États-Unis

Flexibilité et performance du marché du travail : une relation équivoque

Catherine SAUVIAT *

Contrairement aux pays européens, les États-Unis n'ont pas connu de réforme du marché du travail visant à le rendre plus flexible. Ils n'en ont pas eu besoin puisque le marché du travail étasunien est considéré comme l'archétype du marché flexible et en tous les cas, l'un des plus flexibles des pays de l'OCDE : les entreprises peuvent y ajuster rapidement et à faible coût leurs effectifs et les salaires lors d'un choc de PIB ; les travailleurs y sont réputés relativement mobiles, n'hésitant pas à changer d'emploi, y compris en passant par la case chômage et en acceptant de changer de lieu de résidence. Le salaire minimum y est peu élevé ; la couverture par des conventions collectives ne concerne que les travailleurs représentés par un syndicat, soit 12,3 % des salariés au total, mais seulement 7,4 % dans le secteur privé. De fait, il faut remonter aux années 1930 pour voir adopter les principales législations fédérales protectrices de l'emploi, dans un pays où le pouvoir de l'employeur est quasi discrétionnaire, fondé sur la doctrine de l'« *employment at will* » (emploi à gré) qui a toujours prévalu et n'a été remise en cause qu'à la marge (Sauviat, Lizé, 2010).

Ces caractéristiques structurelles du marché du travail étasunien font qu'en général, le taux de chômage y est relativement faible, à l'exception des périodes de récession économique où les ajustements sont quasi instantanés et de grande ampleur, amortis par un système d'assurance chômage contracyclique, bien que sélectif et peu généreux. La « grande récession » (officiellement délimitée par le National Bureau of Economic Research entre décembre 2007 et juin 2009) et ses prolongements ne font pas exception à cette règle : le taux de chômage y a plus que doublé entre janvier 2007 et octobre 2009, pour atteindre 10 % à son pic et repasser début 2016 sous le seuil de 5 %, ce qui distingue les États-Unis de la plupart des autres pays industrialisés, notamment en Europe. Et la réduction du nombre d'heures travaillées consécutives à la crise s'est fait principalement par

* Chercheure à l'IRES.

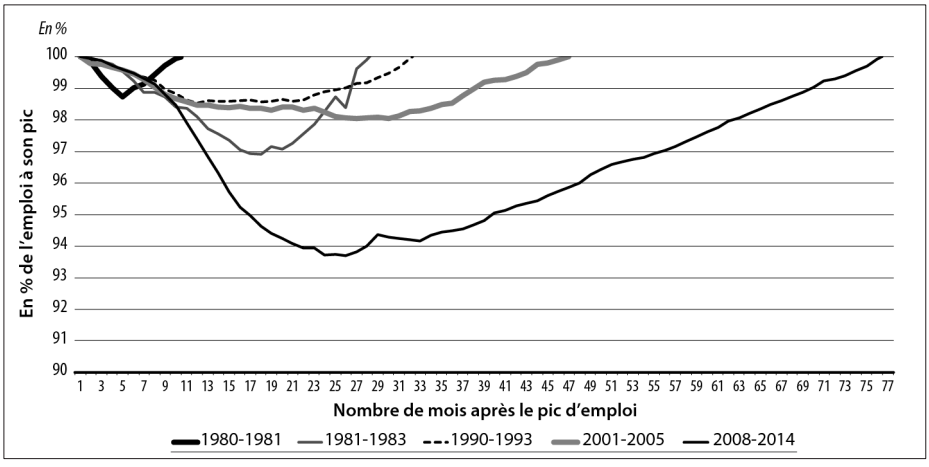
des suppressions d'emplois, plutôt que par une réduction de la durée du travail pour les salariés en poste, un autre trait distinctif caractéristique de la « grande récession » aux États-Unis.

Pour autant, l'évolution d'un certain nombre d'indicateurs du marché du travail sept années consécutives après la fin officielle de la crise interroge sur la réalité de cette reprise. Comment analyser sa lenteur en dépit d'un effort de relance et d'une politique monétaire sans précédent, sans commune mesure avec l'Europe, de même que la succession aux États-Unis de « reprises sans emploi » depuis les années 1980 ? L'indicateur du taux de chômage est-il le mieux à même de rendre compte des performances du marché du travail étasunien ? Comment expliquer en effet que les États-Unis n'aient toujours pas recouvré le taux d'emploi qui prévalait avant la « grande récession » et qu'ils montrent aujourd'hui un des taux d'activité les plus faibles des pays de l'OCDE, notamment de leur main-d'œuvre masculine dans la force de l'âge (25-54 ans) en dépit des caractéristiques structurelles du marché du travail supposées être les plus favorables à la dynamique de l'emploi ? Comment ne pas mettre en regard les « performances » du marché du travail étasunien avec la qualité des emplois créés ? Comment enfin ne pas s'interroger sur le prix à payer comme contrepartie de cette hyperflexibilité, à savoir la dualisation du marché du travail et les inégalités croissantes dans la redistribution des gains de productivité ?

