverture maladie de 16 % en 2010 à 10,9 % en 2016. L'ACA n’a toutefois pas modifié en profondeur la structure du marché de l’assurance-santé, et 24 États, à nouveau principalement dans le Sud et le Midwest, ont refusé d’étendre le programme Medicaid avant même que la Cour suprême des États-Unis les ait autorisés à s’en retirer. En 2018, environ 28 millions de personnes étaient toujours sans couverture maladie (Quadagno et Lanford, 2019).

10Enfin, la loi de 1996 sur la « réforme de l'aide sociale » a imposé de nouvelles règles définissant le temps travaillé, a prescrit des limitations de durée légale et a instauré des sanctions en cas de non-respect des obligations par les bénéficiaires de cette aide financière fédérale à destination des familles pauvres ; elle a aussi plafonné le montant du financement fédéral pour l'ensemble du programme. L’objectif de cette loi était de favoriser le retour à l’emploi des participants (principalement des mères célibataires) ; mais en sortant du programme d’aide, moins des deux tiers d’entre eux avaient trouvé un emploi stable, obtenant généralement des emplois peu rémunérés qui ne leur ont pas permis de sortir de la pauvreté avec leur famille. Ainsi, le nombre moyen de bénéficiaires a chuté de façon spectaculaire et s’est maintenu à un faible niveau, y compris pendant la période de fort chômage de la Grande Récession de 2007-2009 (Edin et Shaefer, 2016, pp. 30-31).

11Dans l'ensemble, le droit du travail et l’aide sociale sont moins protecteurs aux États-Unis que dans la plupart des autres nations capitalistes avancées. Les travailleurs et les travailleuses ont des droits limités dans le cadre de leur travail et doivent se plier à la loi du marché pour gagner de quoi vivre, avoir accès au système de santé et couvrir leurs autres besoins. Le système institutionnel segmenté, fondé sur l'héritage des inégalités de race, crée un régime concurrentiel de bas salaires qui met à mal le bien-être social. De plus, les aides gouvernementales ne sont généralement pas suffisantes pour soutenir concrètement les salarié·es ou pour produire des effets anticycliques durant les récessions. Tel est le contexte dans lequel les évolutions en matière de marché du travail, d'organisation du travail et de reproduction sociale par le soutien aux ménages ont eu lieu ces dernières décennies.

[Le marché du travail : demande des employeurs et composition de la main-d'œuvre](https://journals.openedition.org/nrt/9783#tocfrom1n2)

12Les employeurs et les salariés ont été affectés par les transformations structurelles du marché du travail américain, suite à la mondialisation néolibérale, à la déréglementation et aux nouvelles stratégies des entreprises.

13Ces transformations ont coïncidé avec une réorganisation spatiale de la production et de la demande de main-d'œuvre, dont la composition a subi d’importants changements démographiques. Ces dynamiques de restructuration conjuguées aux discriminations de genre et de race ont produit différents modèles de segmentation du marché du travail et une refonte de la classe ouvrière américaine.

14En sociologie, l'analyse des chaînes globales de fabrication des produits de base (*global commodity chains*[**5**](https://journals.openedition.org/nrt/9783#ftn5)) est devenue essentielle pour comprendre la reconfiguration de la production ; elle s'inspire de la théorie des systèmes-monde et des études du développement (Bair, 2009). L’approche des chaînes globales de fabrication des produits de base étudie la répartition inégale des rémunérations au sein des chaînes de production, intégrées dans le cadre de structures fonctionnelles mais géographiquement dispersées ; elle met aussi en lumière la structure de gouvernance et de contrôle mise en place par les « firmes pilotes » (*lead firms*). Contrairement aux chaînes de commodité pilotées par des producteurs (*producer-driven commodity chains)* dans le secteur industriel, à forte intensité capitalistique et à intégration verticale, les grands détaillants et les marques comme Walmart et Nike utilisent leur pouvoir d'achat pour dominer des chaînes de fabrication des produits de base pilotées par des acheteurs (*buyer-driven commodity chains*), pour imposer une flexibilité et une réduction des coûts à des sous-traitants juridiquement indépendants et pour maintenir un contrôle des stocks en flux tendu. Aujourd'hui, même les producteurs à forte intensité capitalistique et technologique comme Apple développent des *centres d’achat en réseau*, favorisant l'externalisation des tâches et privilégiant les interactions modulaires entre acheteurs et fournisseurs (Gereffi et Fernandez-Stark, 2016). Dans le secteur de la vente de détail, le système logistique mis en place par Walmart puis repris par Amazon, permet de gérer un marché en ligne, des fonctions de stockage et de préparation des expéditions et une infrastructure de *cloud computing* (Alimahomed-Wilson et Reese, 2020).

15Aux États-Unis, le processus d’intégration économique mondiale s’est accéléré avec la signature de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) en 1994 et l'entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce (OMC) en 2001. Suite à l’entrée en vigueur de l'ALENA, les investissements directs étrangers américains au Mexique sont passés de 17 milliards de dollars en 1994 à près de 110 milliards de dollars en 2017, et les chaînes d'approvisionnement sont désormais intégrées de part et d'autre de la frontière dans des secteurs comme l'automobile, l'électronique, l’électro-ménager et la machine-outil (Villareal, 2019 ; Rothstein, 2016)[**6**](https://journals.openedition.org/nrt/9783#ftn6). En raison de la baisse constante de la part de l'industrie manufacturière dans l'économie américaine depuis plusieurs décennies, les chiffres de l’emploi ont fortement chuté après les années 1990, passant de 17,2 millions en 1999 à 11,4 millions en 2011 (Acemoglu *et al*., 2016). Si la contraction de l’emploi a affaibli les syndicats industriels, la mondialisation a également entraîné une réorganisation spatiale de la production manufacturière à l’intérieur des États-Unis. Dans l'industrie automobile, la production s'est progressivement déplacée des régions du *Midwest* et des Grands Lacs vers les États du Sud, où se sont implantées des sociétés détenues par des capitaux étrangers, attirées par des salaires locaux plus bas et les incitations financières mises en place par les gouvernements de ces États. Entre 1983 et 2011, des constructeurs automobiles tels que BMW, Honda, Hyundai, Kia, Mercedes Benz, Nissan, Toyota et Volkswagen ont ouvert des usines d'assemblage en Alabama, en Géorgie, au Kentucky, en Caroline du Sud, au Tennessee et au Texas, toutes non syndiquées (Platzer et Harrison, 2009).

16Parmi les principales évolutions structurelles du marché du travail, la participation des femmes a connu une hausse durable : elles représentaient 43 % de la main d’œuvre en 1970 ; ce taux a culminé à 60 % en 1999 avant de diminuer graduellement depuis (Gottfried, 2013, p. 48). Près de 70 % des mères d'enfants de moins de 18 ans travaillent ou sont à la recherche d'un emploi ; parmi elles, les deux tiers sont des mères d'enfants encore non scolarisés de moins de 6 ans (Ministère états-unien du travail, 2016). Si la discrimination des femmes au travail a quelque peu reculé, ces dernières restent sous-représentées dans les postes à responsabilités, les métiers techniques ou parmi les professions hautement valorisées (*elite professions*), et exercent plus fréquemment des métiers traditionnellement perçus comme féminins, dans les secteurs des services à la personne et du *care*, notamment. En 2010, quatre femmes sur dix exerçaient des métiers où au moins 75 % de leurs collègues étaient des femmes, comme dans le cas des secrétaires (96 %), des puéricultrices (93 %), des infirmières diplômées (91 %) ou des enseignantes de l’enseignement primaire (82 %) (Gottfried, 2013, pp. 56-57).

17Les théories conventionnelles du capital humain, de la productivité ou de la modernisation technologique peinent à expliquer la persistance des inégalités de genre et de race. Les sociologues insistent plutôt sur le rôle que jouent la demande des employeurs et les institutions du marché du travail, dont les évolutions s’inscrivent dans des processus économiques et culturels plus vastes. Depuis les années 1970, le taux de chômage des Noirs est resté environ deux fois plus élevé que celui des Blancs, malgré d’importants progrès réalisés en matière de formation des travailleurs noirs ; les inégalités salariales entre Noirs et Blancs se sont aggravées suite au déclin des syndicats et à la stagnation du salaire minimum (Rodgers, 2019). Des études expérimentales menées sur les pratiques d’embauche ont montré qu’à qualification égale, les employeurs s'intéressent autant, voire plus, aux candidats blancs ayant un casier judiciaire qu'aux candidats noirs et latinos avec un casier judiciaire vierge (Pager, Western et Bonikowski, 2009). Dans le même temps, le surnuméraire des jeunes hommes, peu éduqués, a été absorbé par une hausse extraordinaire du nombre des incarcérations. En 2008, les hommes noirs de moins de 35 ans sans diplôme avaient plus de chance d’être en prison que d'avoir un emploi (Western et Pettit, 2010).

18Les constructions sociales de race et de genre façonnent ainsi la qualité de l'emploi, l'évaluation des compétences et l'affectation des travailleurs à certains postes plutôt qu’à d’autres, établissant une corrélation entre emplois, compétences et types de travailleurs (Branch et Hanley, 2018). Pour les emplois précaires et mal rémunérés, les employeurs préfèrent avoir recours à une main d’œuvre immigrée, dépendante et subordonnée ; ces travailleurs et travailleuses avec un faible niveau d'éducation et peu d'alternatives bénéficient pourtant d’offres de travail stable grâce à leurs compétences spécifiques et aux réseaux communautaires auxquels ils appartiennent (Waldinger et Lichter, 2003). Avec l'ALENA, la concurrence de l'agrobusiness américain a entraîné une perte nette de 2 millions d'emplois agricoles mexicains entre 1991 et 2007. L'immigration du Mexique vers les États-Unis a alors connu une forte hausse : le nombre de résidents nés au Mexique et vivant aux États-Unis est passé de 4,5 millions en 1990 à 12,6 millions en 2009, tandis que le nombre d'immigrants mexicains clandestins est passé de 2 millions en 1990 à 6,9 millions en 2007 (Weisbrot *et al*., 2014 ; Passel & Cohn, 2019). L'immigration illégale, en provenance de tous les pays, a plus que triplé entre 1990 et 2007, mais a reculé depuis. En 2017, il y avait 10,5 millions d’immigrants illégaux aux États-Unis, dont 4,9 millions en provenance du Mexique. Les travailleurs en situation irrégulière représentaient 4,6 % de la main-d'œuvre américaine en 2017 ; ils exercent en majorité des métiers manuels mal payés : selon certaines estimations, ils représentent environ un quart des plongeurs (en restauration), des femmes de ménage et des ouvriers de l'industrie agro-alimentaire, un tiers des emplois du secteur de la construction et jusqu'à 80 % de la main-d'œuvre agricole (Loscocco, 2017 ; Gleeson, 2016).

19Ces évolutions ont renforcé les inégalités croissantes de revenus et entraîné une stagnation relative des salaires pour la grande majorité des travailleurs (Howell et Kalleberg, 2019). La recomposition de la main-d'œuvre nous invite toutefois à repenser nos manières de se figurer la classe ouvrière américaine. Draut (2018, pp. 7-9) constate que les minorités ethno-raciales représentent plus de 41 % de la classe ouvrière, définie comme l’ensemble des travailleurs non diplômés de l’enseignement secondaire ; de plus en plus, ils sont salariés des secteurs de l'alimentation, du commerce de détail, des services et des soins à la personne (*care*), travaillent dans des ateliers (cols bleus) ou sont employés de bureau.

[L’organisation du travail : production flexible et travail précaire](https://journals.openedition.org/nrt/9783#tocfrom1n3)

20Les évolutions macro-sociales que nous venons de décrire ont un fort impact sur l'organisation des processus de travail et sur le poste de travail ; elles s’inscrivent au quotidien dans les relations professionnelles. Or, les différents segments de travailleurs se trouvent régis par des formes de contrôle distinctes, ce qui renforce les inégalités économiques et sociales. Depuis les années 1980, la financiarisation de l'économie et l’exigence d’une forte rentabilité ont conduit à la disparition de la grande entreprise en tant que telle, les grandes firmes passant du modèle du « capitalisme social » (*welfare capitalism*), caractérisé par la sécurité de l'emploi, les marchés du travail internes et des avantages sociaux accordés par l’employeur, à celui de firmes « en réseau », où la production est flexible et les effectifs réduits (Davis, 2009 ; Applebaum et Batt, 2014).

21La flexibilité s’est mise en place grâce à deux méthodes au moins : en « aplatissant » l’organisation interne de la grande entreprise, cœur du système, et en recourant à des pratiques de travail fragmentées et éclatées (*fissured work*) à travers la sous-traitance et l’externalisation des coûts (Peck, 1996 ; Weil, 2014). Les hiérarchies bureaucratiques se sont « aplaties », remplacées par des systèmes organisationnels dans lesquels un ou deux niveaux hiérarchiques disparaissent ; la prise de décision est décentralisée et les salariés participent à la résolution de certains problèmes, souvent dans le cadre d'équipes de travail dites autonomes (Stone, 2004). Les salariés y ont des contrats de travail de plus courte durée, leurs missions sont plus complexes et ils changent plus souvent de postes au sein de la firme, voire sont mutés dans d’autres entreprises au sein du même réseau. Plutôt que de leur assurer la sécurité de l'emploi, les employeurs offrent à leurs salariés la possibilité de développer leurs compétences, d’entretenir leurs réseaux et d’accroître leur « employabilité », tout en transférant sur eux les risques et les responsabilités (Stone, 2013). La multiplication des missions qui incombent aux salariés, souvent très larges et mal définies, puis la dilution des responsabilités au sein des organisations peuvent aussi accroître l’exploitation des travailleurs, la formation de clans informels et influents, la reproduction des inégalités de race et de genre et rendre plus difficile l'application des mesures de lutte contre les discriminations prévues par la Loi (Loscocco, 2017 ; Stone, 2004).

22Des études montrent que la « high road », fondée sur la flexibilité du système productif, avec des taux élevés de participation, de productivité et de sécurité de l'emploi, où les emplois sont stables et bien rémunérés, est économiquement viable mais sous-utilisée. L’action syndicale joue un rôle important dans sa mise en œuvre, mais en raison de l’affaiblissement des syndicats, les pressions exercées sur les entreprises pour qu'elles adoptent ces pratiques de la « high road » sont moins fortes (Osterman, 2018 ; Kochan et Kimball, 2019). Ce qui souligne combien le conflit est au cœur de la question de la flexibilisation. Murray et Schwartz (2019) affirment que les constructeurs automobiles américains ont eu recours dans le Détroit du début du xxe siècle au modèle de production flexible, qui plus tard sera adapté par les Japonais, pour mieux l’abandonner ensuite au profit d'un système de production fragmenté afin de contrecarrer les initiatives syndicales et d’affaiblir le pouvoir des travailleurs.

23Dans les industries à forte valeur ajoutée, la production flexible repose souvent sur la concentration géographique : producteurs et fournisseurs se retrouvent dans un même espace, avec des réseaux informels denses et un accès facilité à la main-d'œuvre, à l'information ou à d'autres intrants. Sassen (2019) a analysé le rôle des villes en tant que complexes productifs pour les secteurs de la finance, des médias, de l'information et autres services aux entreprises. Les villes américaines ont également cherché à revitaliser leurs économies grâce à l’implantation sur leur territoire d’industries culturelles comme la production cinématographique et télévisuelle, les musées, les arts du spectacle et le tourisme. Ces industries dépendent de la coprésence et de la coordination d'une main-d'œuvre diverse, qualifiée et peu qualifiée, pour créer un produit, un spectacle, un événement ou une expérience originale. Gautney et Rhomberg (2015) affirment toutefois que le modèle de la « *high road* » ne peut exister que s’il peut s’appuyer sur des institutions du droit du travail fortes, comme les syndicats et la réglementation publique, même lorsqu’il s’agit de main-d'œuvre hautement qualifiée.

24Sans une gouvernance ferme, les employeurs peuvent également mener une politique de flexibilité par la « *low road* », ce que Weil (2014) appelle l’ « éclatement » des lieux de travail, par le recours à la sous-traitance, au système de franchise, à des agences d’intérim ou à d'autres moyens du même genre. La fragmentation ou l’éclatement de l’entreprise transfère les coûts vers les sous-traitants et les franchisés, exerce une pression concurrentielle à la baisse sur les salaires et les avantages sociaux et dégage les « firmes pilotes » ou donneurs d’ordre de leur responsabilité d’employeur en matière de respect de la législation du travail. De plus, les employeurs répertorient à tort des millions de salariés comme travailleurs indépendants. Ces derniers se voient ensuite généralement refuser des avantages sociaux tels que l'assurance maladie, ne sont pas couverts par les lois fédérales sur les salaires et les heures supplémentaires, n’ont pas droit à la sécurité sociale, ni à l'assurance chômage ou à une quelconque indemnisation ; ils ne peuvent pas non plus se syndiquer (Carré, 2015). Même de grands établissements du secteur formel, tels qu’usines, entrepôts ou hôtels, ont précarisé le travail en interne, faisant appel à des sous-traitants, à des agences d’intérim pour des embauches temporaires ou à d'autres formes d’emploi atomisé (Weil, 2014 ; Alimahomed-Wilson et Reese, 2020).

25Pour les travailleurs et les travailleuses, cela se traduit souvent par des conditions de travail précaires, avec notamment des bas salaires, voire peu ou pas d'avantages sociaux, une insécurité de l'emploi et une augmentation des violations du droit du travail (Howell et Kalleberg, 2019 ; Bernhardt, *et al.*, 2009). Bien que les activités liées aux plateformes numériques (*gig economy*), comme Uber ou TaskRabbit, restent encore relativement peu répandues, on estime qu'un travailleur américain sur huit occupe une forme atypique d’emploi et qu'un plus grand nombre d'entre eux travaillent informellement, de façon non déclarée. Les formes atypiques d’emploi correspondent souvent à des petits boulots, avec des contrats à temps partiel ou à court terme, qui permettent aux salarié·es qui cumulent plusieurs emplois de compléter leur revenu, celui de leur emploi principal étant insuffisant (Katz et Krueger, 2019). Abraham et Houseman (2019) estiment que plus d'un quart des adultes exercent un travail informel en plus de leur emploi principal ; les travailleurs noirs et moins éduqués dépendent davantage des revenus issus du travail informel.