La grande récession : un ajustement de l'emploi de très grande ampleur associé à une reprise très lente

Parmi les récessions des trois dernières décennies aux États-Unis, la dernière en date, que les Américains ont appelé la « grande récession » pour la distinguer de la « grande dépression » des années 1930, a non seulement provoqué la chute la plus brutale de l'emploi (-6,3 % à son plancher en février 2010) mais a aussi connu la plus longue période de retour à son niveau d'emploi d'avant-crise (76 mois, soit plus de 6 ans), comme le montre le graphique 1.

Graphique 1. Cycles économiques et reprises sans emploi (1980-2014)



Source : d'après le BLS (enquête Current Employment Survey, CES).

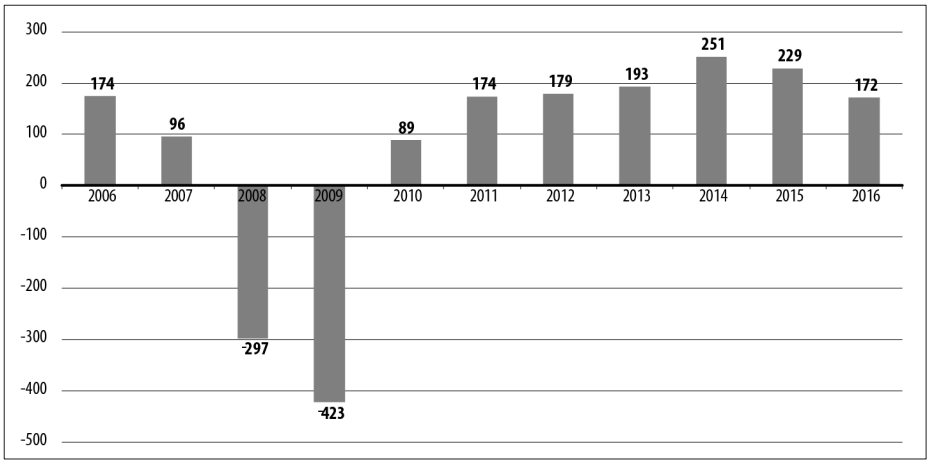
Cette succession de « reprises sans emploi » caractéristique de l'évolution du cycle économique aux États-Unis a conduit certains économistes à s'interroger sur les supposées vertus associées à la flexibilité du marché du travail américain. Si la courbe en V de la récession 1980-1981 conforte ces vertus, l'évasement de plus en plus grand des courbes lors des récessions suivantes montre une réactivité de l'emploi de plus en plus faible lors de la phase de reprise. Cette évolution reflète une tendance au découplage du PIB et de l'emploi lors des cycles économiques, qui s'illustre par une baisse de l'élasticité de l'emploi par rapport au PIB, à partir des années 2000 (Freeman, Rodgers, 2005 ; Freeman, 2013).

Lors de la « grande récession », ce découplage ne peut être attribué à l'activation de programmes ambitieux de chômage partiel ou de partage du travail, incitant à réduire la durée du travail plutôt qu'à licencier, comme cela avait été le cas durant la « grande dépression » des années 1930 (Neumann *et al*., 2013). Quand bien même des dispositifs de ce type (Short-Time Compensation), ont été remis au goût du jour à l'initiative d'une vingtaine d'États depuis la fin des années 1970 (dont six depuis 2009), le système d'assurance chômage dans la plupart des États encourage le recours au licenciement plutôt qu'à celui du chômage partiel durant les phases de récession du cycle économique (Abraham, Houseman, 2013).

Le taux de chômage, un indicateur peu représentatif des difficultés d'accès à l'emploi

Le taux de chômage, qui était monté à 10 % de la population active à son pic en octobre 2009, a été réduit de moitié en quelques années (4,9 % en juin 2016). Cette baisse est due à la reprise des créations nettes d'emplois, qui s'opère dès 2010 d'après l'enquête mensuelle Current Employment Survey (CES) réalisée auprès d'un échantillon de 146 000 établissements (privés et publics) du secteur non agricole (graphique 2).