26Les travailleurs de ce système éclaté de l’emploi sont contraints à accepter des conditions de travail dégradées et à affronter la discipline du marché. De plus, les activités de service introduisent une relation triangulaire entre les employeurs, les salarié·es et leurs client·es, étudiant·es ou patient·es ; dans ce cas, l’image de soi, les émotions et le corps du travailleur, et donc son identité raciale et aussi sexuelle, sont mobilisés dans sa performance au travail (Leidner, 1993 ; Gottfried, 2013). Sherman (2007) et Sallaz (2009) décrivent les tactiques de consentement et de contrôle que les travailleurs qualifiés des services déploient avec leurs clients, comme les réceptionnistes dans les hôtels de luxe et les croupiers dans les casinos. En revanche, Ikeler (2016) montre comment les « géants » de la grande distribution comme Walmart imposent à leurs employés d’avoir avec les clients des relations de service déqualifiées, standardisées en adoptant un management « *ad hoc* », mélange de paternalisme corporatif, d’antisyndicalisme vigoureux et de rotation élevée des équipes, pour que cette main-d'œuvre instable, qui s’identifie peu à l’entreprise et n’est pas attachée à son travail, ne développe pas une conscience de classe contestataire.

[La reproduction sociale : travail, famille et politiques publiques](https://journals.openedition.org/nrt/9783#tocfrom1n4)

27Les inégalités de genre, de race et de statut façonnent autant le processus de reproduction sociale que le marché du travail et le monde professionnel. Ce qui signifie aussi conflits entre exigences des employeurs et responsabilités au sein du foyer, qu’elles soient ménagères ou parentales. Le manque de programmes publics d’aide aux familles fait peser la charge sur les ménages, et en particulier sur les femmes, qui doivent travailler – et assurer une double journée ou faire appel à des prestataires de services à la personne. Lesquels emploient d’ailleurs surtout des femmes et des personnes issues des minorités ethno-raciales, avec des salaires généralement bas et dans des conditions précaires.

28Depuis les années 1980, le modèle dominant de la famille avec enfant(s) est un couple où les deux parents travaillent ou bien avec un parent isolé salarié ; cependant, de nombreux employeurs continuent d'exiger de leur salarié qu’il corresponde au travailleur idéal : très impliqué dans son travail, disponible à plein temps, pendant de longues heures d’affilée et réactif dans des délais les plus courts possible. Comme l'affirme Williams (2000), cela suppose une division sexuelle du travail où les épouses et mères effectuent le travail reproductif non rémunéré à la maison : cuisine, ménage et soins à la famille. Même si les hommes participent plus aujourd’hui au travail domestique, les femmes avec un emploi continuent à effectuer la majorité des tâches ménagères et des soins. Ce déséquilibre a entravé le rattrapage des inégalités de revenus salariaux entre hommes et femmes : en effet, si les jeunes femmes entament désormais leur carrière avec un salaire à peu près équivalent à celui des hommes, elles se voient imposer une « pénalité de maternité » (*motherhood penalty*) lorsqu’elles ont des enfants, et subissent par la suite des discriminations : retards de promotion, temps partiel voire sortie du marché du travail (Doran, *et al.*, 2019).

29Les ingénieurs, juristes et cadres les mieux payés travaillent souvent de longues heures, mais ont plus facilement accès aux congés rémunérés, à des horaires adaptés à la famille et au télétravail (Boushey 2016). En revanche, de nombreux travailleurs à bas salaire se débattent avec des emplois à temps partiel subis, des horaires de travail imprévisibles et un emploi du temps géré « en flux tendu ». Dans les secteurs de la vente au détail, de l’hôtellerie et de la restauration, du transport aérien ou de la livraison de colis, les employeurs calibrent les heures de travail de leurs employé·es en fonction de la demande fluctuante des consommateurs ; ces travailleuses avec des horaires irréguliers n’ont que peu de visibilité sur les moments où elles sont requises au travail (Cauthen, 2011). Cette imprévisibilité des horaires les empêche de gagner un revenu décent (en travaillant pour plusieurs employeurs par exemple) ou de répondre à leurs besoins de santé ou de garde d’enfants, surtout pour les travailleurs et les travailleuses à bas salaires ; cela contribue à l’augmentation de leur stress, tiraillé·es qu’ils et qu’elles sont entre leur famille et leur travail (Lambert, Fugiel et Henly, 2014).

30Les États-Unis sont le seul membre de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à ne pas offrir de congé maternité aux jeunes mères, et aucune loi fédérale n'oblige les employeurs du secteur privé à accorder des congés payés, quels qu'ils soient (Donovan, 2019). La loi de 1993 sur les congés pour raisons familiales et médicales (*Family and Medical Leave Act –* FMLA) autorise les salariés à prendre jusqu'à 12 semaines de congés sans solde pour s'occuper de leur famille ou pour raisons médicales, mais seuls environ 60 % des travailleurs y ont droit et beaucoup n'ont même pas les moyens de les prendre. Concernant la garde d'enfants, seuls 11 % des travailleurs civils ont droit à une aide de leur employeur. Des subventions et des dispositifs de crédits d'impôt ont été mis en place par le gouvernement pour aider les familles à faibles et moyens revenus, mais ils sont peu mobilisés ; les services de garde d'enfants financés par l'État ne concernent qu'une minorité des enfants d'âge préscolaire (Doran *et al.*, 2019 : Ministère américain du Travail, 2016, p. 11). Faute d’aide publique, les travailleurs aux revenus les plus modestes dépendent grandement des accords informels qu’ils passent avec leurs collègues pour couvrir leurs absences et avec les membres de leur famille élargie pour assurer la garde des enfants (Clawson et Gerstel, 2014).

31À mesure que les femmes et les mères ont accédé à un emploi rémunéré, la demande de services à la personne, que ce soit de garde ou de travaux ménagers, s'est accrue, tant au sein du foyer qu'à l'extérieur (Gottried, 2013, p. 112). Le travail du *care* et le travail domestique sont encore très genrés et dévalorisés, et ses travailleuses sont parmi les moins bien payées et les plus vulnérables. Plus de 2,2 millions de personnes sont employées de maison – comme femmes de ménage, gardiennes d'enfants ou aides à domicile. Plus de 91 % d’entre elles sont des femmes, 57 % sont noires, latino-américaines ou asiatiques, et plus d'un tiers sont nées hors des États-Unis, contre 17 % pour le reste de la population active. Le salaire horaire est faible et le revenu annuel atteint environ 16 000 dollars, soit moitié moins que celui des travailleurs ayant un niveau d'éducation et un profil démographique équivalents, mais qui ne sont pas employé·es de maison (Wolfe, *et al.*, 2020). Quelques 580 000 aides-soignantes travaillent dans des maisons de retraite, assistant en moyenne 12 résidents âgés lors de leur service pour accomplir les activités de la vie quotidienne telles que s'habiller, se laver, manger et se déplacer. Là aussi, les salaires sont bas et 92 % d’entre eux sont des femmes, plus de la moitié des Noires ou des Latinos et 21 % sont nées hors des États-Unis (PHI, 2019). Les métiers d'aide-soignante et d’aide à domicile devraient connaître une croissance importante car les besoins augmentent avec le vieillissement de la population, et pourtant ces travailleurs sont mal payés et vivent dans des conditions précaires.

32Les tendances sur les marchés du travail américains, l’évolution de l’organisation du travail et tout simplement la reproduction sociale ont contribué à l’accroissement des inégalités et des conflits entre groupes, à la fois au travail, au sein des ménages et dans l'arène politique. Ensemble, ces transformations ont exacerbé les rapports de force et les luttes relatives à la gouvernance des relations professionnelles au xxie siècle.

[Conclusion : la lutte pour la gouvernance durant les années 2010](https://journals.openedition.org/nrt/9783#tocfrom1n5)

33Aux États-Unis, le krach financier de 2008 a conduit à l'élection du président Barack Obama, avec une confortable majorité accordée au Parti démocrate au Congrès. Toutefois, contrairement à ce qui s’était passé lors du *New Deal* dans les années 1930, les mesures de relance économique de l'administration Obama n'ont pas fondamentalement modifié les modèles dominants du pouvoir des grandes entreprises et des politiques néolibérales (Young, Banerjee et Schwartz, 2018). Au lieu de cela, les élites conservatrices du monde des affaires ont mené une contre-offensive politique faite de nationalisme économique et de racisme grandissant et, en 2010 (élections de mi-mandat), les Républicains ont gagné les États de l'Indiana, du Michigan, de l'Ohio, de la Pennsylvanie et du Wisconsin. Les gouvernements de droite nouvellement élus dans ces États ont fait progresser l’antisyndicalisme dans la région industrielle des Grands Lacs, hier plus favorable aux travailleurs. En 2015, 15 États ont adopté de nouvelles restrictions des droits syndicaux pour les fonctionnaires du secteur public, et entre 2012 et 2017, cinq États ont promulgué de nouvelles lois dites « droit au travail » (*right-to-work* *laws*), dans l’Indiana, le Michigan et le Wisconsin notamment (Lafer, 2017). En 2018, la majorité conservatrice a approuvé la décision *Janus*de la Cour suprême des États-Unis et ainsi instauré l'équivalent du « droit au travail » dans la fonction publique à l'échelle nationale, dont les effets à long terme sur le taux de syndicalisation restent encore à apprécier (Rainey et Kulgren, 2019).

34Cependant, au cours des dernières décennies, le mouvement syndical américain a élargi son répertoire d’actions et renouvelé ses stratégies pour contrer la baisse du taux de syndicalisation et déjouer les obstacles juridiques ou les effets de la « fragmentation » du travail (Rhomberg, 2020). Une de ses grandes innovations a été la création de centres d’aide aux travailleurs et travailleuses précaires (*worker centers*), associations à but non lucratif, pour défendre les droits des employé·es de maison, des immigrant·es en situation irrégulière, des travailleurs indépendants et d'autres travailleurs sans droits, ni protection sociale. Bien que la plupart de ces centres soient de petite taille, qu’ils ne fassent pas payer de cotisations et dépendent d'un financement externe, les restrictions légales qu’ils rencontrent sont moindres que celles opposées aux syndicats, tandis que leur plus grande flexibilité est un atout pour organiser les mobilisations. Par exemple, la *Coalition of Immokalee Workers*, en Floride, a réussi à faire pression sur les sociétés de restauration rapide, principales clientes des circuits de commercialisation des produits agricoles, pour qu'elles paient suffisamment les producteurs de légumes et que ces derniers puissent verser des salaires décents à leurs ouvriers agricoles (Gunn, 2018).

35Certaines campagnes visent à mobiliser les citoyen·nes en faveur de la réglementation locale et nationale. Celle de la « lutte des 15 dollars » (*Fight for $ 15* :FFF ou 3F) menée par l'Union internationale des employés de service[**7**](https://journals.openedition.org/nrt/9783#ftn7) a été déclenchée en 2012 par 200 travailleurs de la restauration rapide de la ville de New York qui, en grève pour une journée, ont organisé une manifestation symbolique pour réclamer un salaire de 15 dollars de l’heure et le droit de se syndiquer. En 2019, sept États avaient adopté des lois visant à introduire progressivement un salaire minimum de 15 dollars de l'heure, soit plus du double du salaire minimum fédéral (Rhomberg, 2018 ; Marr, 2019). D'autres campagnes menées au niveau des États et au niveau local ont permis l’adoption de réglementations plus favorables aux salariés, notamment en matière de congés de maladie, de congé parental, de préavis d'embauche, afin que les employé·es du commerce de détail, de la restauration et du *care*aient des horaires de travail réguliers(Donovan, 2020 ; Gould et Cooper, 2020 ; Wykstra, 2019). Depuis 2017, les électeurs de cinq États (Idaho, Maine, Nebraska, Oklahoma et Utah) ont approuvé par référendum d’initiative populaire l’extension de Medicaid, contre l'opposition de leurs gouverneurs républicains conservateurs (Kliff, 2020).

36Le militantisme syndical a également fait son retour sur le lieu de travail, avec une recrudescence des grèves. En Arizona, en Oklahoma et en Virginie occidentale, où les fonctionnaires n’ont que peu de droits – voire pas du tout –, les enseignants du secteur public, pour la plupart des femmes, ont lancé en 2018 la plus grande vague de grèves aux États-Unis depuis des décennies, réclamant aux gouvernements de leurs États de rétablir les financements de l'éducation, après les réductions des années d'austérité (Blanc, 2019). Près d'un demi-million de travailleurs américains ont participé à des arrêts de travail en 2018, parmi lesquels les travailleurs de l'hôtellerie à Chicago, à Boston, à Détroit et en Californie : ils réclamaient la revalorisation de leurs salaires afin de ne pas être contraints d’avoir plusieurs emplois pour répondre à leurs besoins fondamentaux. Les grèves des enseignantes se sont poursuivies à l'échelle nationale en 2019, accompagnées de débrayages massifs, comme ceux conduits par les employés des supermarchés en Nouvelle-Angleterre ou par les ouvriers de l'automobile chez General Motors, dont la grève de 6 semaines a été la plus longue grève nationale de l'industrie automobile américaine en 50 ans (Rhomberg, 2020).

37Ces mobilisations ont à la fois révélé les tensions structurelles qui existent à l’heure actuelle et mis en avant la capacité de résistance des travailleurs, tout en dirigeant le conflit vers de nouvelles arènes. Dans le même temps, l’action collective s'est heurtée à la polarisation du contexte institutionnel décrite ci-dessus. Dans le Sud et le *Midwest*, les gouvernements conservateurs des États ont empêché certaines villes d’imposer aux employeurs des normes plus contraignantes (en matière de salaire et de conditions de travail). Vingt-six États interdisent l'adoption au niveau local de salaires minimum plus élevés que celui fixé par l’État fédéral, et vingt-trois États refusent de garantir des congés payés, que ce soit pour raisons médicales ou familiales (Economic Policy Institute, 2018). Bon nombre de ces mêmes États ont également imposé de nouvelles restrictions en matière de droit de vote, notamment en définissant des exigences très strictes d’identification, en compliquant les inscriptions et en limitant le vote par procuration, le vote par correspondance ou le vote anticipé, entre autres (Brennan Center for Justice, 2019).

[Les crises de 2020 : Un point d’inflexion ?](https://journals.openedition.org/nrt/9783#tocfrom1n6)

38Les échecs du néolibéralisme et le virage à droite des politiques américaines ont préparé le terrain à l'élection de Donald Trump en 2016. Après avoir fait campagne sur des thèmes chers au populisme économique et au nationalisme blanc chrétien, Trump a mis en œuvre un programme très favorable au milieu des affaires, composé de réductions d'impôts, de dérégulation et d'hostilité au syndicalisme (Kerrissey, *et al*., 2019). Sous sa présidence, la reprise économique a duré 127 mois – un véritable record ­, jusqu'en janvier 2020. Néanmoins, le choc lié à la pandémie de la Covid-19, et le refus de Trump d’y faire face, ont encore mieux mis en évidence les inégalités au travail aux États-Unis.

39La probabilité qu’ont les personnes issues des minorités ethno-raciales d’être infectées par le coronavirus est trois fois plus élevée que celle des Blancs, et le risque qu’elles ont d’en mourir est deux fois plus important. En effet, les travailleurs noirs, latinos, immigrants ou les femmes sont plus susceptibles d'occuper des emplois stratégiques, sur la ligne de front, dans les secteurs de la santé, des transports publics, de l’alimentation et des livraisons, où le risque d'exposition au virus est plus grand, ou bien de travailler dans l’industrie des services à bas salaires, plus vulnérables aux licenciements. Les populations non-blanches vivent souvent concentrées dans des logements urbains surpeuplés, dans des ghettos ou dans des quartiers « chauds » où le virus circule plus intensément ; elles travaillent dans des maisons de retraite ou dans des usines de conditionnement de la viande, quand elles ne sont pas incarcérées en prison (North, 2020 ; Rho, Brown et Fremstad, 2020). Les personnes issues des minorités ethno-raciales ne bénéficient en général pas d’une couverture santé suffisante ou ont un accès limité aux soins ; les Afro-Américains vivent bien souvent dans des États qui ont refusé d'étendre le programme Medicaid (Artiga, Garfield et Orgera, 2020).

40Sur le plan économique, 20,5 millions d'emplois non agricoles ont été supprimés à partir d’avril 2020, et le taux de chômage a atteint un taux de 14,7 %. Les services non essentiels à la personne ont subi des pertes drastiques : les effectifs dans les loisirs et l'hôtellerie ont été réduits de 47 %, soit une suppression de 7,7 millions d’emplois. Le syndicat des travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration (UNITE HERE) a indiqué que 98 % de ses membres étaient sans emploi (Bureau of Labor Statistics, 2020 ; Tomasky, 2020). En novembre 2020, 10,7 millions de travailleurs étaient toujours officiellement au chômage, et l'on estime à 8,3 millions de plus les travailleurs qui ont été déclassés, mal recensés ou qui ont quitté la vie active (beaucoup pour s'occuper de leurs enfants et de leur famille) et à 7,1 millions, ceux dont le temps de travail et le salaire ont fortement diminué (Shierholz, 2020). N’ayant reçu aucune aide exceptionnelle fédérale, les gouvernements des États et les collectivités locales font face à de graves déficits budgétaires et à la perspective de licenciements massifs de leurs fonctionnaires, ce qui pourrait aggraver les tensions sociales et le marasme économique.