Graphique 2. Moyenne des gains et pertes mensuelles d'emploi (2006-2016 *)



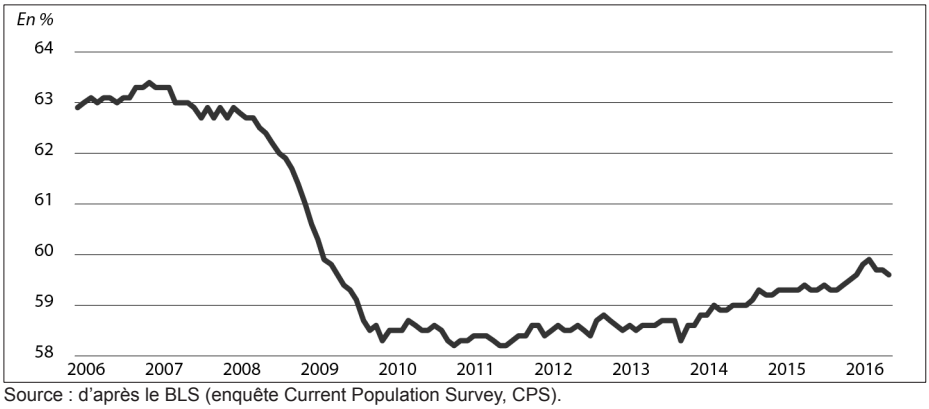
* Calculés sur les six premiers mois de l'année 2016 seulement.
Source : d'après le BLS (enquête CES).

Pour autant, le taux d'emploi a très peu augmenté depuis cette reprise (graphique 3). Il a continué à baisser jusqu'à atteindre son point bas en juin 2011 (58,2 %), a faiblement augmenté depuis et reste très en deçà de son niveau d'avant crise en fin de période (59,6 %).

C'est donc la baisse du taux d'activité qui explique en partie la baisse du taux de chômage, c'est-à-dire un phénomène de retrait du marché du travail qui traduit un transfert du chômage vers l'inactivité d'une partie de la population. Et ce taux, qui diminue régulièrement depuis les années 2000 et de façon accélérée à partir de 2009 est loin d'avoir recouvré son niveau d'avant la crise (graphique 4), avec un écart persistant de plus de 3 points de pourcentage. Il est à son plus bas niveau historique depuis 38 ans, soit 62,7 % en juin 2016.

Un grand nombre de personnes « sans emploi » ne sont, en effet, pas comptabilisés comme « chômeurs » aux États-Unis, du fait du caractère restrictif de la définition officielle du chômage retenue dans le cadre de l'enquête Current Population Survey (CPS) réalisée par le Census Bureau pour le compte du Bureau of Labor Statistics (BLS) [1]. Cet indicateur ne rend pas compte de la réalité des difficultés d'accès au marché du travail pour certaines personnes et de la porosité des frontières entre activité et inactivité. Pour pallier en partie cette lacune, le BLS calcule depuis le milieu des années 1990 une mesure alternative du chômage qui n'est autre qu'une estimation du sous-emploi. Celle-ci consiste à rajouter au nombre de chômeurs officiels ramené à la population active (U3) celui des travailleurs « découragés », des individus qui voudraient un emploi mais n'en recherchent pas parce qu'ils pensent qu'il n'y a pas d'emploi disponible pour eux (U4), celui plus large des travailleurs « marginalement rattachés à la population active » (incluant les travailleurs découragés) qui, bien que classés comme inactifs, voudraient un emploi, sont disponibles pour travailler et ont recherché activement un emploi pendant les 12 mois précédant l'enquête (U5) et enfin, celui des travailleurs à temps partiel subi (U6).

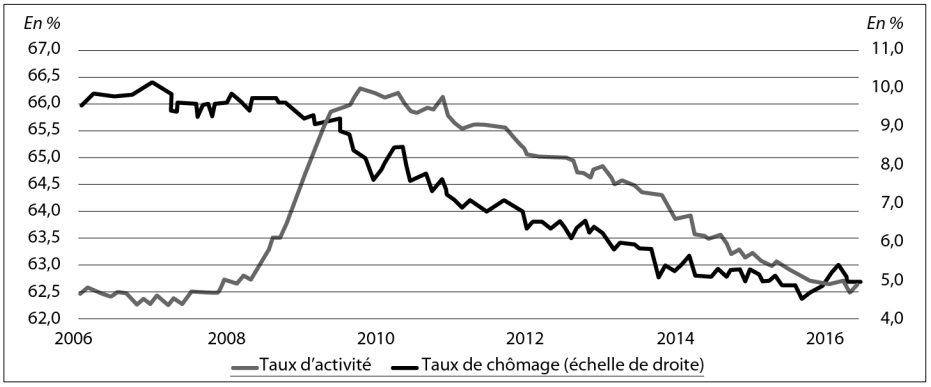
Graphique 3. Taux d'emploi des 16 ans et plus (2006-2016)



Source : d'après le BLS (enquête Current Population Survey, CPS).

1. Dans cette enquête mensuelle qui s'appuie sur un échantillon de 60 000 ménages (environ 110 000 individus), sont considérés comme chômeurs et faisant partie de la population active les personnes âgées d'au moins 16 ans sans emploi, mais disponibles pour travailler et qui ont recherché activement un emploi durant les quatre dernières semaines de la période de référence considérée. Font également partie de la population active les personnes en emploi.