41À mesure que la pandémie s'installait, le Congrès a finalement été contraint de se pencher sur le système défaillant de protection sociale des travailleurs. En mars 2020, les législateurs ont adopté la toute première loi fédérale sur les congés rémunérés, pour raisons médicales ou familiales, à destination des travailleurs et de leurs familles touchées par la Covid-19. Les allocations chômage ont temporairement été augmentées et les critères d’éligibilité assouplis pour que les travailleurs indépendants et les autres personnes exclues de l’aide sociale puissent y avoir droit. Des prêts et des subventions ont été octroyés aux petites entreprises pour couvrir les salaires ou autres dépenses et garder leurs salarié·es, et des fonds d’aide exceptionnelle ont été débloqués pour financer les programmes et les prestations de garde d'enfants (First Five Years Fund, 2020 ; Gould et Bivens, 2020).

42Les mesures d'aide exceptionnelle adoptées par le Congrès ont créé un précédent important, mais elles n'ont duré que quelques mois, jusqu'à la fin de 2020. Les conséquences inégalitaires de la pandémie et des faillites d’entreprise qui ont suivi, sources d'anxiété et d'oisiveté forcée, ont produit une instabilité sociale favorable au soulèvement civique de l’été 2020 (Buchanan, Bui et Patel, 2020). Ce mouvement social plonge ses racines dans le cycle de protestations de la décennie précédente, porté par des Afro-Américains, des femmes, des immigrants et des jeunes contre les pratiques policières racistes, le harcèlement sexuel, les expulsions forcées, la violence armée et pour l’écologie. On retrouve ces niveaux élevés d'engagement et de polarisation illustrés par l'élection de novembre 2020 où, grâce au développement du vote par correspondance et du vote anticipé mis en place dans le cadre de la pandémie, le taux de participation à la présidentielle a été le plus élevé depuis plus d'un siècle (Montanaro, 2020). Le candidat démocrate centriste Joseph Biden a battu Trump grâce aux électeurs et aux électrices les plus jeunes issus des minorités raciales qui ont voté pour lui en masse ; ce soutien s’est avéré crucial dans le *Midwest* industriel et dans des États comme l'Arizona et la Géorgie (CIRCLE 2020). Mais la polarisation de la politique américaine qui s’est manifestée durant ce scrutin n’est pas prête de disparaître.

43De nombreux défis restent à relever. Les infections et les décès dus à la Covid-19 ont atteint en décembre 2020 des niveaux records, entraînant dans leur sillage de nouvelles fermetures d’entreprises et une part croissante de suppressions d’emplois semble définitive (Gould et Bivens, 2020). Avec ces taux de chômage élevés, les employeurs ont repris leur position dominante et les syndicats se sont vus contraints de se battre pour défendre les emplois des travailleurs (Shierholz 2020). La non-prise en charge des gardes d’enfants a contraint de nombreuses femmes à quitter le marché du travail ; en juillet 2020, près d'un tiers des femmes de 25 à 44 ans avec enfants et sans emploi ont argué de l’absence d’aide à la garde des jeunes enfants comme motif principal de leur éviction du marché du travail (Heggeness et Fields, 2020). Les réformes pour renforcer le système de protection sociale des travailleurs aux Etats-Unis restent nécessaires, notamment pour généraliser l'accès de tous aux soins de santé, à la garde d'enfants et aux congés payés, pour moderniser l'assurance chômage et pour lutter contre les discriminations des travailleurs issus des minorités qui sont les plus vulnérables. Depuis des générations, il est extrêmement difficile de faire passer des réformes en matière de droit du travail, toutefois de nouvelles propositions de loi ont été déposées, visant à renforcer le droit de grève, à conclure des accords de branche, à prévenir les erreurs de classification des postes, à réduire l'emploi précaire et à abroger enfin les dispositions Taft-Hartley permettant les lois dites « droit au travail » (Marvit, 2019).

44De tels efforts se heurtent à une puissante opposition. En 2019, la Californie a ratifié une loi historique qui oblige les entreprises de la *gig economy* à reconsidérer le statut de leurs employés, classés comme travailleurs indépendants (auto-entrepreneurs) et à qui elles refusaient le droit au salaire minimum et à d’autres avantages sociaux. En 2020, Uber, Lyft et d'autres plateformes de la *gig economy* ont dépensé 205 millions de dollars pour imposer un référendum local qui leur a été favorable puisqu’il a permis d’invalider cette loi, les instigateurs promettant d'étendre ensuite la campagne afin que le statut d’ « indépendants » (*contractors*) de leurs chauffeurs soit ainsi codifié dans d'autres États (Siddiqui et Tiku, 2020). Le choc de la pandémie du coronavirus a jeté une lumière crue sur les inégalités au travail aux États-Unis. Les crises de 2020 vont-elles conduire à un point de rupture, ou formeront-elles un point d’inflexion dans la trajectoire inchangée depuis la crise de 2007-2009 ? À bien des égards, l'avenir pourrait constituer une mise à l’épreuve de la démocratie américaine.

**Article paru sur LIBERATION en avril 2016**

Aux Etats-Unis, seuls les emplois précaires ou atypiques croissent

Ils sont le plus souvent créés par les sociétés de sous-traitance, assortis de salaires baissés de 10 %.

par [Ioana Marinescu](https://www.liberation.fr/auteur/ioana-marinescu/)

Alors que pendant la crise de 2007-2009, le chômage américain est monté jusqu'à 10 %, le marché du travail semble aujourd'hui se porter mieux avec un chômage à seulement 5 %. Pourtant, tout ne va pas pour le mieux dans le meilleur des mondes. [D'abord, beaucoup de sans-emploi ne cherchent plus de travail et ne sont donc plus comptés comme chômeurs.](https://www.liberation.fr/debats/2016/02/08/francois-hollande-va-t-il-inverser-la-courbe-du-chomage_1431937/)Ensuite, la croissance du nombre d'emplois aux Etats-Unis entre 2005 et 2015 s'explique entièrement par l'essor du secteur précaire et atypique. [C'est ce que démontre un tout nouveau document de travail écrit par deux des plus grands économistes américains, Larry Katz, de Harvard, et Alan Krueger de l'université de Princeton.](http://www.krueger.princeton.edu/sites/default/files/akrueger/files/katz_krueger_cws_-_march_29_20165.pdf)

La croissance de l’emploi précaire et atypique s’est fortement accélérée dans les dix dernières années. Entre 2005 et 2015, la part de ces emplois est passée de 10 % à 16 % aux Etats-Unis, soit une augmentation de plus de 50 %. Qu’entend-on par emploi précaire ou atypique ? Il s’agit de travailleurs indépendants, de salariés sous astreinte, venant d’agences d’intérim ou de sociétés de sous-traitance.

On entend beaucoup parler d’entreprises comme Uber, qui fournissent une plateforme aux travailleurs indépendants. Selon certains, Uber et les entreprises du même genre offrent une plus grande flexibilité aux salariés, alors que d’autres y voient une nouvelle forme de précarité. Malgré une forte croissance, ces emplois de type Uber représentent seulement 0,5 % de l’emploi aux Etats-Unis à la fin de 2015. Ainsi, leur montée en puissance n’explique qu’une toute petite partie de l’augmentation du travail précaire ou atypique aux Etats-Unis.

En fait, ce sont surtout les emplois dans le secteur de la sous-traitance qui ont fortement progressé, passant de 0,6 % en 2005 à 3,1 % en 2015. Qui travaille dans ces sociétés ? De manière surprenante, plus un travailleur est qualifié et plus il a de chances de se retrouver dans ce type d’emploi. Or, on sait très peu de chose sur ces travailleurs qualifiés : est-ce réellement un travail précaire, et donc indésirable, ou un choix assumé ?

En revanche, la recherche montre que le développement de la sous-traitance est néfaste pour les travailleurs peu qualifiés. En effet, on est moins bien payé quand on travaille pour une société de service que lorsqu'on est directement embauché par l'entreprise.[Par exemple, Arindrajit Dube et Ethan Kaplan montrent que cette baisse de revenus s'illustre aussi bien dans le secteur de l'entretien et du nettoyage que dans celui de la sécurité.](http://econweb.umd.edu/~kaplan/empiricaloutsourcing.pdf) Le manque à gagner peut être très important, allant jusqu'à 10 %. De plus, ces travailleurs ne disposent pas d'assurance maladie (qui est privée et optionnelle aux Etats-Unis).

Les entreprises qui ont le plus recours à la sous-traitance aux Etats-Unis sont aussi celles qui généralement payent le mieux leurs salariés. Une stratégie qui leur permet de se concentrer sur leur cœur de métier, tout en augmentant leurs profits.

Mais l'essor du service aux entreprises et de la précarité de l'emploi qui va avec ne concerne pas que les Etats-Unis. [Plus près de chez nous, Deborah Goldschmidt et Johannes F. Schmieder montrent que ce phénomène se produit aussi en Allemagne.](http://ftp.iza.org/dp9194.pdf) L'envolée de la sous-traitance semble être un phénomène commun aux pays développés. Et partout, en Allemagne comme aux Etats-Unis, les salariés peu qualifiés voient leurs revenus chuter de 10 %. Il y a donc des raisons de s'inquiéter.

**Le plein-emploi américain est une machine à pauvreté**

**Derrière des statistiques encourageantes se cache parfois une réalité moins reluisante: l'économie des États-Unis en est la preuve.**

*Repéré par Thomas Burgel sur*[*Axios*](https://www.axios.com/us-economy-low-wage-jobs-d8994a6e-84f2-41a9-8219-0c87c30d0da0.html) *23/12/2019*

Donald Trump avait promis des boulots, et le président américain aura sans doute beau jeu de se targuer de solides résultats en la matière quand viendra le temps du bilan et de la réélection.

Alors que les prévisionnistes tablaient sur un ralentissement après une année faste, le Bureau of Labor Statistics (BLS) a annoncé début décembre [la création de 266.000 emplois](http://www.forbes.com/sites/jackkelly/2019/12/06/in-a-big-surprise-us-job-growth-surged-by-266000-in-november/#5a183eca1267) sur le mois précédent.

Outre-Atlantique, le taux de chômage s'établit à un très enviable niveau de 3,5%, le chiffre le plus bas des cinquante dernières années. Apparemment insubmersible, l'économie américaine peut désormais être considérée comme en plein-emploi.

De quoi célébrer une éclatante réussite? Pas si vite. Car dans le même temps, la Brookings Institution publiait une étude très instructive [sur la situation réelle de la main-d'œuvre du pays](http://www.brookings.edu/blog/the-avenue/2019/11/21/low-wage-work-is-more-pervasive-than-you-think-and-there-arent-enough-good-jobs-to-go-around/).

Le think tank a calculé que 53 millions des Américain·es de 18 à 64 ans, soit 44% de la population active en emploi, occupaient des postes à très bas salaire. Le revenu horaire médian de ces précaires est de 10,22 dollars [9,2 euros], pour des gains annuels de 18.000 dollars [16.200 euros].

Près d'un quart de ces personnes sont les seules à travailler dans leurs familles, rendues extrêmement vulnérables: *«30% des travailleurs à bas salaires (16 millions de personnes) vivent dans des familles dont les revenus s'établissent à moins de 150% du seuil de pauvreté»,*précisent Martha Ross et Nicole Bateman, autrices de l'étude.

**Polarisation du marché du travail**

Les données du Bureau of Labor Statistics ne montrent donc qu'une partie de la vérité. Si l'économie américaine crée des jobs, elle produit surtout des travailleurs et travailleuses pauvres. Elle est aussi source de paradoxe: une telle tension sur l'emploi devrait logiquement se traduire par une augmentation des salaires, ce qui n'est pas tout à fait le cas.

Comme le note Axios, le marché du travail est aux États-Unis [de plus en plus polarisé](http://www.axios.com/us-economy-low-wage-jobs-d8994a6e-84f2-41a9-8219-0c87c30d0da0.html) –et l'automatisation en cours ou à venir pourrait encore creuser l'écart. L'emploi progresse pour les catégories les plus qualifiées et les mieux rémunérées, en particulier dans les grandes villes des côtes est et ouest du pays, et il se développe également chez les plus pauvres des salarié·es. Mais entre les deux, rien ou pas grand-chose.

La classe moyenne continue de s'effriter et l'échelle sociale semble totalement bloquée pour les personnes qui en occupent les positions les moins enviables, en particulier dans les communautés hispanique et afro-américaine.

L'avènement de la *gig economy*, l'économie des petits boulots et de l'auto-entreprise, écarte une partie grandissante de la population des bénéfices accompagnant parfois le salariat, notamment en matière de couverture sociale et de stabilité financière.

La population aux Etats-Unis se divise entre **155 millions** d'Américains désirant travailler (civilian labor force ou population active civile) et 89 millions qui ne veulent pas (not in labor force ou population non active). Sur les 155 millions, plus de 12 millions sont au chômage.

Les États-Unis comptent environ 322 millions d’habitants en 2015. Cette population est relativement jeune (20 % des habitants ont moins de 15 ans en 2014, contre 18 % des habitants en France, par exemple), dynamique (le taux d’accroissement naturel est de 0,6 % en 2014, contre 0,3 % en France) et essentiellement urbaine (83 % de citadins en 2014, contre 80 % en France). Selon la plupart des projections, la population totale devrait se situer aux alentours de 400 millions d’habitants en 2050. Si, aujourd’hui, la majorité de la population est blanche (74 % de la population), les Hispaniques (50 millions) sont devenus plus nombreux que les Afro-Américains (42 millions), alors que l’on compte 14,5 millions d’Asiatiques. Comme dans les autres pays occidentaux, la population étatsunienne est cependant confrontée au problème du vieillissement (en 2014, 13,5 % de la population a plus de 64 ans, contre 17 % en France) ; ce problème est partiellement compensé pour l’instant par d’importants flux migratoires.  
La population active des États-Unis est essentiellement employée dans le secteur tertiaire (80 % en 2014 contre 48 % en 1960), les emplois industriels diminuant de façon drastique depuis les années 1960 (20 % de la population active aujourd’hui, contre 33 % en 1960). L’agriculture hautement mécanisée et intensive occupe quant à elle – directement – quelque 1,2 % des actifs (contre 9 % dans les années 1960).  
Parmi les emplois de services, les pouvoirs publics sont le premier employeur du pays, et créent plus de 4 millions d’emplois de 1990 à 2008, ce qui correspond à une augmentation de 20 %…

VU de la France…

Pauvreté et précarité en chiffres

29 mars 2016

**Comment mesurer la pauvreté et la précarité ? Petit panorama des différents instruments de mesure et résumé des grandes transformations des visages de la pauvreté depuis les Trente Glorieuses, par Julien Damon, professeur associé à Sciences Po. Article extrait des Cahiers français, n°390.**

Qui et combien sont les pauvres et les précaires ? Tout dépend des définitions. Sous un déluge de données et d’approches toujours plus sophistiquées, il est difficile de se faire, aisément, une idée. Et différentes thèses peuvent être valablement soutenues, à partir des mêmes sources d’information. Un peu de pédagogie s’impose pour tenter d’y voir clair. On proposera, d’abord, un tableau synthétique des approches de la pauvreté et de la précarité. On s’arrêtera, ensuite, sur les trois possibilités de suivi des phénomènes : indicateur unique, indice composite ou tableau de bord aux diverses dimensions. Enfin on soulignera les principales transformations des phénomènes ainsi nommés. Même si les deux notions de pauvreté et de précarité présentent leurs spécificités, elles seront généralement abordées conjointement dans la mesure où les multiples dimensions des problèmes qu’elles désignent gomment les singularités terminologiques.

**Définitions et délimitations**

Soulignons d’entrée qu’aucune définition ne s’impose, par improbable consensus des experts sur les vertus comparées des différentes méthodes. On peut tenter de résumer le fond du débat par une formule. La pauvreté a des dimensions relativement absolues (le dénuement total dans les pays pauvres, comme dans les pays riches). Elle est, dans une large mesure, absolument relative car elle dépend des gens, du moment et de l’environnement. Sur le plan des définitions la pauvreté s’entend principalement comme absence ou insuffisance de ressources (monétaires notamment). La précarité ne se comprend pas seulement ainsi. La notion désigne plutôt une fragilité des revenus et des positions sociales. Si elles peuvent être distinguées, les deux notions entretiennent tout de même de nombreuses correspondances.

Pauvreté et précarité relèvent, au moins, de trois possibles dimensions : dans les esprits (des représentations), dans les textes (des normes), dans les poches (des budgets).  
• Des individus s’estiment pauvres et/ou précaires, ou bien sont estimés comme étant en situation de pauvreté et/ou de précarité.  
• Des textes, du doit social et du doit fiscal, délimitent des populations qui peuvent être dites pauvres et/ou précaires.  
• Les ressources des ménages, selon certains seuils établis par les experts, placent les membres d’un ménage en situation de pauvreté et/ou de précarité.

Si l’on se cantonne à la pauvreté, mais dans une approche large, permettant d’embrasser le thème de la précarité, une autre partition, plus technique, spécifie quatre approches : « absolues », « relatives », « administratives », « ressenties ». Par symétrie de conventions, on peut également approcher la richesse et l’opulence selon ces quatre approches. Le tableau ci-dessous en contient une synthèse.



Une première approche délimite une pauvreté « absolue » : un seuil de ressources, qui ne varie pas en fonction des évolutions de la richesse, en-dessous duquel on est compté comme pauvre. C’est l’option suivie aux Etats-Unis depuis la fin des années 1950. L’idée sous-jacente est de convertir en montant monétaire ce qui est nécessaire pour pouvoir, a minima, se nourrir, se vêtir, habiter. Cette option, absolue, a également été retenue pour le calcul, par les institutions internationales, du nombre de personnes en situation d’extrême pauvreté (disposant quotidiennement de moins de 1,25 dollar de pouvoir d’achat). Symétriquement, une approche absolue de la richesse ne doit pas faire référence à la distribution des revenus et des positions sociales. Une définition, semble-t-il proposée par un membre fondateur de la dynastie Rothschild, pourrait être de vivre des intérêts sur les intérêts de son capital. Mais une approche plus large, par exemple de vivre des seuls intérêts sur son capital, est certainement recevable. L’approche est, toujours, conventionnelle.