Graphique 4. Taux de chômage et taux d'activité (2006-2016)

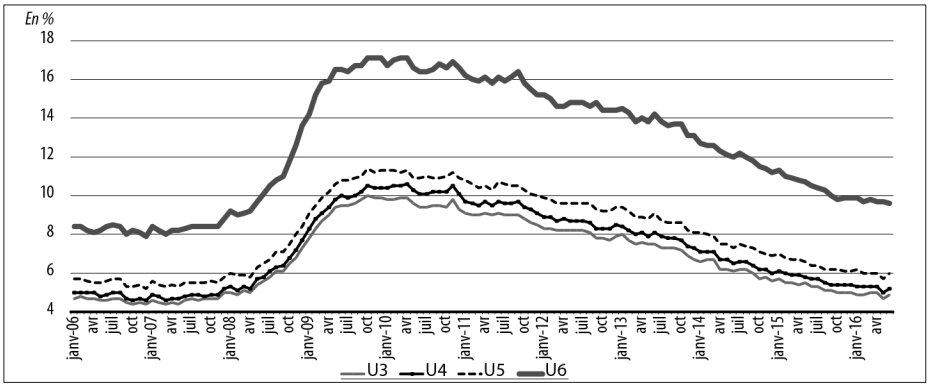


Source : d'après le BLS (enquête CPS).

En général, la mesure du chômage élargi calculée par le Bureau des statistiques du travail aux États-Unis représente près du double de celle du taux de chômage officiel (9,6 contre 4,9 % en juin 2016), comme le montre le graphique 5.

De surcroît, le « halo » du chômage est sans doute plus large encore : certaines catégories de travailleurs sont en effet très mal répertoriées dans les statistiques officielles, à l'instar des travailleurs « sous contrat », ou des travailleurs indépendants [1]. Or la part relative de ce type d'emplois (notamment celle des travailleurs embauchés par des intermédiaires, donc indirectement) s'est passablement accrue. Selon Katz et Krueger (2016), elle serait passée de 10,1 à 15,8 % de l'emploi total en l'espace d'une décennie, entre février 2005 et novembre 2015. Cette estimation suggère

Graphique 5. Mesures alternatives du sous-emploi (2006-2016)



Source : d'après le BLS (enquête CPS).

1. Une enquête complémentaire à l'enquête CPS a été régulièrement menée à partir de 1995 jusqu'en 2005, date de la dernière enquête publiée par le BLS. Elle visait notamment à évaluer les formes alternatives d'emploi, en distinguant quatre catégories spécifiques : les travailleurs indépendants, sur appel, sous contrat d'intérim et les sous-traitants travaillant en régie. Compte tenu de l'augmentation de ces formes d'emploi liées au développement de la « *Gig economy* », le BLS a prévu de réactiver cette enquête en 2017.

que l'essentiel de la croissance nette en emplois durant cette période serait due à ces formes non standard d'emploi, qui se sont particulièrement développées chez les travailleurs âgés (55-74 ans) mais aussi chez ceux dans la force de l'âge (25-54 ans). Et ces emplois sont faiblement rémunérés et souvent sans couverture sociale. D'après le McKinsey Global Institute, qui vient de consacrer un rapport aux travailleurs indépendants et à leur évaluation aux États-Unis et en Europe, cette population serait largement sous-estimée (Manyika *et al*., 2016). Il y aurait, selon leur propre acception, entre 54 et 68 millions de travailleurs indépendants aux États-Unis, soit entre 22 et 27 % de la population d'âge actif [1]. Enfin, les 2,2 millions d'individus incarcérés qui représentent 0,7 % de la population résidente américaine [2] sont comptabilisés comme inactifs, et sont exclus de l'enquête CPS ; ils contribuent pour leur part aussi à la baisse du taux d'activité et au maintien d'un faible niveau de chômage officiel.

La baisse générale du taux d'activité, particulièrement prononcée pour les hommes dans la force de l'âge

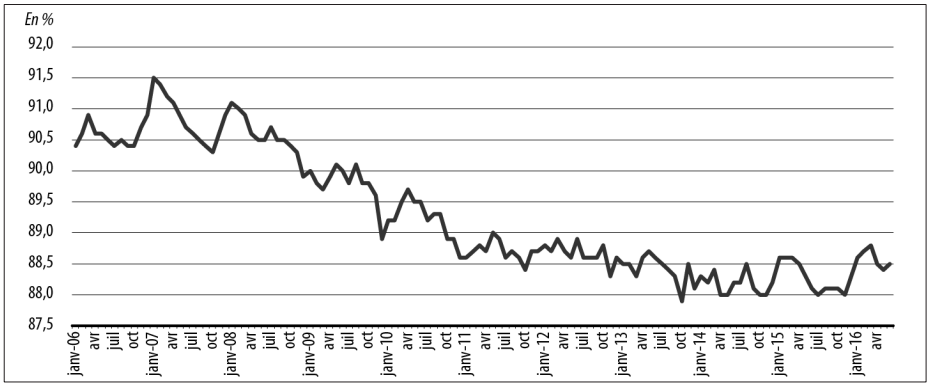
Le recul du taux d'activité et de ses causes depuis les années 2000 a fait l'objet d'une abondante littérature académique aux États-Unis (CEA, 2014). Ce phénomène s'expliquerait environ pour moitié par un effet de composition démographique, lié au vieillissement de la population et au départ des premières classes d'âge du *baby-boom* à la retraite (nées en 1946). Les autres facteurs ayant contribué à la baisse du taux d'activité relèvent à la fois d'un effet cyclique lié à l'ampleur de la dernière récession relativement aux précédentes, lequel a particulièrement joué dans les années qui ont suivi la crise (2010-2011) et d'effets plus structurels, liés en particulier à des changements d'ordre culturel (Rothstein, 2012).

Ce qui caractérise tout particulièrement les États-Unis par rapport aux autres pays industrialisés cependant, c'est le déclin continu et parmi les plus prononcés du taux d'activité des hommes de 25 à 54 ans, l'âge où l'on est théoriquement le plus productif (graphique 6).

Ce phénomène, qui ne date pas de la dernière crise mais remonte en fait au milieu des années 1960, a particulièrement affecté les hommes de cette tranche d'âge dotés d'un faible niveau d'éducation (diplôme secondaire ou moins), dont le taux d'activité n'était plus que de 83 % en 2015 contre 94 % pour les titulaires d'un diplôme universitaire. Or ce sont aussi ceux qui ont connu la baisse relative de leur salaire la plus forte. C'est donc moins une réduction de l'offre que de la demande de travail émanant de cette catégorie de main-d'œuvre qui explique ce phénomène : quand les perspectives de retour à l'emploi sont faibles pour ces travailleurs situés au bas de l'échelle des

1. Leur enquête repose sur une combinaison de statistiques officielles, de statistiques produites par des agences privées comme Freelancers Union, et de statistiques issues de leur propre enquête réalisée par Internet entre juin et juillet 2016. Leur définition du travail indépendant relève moins de la forme statutaire de l'emploi que des caractéristiques du travail en tant que tel, qui suppose un degré élevé d'autonomie, un mode de paiement à la tâche, indépendant du nombre d'heures de travail effectuées, et une relation de court terme nouée à cette occasion entre le travailleur et le consommateur ou client. Aux États-Unis, la majorité des travailleurs indépendants (40 %) font ce choix occasionnellement pour compléter leur revenu (retraités ou étudiants) ; pour 32 % d'entre eux, il s'agit de leur première source de revenu et 28 % d'entre eux le feraient par nécessité.
2. Selon les dernières données du Bureau of Justice Statistics pour l'année 2014.

Graphique 6. Taux d'activité des hommes de 25 à 54 ans (2006-2016)



Source : d'après le BLS (enquête CPS).

salaires (1er décile), ou quasi nulles dans le cas des hommes ayant été incarcérés, un plus grand nombre d'entre eux « choisissent » de se retirer du marché du travail (CEA, 2016).

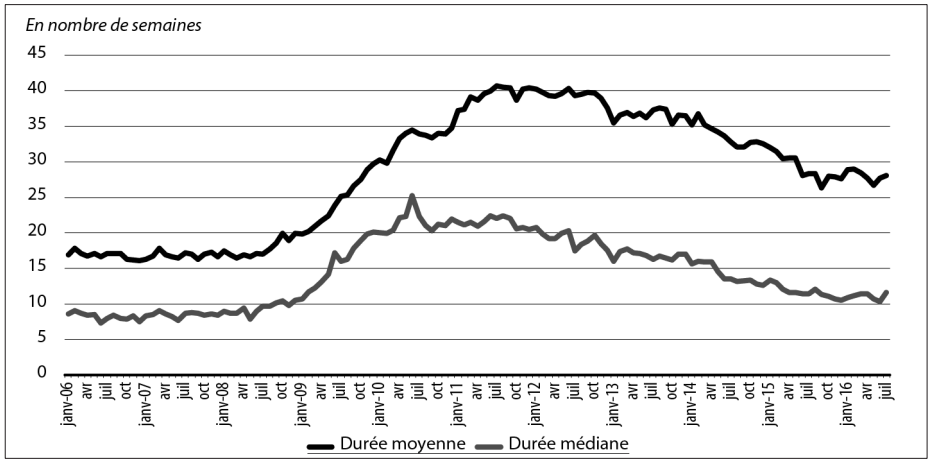
La persistance du taux de chômage de longue durée