Un deuxième genre porte sur la pauvreté ou la précarité « administrative ». Sont pauvres, en France, les personnes qui bénéficient des prestations visant à atténuer la pauvreté et la précarité (principalement les minima sociaux de type RSA, minimum vieillesse, etc. mais aussi la Couverture Maladie Universelle - CMU). Symétriquement, sont riches les personnes délimitées administrativement comme riches, par exemple lorsqu’elles vivent dans des ménages assujettis à l’Impôt de Solidarité sur la Fortune (ISF). Le nombre de riches et de pauvres dépend alors, au premier chef, du barème des prestations sociales et de l’ISF. Encore une fois, il y a là une convention dont on peut discuter les fondements et les montants. Pour un chiffre sur la « pauvreté administrative », on peut recenser le nombre d’allocataires des minima sociaux. Fin 2013, on compte 4 millions d’allocataires, soit, avec les conjoints et les enfants, 7,1 millions de personnes concernées (soit 11 % de la population).

Une troisième famille méthodologique s’intéresse à la pauvreté « relative ». Les pauvres vivent avec des revenus et/ou dans des conditions de vie sous un certain seuil défini en fonction de la distribution des revenus et/ou des conditions sociales. Cette famille est la plus nombreuse dans la mesure où l’on peut distinguer trois sous-familles.  
• Dans un premier cas, totalement relatif, on estime que les pauvres sont les 20 % (ou les 10 % les moins riches). Cette définition a les vertus de la simplicité. Elle ne permet cependant pas de mesurer des progrès en matière de diminution du taux de pauvreté puisque, par construction, il est fixe. Symétriquement, pour la richesse, ce sont les 20 % (ou les 10 % les plus aisés).  
• Une deuxième sous-famille, la plus classique maintenant en France et dans l’Union européenne, approche la pauvreté à partir d’un seuil monétaire. Le seuil le plus souvent utilisé est à 60 % de la médiane des niveaux de vie (c’est-à-dire des ressources des ménages provenant de toutes les sources – salaires, prestations, revenus du capital, etc. – dont sont soustraits les impôts). Relevons que ce seuil atteint un niveau élevé : en 2013, environ 1 000 euros mensuels pour une personne seule - une somme proche du Smic -, 2 100 euros pour un couple avec deux enfants. Ce seuil de 60 % du revenu médian est discuté, et des [experts](http://www.inegalites.fr/spip.php?article936) lui préfèrent des seuils à 50 % ou à 40 % du revenu médian, ceci permettant d’approcher une pauvreté plus réduite mais plus intense. De l’autre côté, ce montant d’environ 1 000 euros comme seuil de pauvreté correspond à ce que les Français, dans certaines enquêtes d’opinion, estiment, en moyenne, comme revenu net en-dessous duquel un individu peut être considéré comme pauvre [[1](https://www.inegalites.fr/Pauvrete-et-precarite-en-chiffres#nb1)]. Il est, en tout cas, important d’avoir à l’esprit que la mesure de la pauvreté monétaire relative est extrêmement sensible au seuil choisi. Avec un seuil à 60 % de la médiane des niveaux de vie, on compte plus de 2 millions d’enfants pauvres (de mineurs vivant dans des ménages sous le seuil de pauvreté). Avec un seuil à 50 % on ne compte que 1 million d’enfants pauvres.  
• Une troisième sous-famille « relative » a trait aux conditions de vie. Une liste de biens et services (nombre de repas avec de la viande, accès à un téléviseur, vacances, sanitaires dans l’habitation, etc.) que l’on estime nécessaire est établie. On mesure la proportion des ménages qui ne disposent pas d’un certain nombre de ces éléments (trois ou quatre parmi neuf). Les personnes composant ces ménages sont dites pauvres en conditions de vie, ou bien en situation de privation matérielle. Bien entendu, rappelons-le encore et encore, tout ceci est conventionnel donc infiniment discutable [[2](https://www.inegalites.fr/Pauvrete-et-precarite-en-chiffres#nb2)].

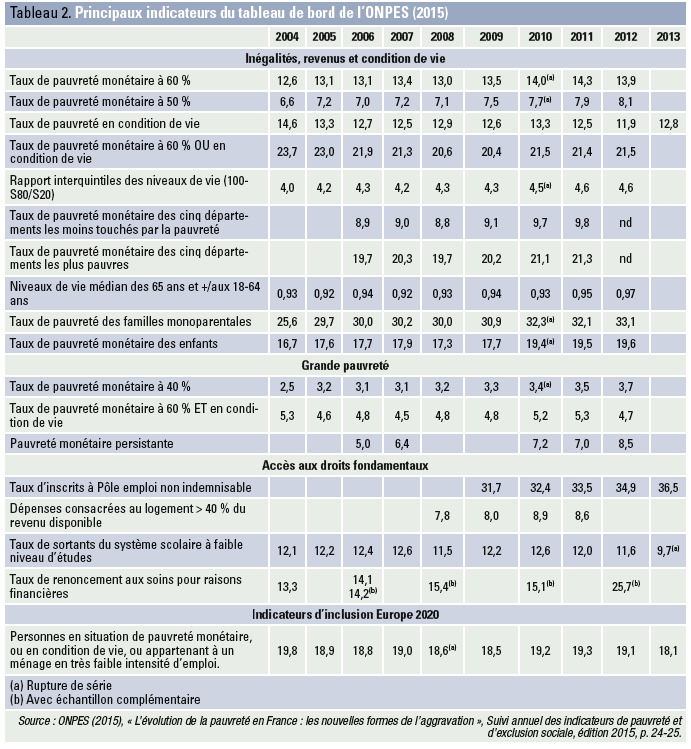
Une dernière approche, directe, de la pauvreté, appelée pauvreté « ressentie » consiste à demander aux gens s’ils se considèrent actuellement comme pauvres ou exclus, ou s’ils considèrent avoir vécu, au cours de leur vie, une telle situation. Les résultats sont généralement édifiants. En 2013, plus de deux personnes sur cinq, estiment, dans le baromètre IPSOS/Secours Populaire, être en situation de pauvreté actuellement ou bien avoir déjà connu une telle situation. Elles n’étaient que 30 % en 2009 ! En décembre 2012, dans un sondage CSA, 11 % des Français se disent pauvres ; 37 % répondent « être en train de devenir pauvres », soit la moitié des répondants s’estimant pauvres ou en voie de paupérisation.

**Indicateur unique, indicateur synthétique ou tableau de bord**

Une question importante est de savoir si un indicateur unique peut rendre compte à lui seul de la pauvreté et/ou de la précarité. Il s’agit de savoir si une donnée quantifiée peut rendre compte d’un phénomène et de ses évolutions. Bien entendu tout indicateur a ses imperfections, surtout s’il ne rend compte que d’une dimension de la pauvreté et de la précarité, ces problèmes sociaux pouvant se poser en matière de revenus, mais aussi de conditions de vie, comme on l’a déjà indiqué. Une solution technique consiste à prendre plusieurs dimensions et à les intégrer dans un indicateur unique. À l’échelle internationale, il en va ainsi de l’Indicateur de Développement Humain (IDH). L’idée est puissante en ce qu’elle ne réduit pas la pauvreté à la faiblesse des revenus. La construction de l’IDH est l’une des suites des travaux du prix Nobel d’économie Amartya Sen selon qui « la pauvreté ne doit pas se définir par ce qu’une personne possède, mais par ce qu’elle peut être, peut faire et peut devenir ». De cette autre tripartition dans l’approche de la pauvreté (identité, capacité, possibilité) a donc été tiré un indicateur dit de développement humain. Celui-ci, calculé par les agences onusiennes pour chaque pays, agrège trois variables : le niveau de vie, le niveau d’éducation, l’espérance de vie. L’IDH est un indice composite, compris entre 0 (effrayant) et 1 (excellent). Cette approche en indicateurs synthétiques, usuelle dans la comparaison internationale, est peu utilisée dans les pays riches lorsqu’il s’agit d’y aborder la pauvreté et la précarité. Dans ces pays, l’IDH est généralement élevé, et l’attention est mobilisée non pas par les formes extrêmes de dénuement (ou pas seulement) mais par les inégalités de ressources (revenus, accès à des droits, conditions de vie). Aussi, dans ces pays, et singulièrement en France, l’option privilégiée consiste à passer par des tableaux de bord présentant les évolutions de différentes dimensions des phénomènes de pauvreté/précarité.

Le principe du tableau de bord, retenu en France par l’Observatoire National de la Pauvreté et de l’Exclusion Sociale (ONPES), permet, mieux qu’un indicateur unique, mieux qu’un indicateur synthétique, de souligner l’étendue et les multiples dimensions de la pauvreté et de la précarité. L’ONPES ne parle pas dans le titre de son tableau de bord de « précarité », mais de pauvreté et d’exclusion sociale. L’ensemble des lignes de ce tableau permet cependant bien une approche de ces différents sujets pauvreté, précarité, exclusion, qui se recoupent en réalité très largement.