Les États-Unis montraient en 2000 la durée moyenne au chômage la plus faible de tous les pays de l'OCDE (2,9 mois), témoignant de la relative fluidité de leur marché du travail. En 2015, cette durée a plus que doublé (6,7 mois), ce qui les classe désormais en troisième position derrière le Canada et la Norvège (4,6 et 6,4 mois) [1]. La grande récession (2007-2009) a porté cet indicateur, très sensible au cycle économique, à des records historiques (40,7 semaines en juillet 2011). L'aggravation de la situation a amené d'une part le BLS à modifier sa mesure du chômage de longue durée à partir de 2011 [2] et d'autre part, le Congrès à déclencher la procédure d'extension exceptionnelle des indemnités chômage, permettant à cette occasion d'étendre la durée d'indemnisation (voir *infra*) jusqu'à 99 semaines dans certains États et jusqu'à 90 semaines en moyenne nationale entre 2009 et mi-2012. La durée moyenne au chômage est cependant restée à un niveau relativement élevé malgré la reprise (graphique 7). Or la probabilité de recouvrer un emploi après une période de chômage est très sensible à la durée de la période de chômage : plus longue est cette période et plus le retour à l'emploi est difficile pour les individus concernés (affaiblissement des compétences professionnelles, des liens sociaux, etc.).

La durée médiane est en général deux fois moins élevée que la durée moyenne, ce qui indique de fortes inégalités face au chômage. Mais à l'occasion de la « grande récession », cet écart s'est nettement creusé, renforçant encore plus ces inégalités. Certains chômeurs ont manifestement beaucoup de difficultés à recouvrer un emploi malgré la reprise. Si le chômage a tendance à se diffuser en période de récession, les phases de reprise de l'activité agissent comme un amplificateur des inégalités.

1. https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AVD_DUR#.
2. Pour permettre aux répondants à l'enquête CPS de rapporter des durées de chômage de cinq ans contre deux ans auparavant, ce qui affecte l'estimation de la durée moyenne de chômage.

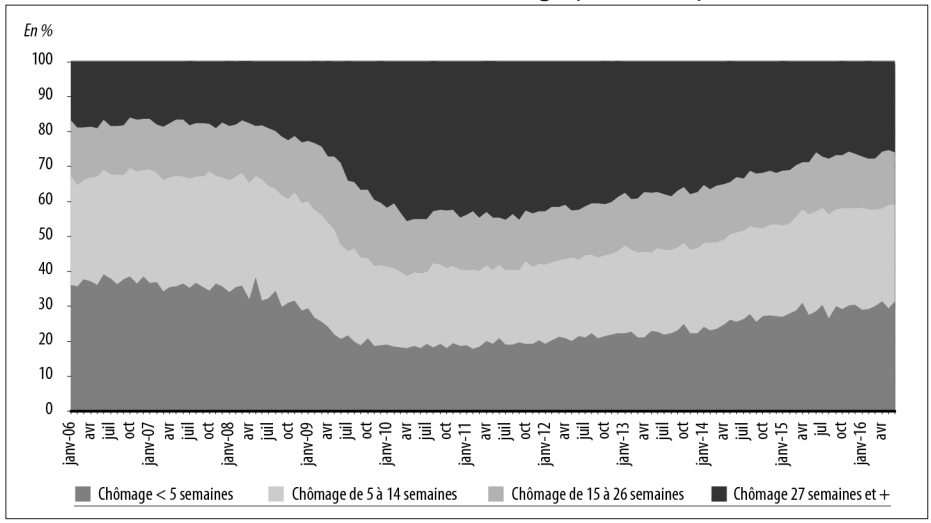
Graphique 7. Durée du chômage (2006-2016)



Source : d'après le BLS (enquête CPS).

L'indicateur officiel du chômage de longue durée aux États-Unis est calqué sur le système d'assurance chômage ordinaire, qui ne prévoit que 26 semaines d'indemnisation : est donc considéré comme chômeur de longue durée un individu au chômage depuis au moins 27 semaines, soit un peu plus de six mois (contrairement à la France où cette durée est d'un an). Or cette part a explosé à l'occasion de la grande récession, comme le montre la décomposition du chômage selon sa durée (graphique 8). En dessous de 20 % jusqu'à mi-2008, elle a brutalement augmenté tout au long de l'année 2009 pour atteindre 45,5 % à son pic en avril 2010 ; elle s'est maintenue au-dessus de 40 % jusqu'à fin 2012 pour redescendre ensuite

Graphique 8. Distribution des chômeurs selon leur durée au chômage (2006-2016)



Source : d'après le BLS (enquête CPS).

progressivement, mais en restant à un niveau nettement plus élevé qu'avant la crise (25,8 % en juin 2016).

Alors que la majorité des emplois perdus lors de la grande récession l'a été dans l'industrie manufacturière et la construction, la reprise de l'emploi a été concentrée dans quelques secteurs, notamment des services. Le chômage de longue durée a en conséquence affecté certains groupes de travailleurs plutôt que d'autres.