La reprise du tableau de bord publié en 2015 par l’ONPES permet un panorama chiffré des dimensions et évolutions récentes de la pauvreté et la précarité en France.



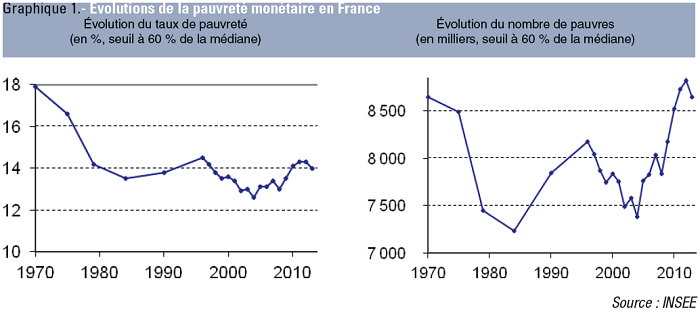
Insistant sur les multiples dimensions des phénomènes de pauvreté, d’innombrables rapports ont abouti à des dizaines d’indicateurs. L’ONPES cherche à en fournir une vision synthétique. Sachant que bien d’autres indicateurs pourraient nourrir la rubrique précarité, comme par exemple la proportion de CDD dans l’emploi total, la durée de l’insertion professionnelle pour les jeunes, le recours à des contrats aidés financés par les pouvoirs publics, ou encore, tout simplement, le taux de chômage. Tout comme un indicateur unique est imparfait, et un indicateur synthétique toujours assez compliqué, un tableau de bord n’est jamais considéré comme véritablement complet.

Chacune de ces trois options – indicateur unique, indice composite, tableau de bord large – a ses partisans, et les débats sont loin d’être finis. Reste que l’approche la plus commune (et, partant, la plus débattue) de la pauvreté et de la précarité est celle de la pauvreté monétaire relative. En l’employant, on peut avoir des mesures de l’évolution de la pauvreté en France.

**Évolutions et transformations**

La pauvreté augmente-t-elle ? Tout dépend de la période de référence. Par rapport au Moyen Age, la pauvreté a été éliminée. Si on se réfère aux années 1980, avant l’introduction du RMI, la situation des plus pauvres n’a plus grand-chose à voir. Si on s’intéresse aux années 2000, alors on compte - avec le seuil habituel de pauvreté monétaire relative - 13,6 % de pauvres en 2000, 13,5 % en 2009. Tout dépend des points d’observation. Sur une décennie, les choses ne semblent donc pas beaucoup bouger, même si les conséquences de la crise commencent vraiment à se faire sentir en 2010. En effet, le taux de pauvreté a alors augmenté, à 14 % de la population, puis 14,3 % en 2011. Chose a priori surprenante, le taux a baissé ensuite entre 2011 et 2012, puis entre 2012 et 2013 pour se stabiliser à 14 %. Cette double baisse, inattendue, est liée à l’indicateur employé. Celui-ci est fonction du niveau de vie médian. Or comme ce dernier a baissé, le seuil de pauvreté a baissé et donc le taux de pauvreté. Il y a là une difficulté, à la limite de l’absurdité : l’indicateur retenu est à la baisse quand les problèmes (augmentation du niveau du chômage, baisse du niveau de vie) sont à la hausse ! Il y a là un élément d’étonnement et de débat pour l’avenir…

Les proportions masquent toutefois les volumes. En 2000, l’INSEE recensait 7,8 millions de pauvres. Ils sont plus de 8,5 millions en 2013. Cette poussée de la pauvreté est à mettre en perspective. De fait, les mouvements récents, sous forme de yo-yo, du taux de pauvreté étaient de petite amplitude. Il n’en va pas de même en volume. L’augmentation du nombre de pauvres (et non du taux de pauvreté) est bien plus significative depuis le milieu de la décennie 2000. En 2011, on s’est retrouvé à un niveau qui n’avait jamais été atteint depuis le début des années 1970.



La tendance depuis les années 1970 était – jusqu’aux secousses récentes attachées à la crise - à une forte baisse puis à une stabilisation du taux de pauvreté. Cette diminution puis cette stabilisation de la pauvreté, mesurée sous sa forme monétaire relative, masquent de profondes transformations. Tout d’abord, la pauvreté a rajeuni : en quarante ans, le taux de pauvreté des moins de 25 ans a été multiplié par deux, alors que celui des plus de 65 ans était divisé de moitié. Elle s’est aussi déplacée des familles nombreuses vers les familles monoparentales. Les familles monoparentales trouvant très majoritairement à leur tête des femmes, la « monoparentalisation » de la pauvreté alimente une féminisation de la pauvreté. Celle-ci touche désormais des actifs qui travaillent, en raison des doubles mutations du monde du travail et de la famille. Elle est mieux, quoiqu’imparfaitement, prise en charge par un Etat providence qui n’a jamais cessé de se développer, en particulier en matière d’aide sociale. La pauvreté, par ailleurs, s’est urbanisée, baissant environ de 4 points entre 1996 et 2010 dans les communes rurales et augmentant de 5 points dans l’agglomération parisienne. Tandis que la pauvreté se stabilisait, en moyenne nationale, elle était clairement en augmentation dans l’agglomération parisienne et dans les autres unités urbaines de plus de 200 000 habitants.

Au total donc, la pauvreté a surtout changé plus qu’elle n’a augmenté ou diminué. Si l’on doit lui donner un visage, éloigné des chiffres froids, autrefois, le pauvre était âgé, issu d’une famille nombreuse, et habitait dans une zone rurale. Aujourd’hui, il est jeune - on devrait dire elle est jeune -, vient d’une famille monoparentale, demeure en zone urbaine et ne parvient pas à s’insérer sur le marché du travail. Autrefois – disons pendant les 30 glorieuses – la pauvreté concernait des personnes âgées qui avaient peu de chances d’en sortir et des actifs qui avaient des probabilités élevées d’en sortir. Aujourd’hui, la pauvreté concerne des jeunes et des femmes qui vont et viennent entre des périodes au-dessus et en-dessous du seuil de la pauvreté. D’où la pertinence de ne plus seulement raisonner en termes de pauvreté, mais aussi de précarité et de vulnérabilité, insistant davantage sur les risques que sur les situations.

|  |
| --- |
| **Les dix transformations de la pauvreté** En synthèse on peut décrire rapidement les dix mutations qui ont affecté les questions et phénomènes de pauvreté/précarité depuis une trentaine d’années. 1.*Inscription à l’agenda politique*. Alors que le sujet de la pauvreté n’était pas un sujet d’importants débats pendant les 30 glorieuses, il s’est imposé à partir des années 1980. 2.*Rajeunissement de la pauvreté*. Les pauvres étaient d’abord, pendant les 30 glorieuses, les personnes âgées qui n’avaient pas encore accès à des régimes de retraite de qualité. Ce sont, aujourd’hui, principalement des jeunes et des enfants vivant dans des ménages jeunes qui n’ont pas accès à une insertion professionnelle stable. 3.*Urbanisation de la pauvreté*. La pauvreté est longtemps demeurée un problème d’abord rural. C’est désormais un problème urbain, très présent dans les centres métropolitains. 4.*« Monoparentalisation » de la pauvreté*. La pauvreté était un phénomène concentré dans des familles nombreuses. Aujourd’hui, alors que les familles nombreuses sont moins nombreuses et les familles monoparentales plus répandues, la pauvreté affecte d’abord les personnes vivant dans des familles monoparentales. 5.*Féminisation*. La monoparentalisation de la pauvreté est à rattacher à une certaine féminisation de la pauvreté. Les femmes à la tête de foyers monoparentaux ont plus de difficultés encore sur le marché du travail. 6.*Problème des budgets contraints*. Si les taux de pauvreté peuvent sembler rester relativement constants, l’augmentation du coût de la vie, et singulièrement des coûts du logement, a un puissant impact sur les budgets des plus défavorisés. 7.*Davantage de travailleurs pauvres*. Moins de pauvres âgés, mais plus de pauvres actifs. Les travailleurs pauvres sont certes des individus en situation professionnelle précaire, mais la pauvreté se mesurant non pas à l’échelle individuelle mais à celle du ménage, les travailleurs pauvres sont aussi des personnes vivant dans des familles à faibles revenus, même avec des emplois stables. 8.*Dépendance accrue aux prestations*. Si les taux de pauvreté restent relativement constants, c’est entre autres raisons car les dépenses sociales en général et les dépenses spécifiques pour remédier à la pauvreté augmentent. 9.*Une politique publique prioritaire*. Alors que la pauvreté n’était pas érigée en risque de sécurité sociale ni en priorité explicite des mécanismes de protection sociale, la lutte contre la pauvreté et l’exclusion est établie, depuis les années 1990, comme une priorité de l’ensemble des politiques publiques. 10.*Une immigration disputée*. La dernière transformation a trait aux évolutions des profils et trajectoires migratoires. Le sujet est très sensible même s’il est mathématiquement simple. Si un pays voit partir les ménages aisés et arriver des ménages défavorisés la pauvreté s’y accroît. Au moins dans le court terme. |