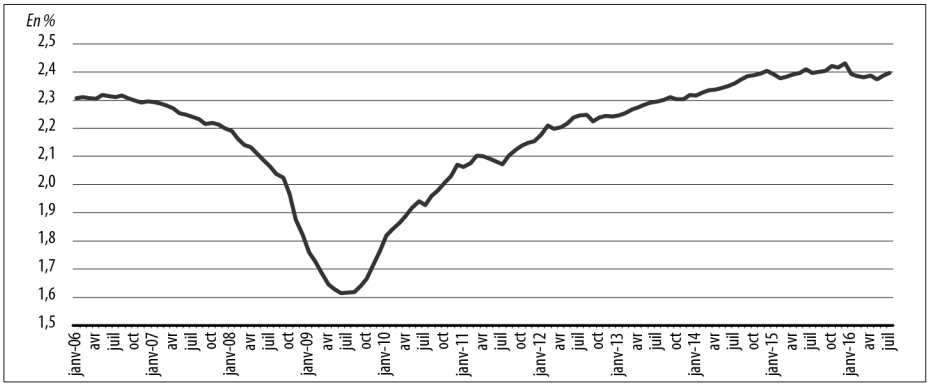
Un faible recours aux formes d'emploi réputées flexibles à l'exception du temps partiel

Dans un marché du travail très faiblement réglementé comme l'est le marché du travail étasunien, les employeurs n'ont nul besoin de recourir à des formes d'emploi flexible comme c'est le cas de façon croissante en Europe. Le recours à l'emploi intérimaire y est réputé l'un des plus faibles des pays industrialisés : entre 2006 et 2016, il n'a représenté guère plus de 2,4 % de l'emploi dans le secteur privé (graphique 9). Il a néanmoins connu une baisse brutale lors de la grande récession, jouant le rôle de variable d'ajustement.

Étant donné que le CDI peut être rompu facilement (en général sans juste cause réelle et sérieuse, la législation en vigueur depuis 1988 n'obligeant que les entreprises de 100 salariés et plus qui procèdent à un licenciement collectif de donner un préavis de deux mois), le recours aux CDD n'a pas non plus la même vocation qu'ailleurs, notamment qu'en France ou dans d'autres pays européens. Dans certains cas, ce type de contrat offre même parfois davantage de sécurité qu'un CDI. Et comme le souligne Gazier (2016), la distinction entre CDI et travail temporaire (en général) n'étant pas formalisée par un contrat aux États-Unis, il n'y a pas de catégories statistiques correspondantes.

Le recours par les employeurs au travail à temps partiel est en revanche davantage répandu. Si celui-ci n'a pas reçu de définition légale [1], le ministère du Travail considère comme travailleur à temps partiel toute personne dont l'emploi est inférieur à 35 heures par semaine.

Graphique 9. Emploi intérimaire dans l'emploi du secteur privé (2006-2016)



Source : d'après le BLS (enquête CES).

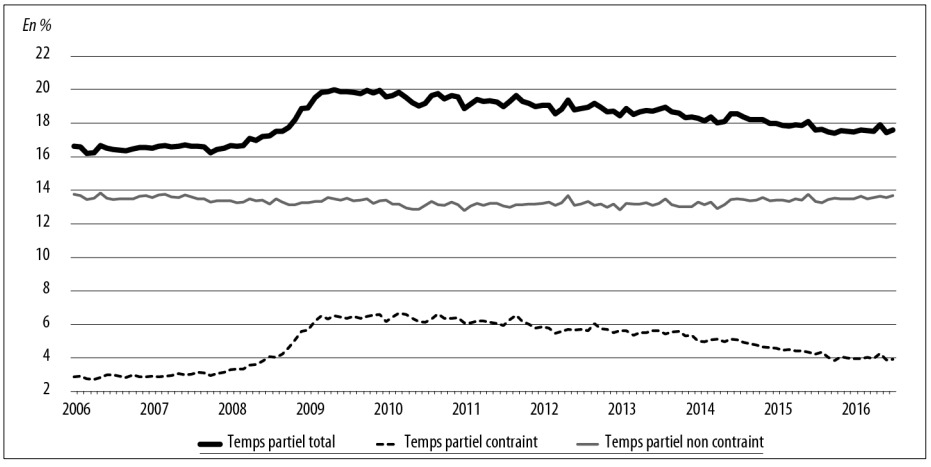
1. Le FLSA, qui réglemente le contrat de travail depuis 1935 (durée légale, paiement des heures supplémentaires, etc.), ne lui a pas donné de définition officielle.

Le BLS distingue deux catégories de travailleurs à temps partiel : ceux qui travaillent à temps partiel pour des « raisons non économiques », synonymes ici de temps partiel « choisi » pour des raisons personnelles (obligations familiales, en étude ou en formation, état de santé, etc.) ; et ceux qui travaillent à temps partiel pour des raisons économiques, c'est-à-dire en l'absence d'opportunités de travail à temps plein, et que l'on peut assimiler à du temps partiel contraint.

Une enquête mensuelle réalisée auprès de 60 000 ménages (Current Population Survey) permet de prendre la mesure de son accroissement notable durant la « grande récession ». Entre décembre 2007 et décembre 2009, la part des travailleurs à temps partiel est passée de 16,5 à 20 %. Mais cette augmentation est exclusivement due à celle du temps partiel contraint, dont la part a plus que doublé durant cette période, passant de 3,2 à 6,6 % de la main-d'œuvre. En dépit de la baisse du taux de chômage durant la reprise, l'emploi à temps partiel est resté à un niveau élevé (graphique 10), et affecte de façon disproportionnée les Noirs et les Hispaniques (Golden, 2016).

Ce qui signifie que le marché du travail ne tourne pas complètement à plein régime, malgré ce que laisserait supposer la baisse du taux de chômage, à un niveau théoriquement proche du taux de chômage structurel. Car de fait, une fraction substantielle de travailleurs ayant perdu leur emploi dans la crise, et notamment ceux qui ont perdu un emploi à temps plein, n'est parvenue qu'à retrouver un emploi à temps partiel. Ainsi, Farber (2015) souligne que le taux d'emploi à temps partiel après une perte d'emploi, en augmentation depuis 2000, a connu une forte accélération entre 2008 et 2010 : passé de 17,7 à 23,6 %, il est resté à un niveau sans précédent après la crise (21,7 % en 2014). Or ce retour à l'emploi se paye toujours d'une perte de rémunération individuelle de l'ordre de 10 à 20 % selon l'acuité de la récession (Farber, 2011 ; Davis, von Wachter, 2011), de surcroît durable et associée le plus souvent à la perte d'accès aux avantages sociaux (notamment l'assurance santé). La grande récession pourrait ainsi avoir

Graphique 10. Taux de temps partiel (2006-2016)



Source : d'après le BLS (enquête CPS).

accéléré des changements structurels incitant les employeurs à recourir davantage au travail à temps partiel (Golden, 2016).

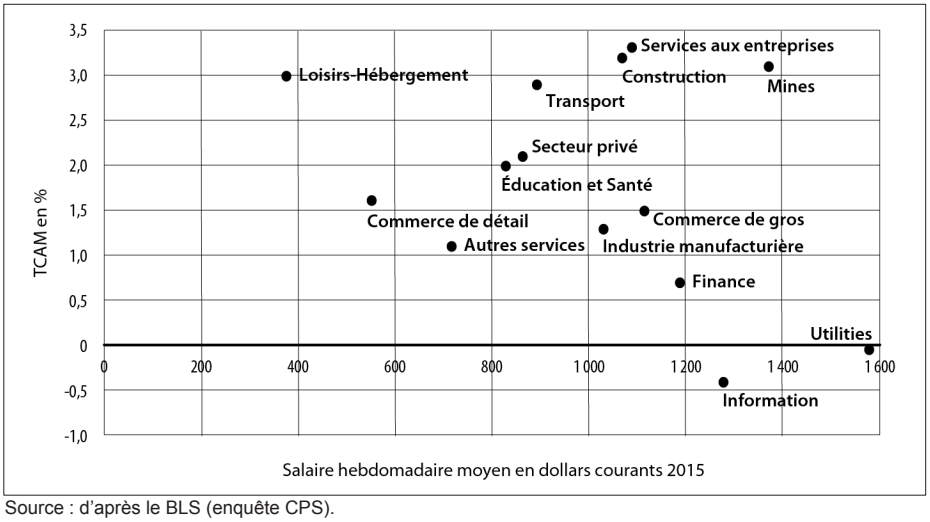
Une détérioration de la qualité des emplois

L'enjeu aux États-Unis réside sans doute moins dans le rythme de création d'emplois ou dans la précarité des contrats de travail qui est la norme, que dans la qualité des emplois créés, au regard notamment du niveau de salaire pour ne prendre que l'indicateur le plus simple. La nature du contrat de travail n'est en effet pas un critère discriminant car quelle qu'elle soit, elle n'est aucunement un gage de sécurité de l'emploi. Un salarié sous contrat permanent peut occuper un emploi précaire, sans perspective de carrière et mal rémunéré (salaire et avantages sociaux).

Si l'on observe dans quels secteurs ont été créés les emplois durant les années de reprise (2010-2015) en les mettant en relation avec le niveau des salaires de chaque secteur, on s'aperçoit que la croissance a été soutenue dans plusieurs secteurs réputés procurer des emplois bien rémunérés, les emplois qui ont fait les beaux jours de la classe moyenne américaine comme le montre le graphique 11.

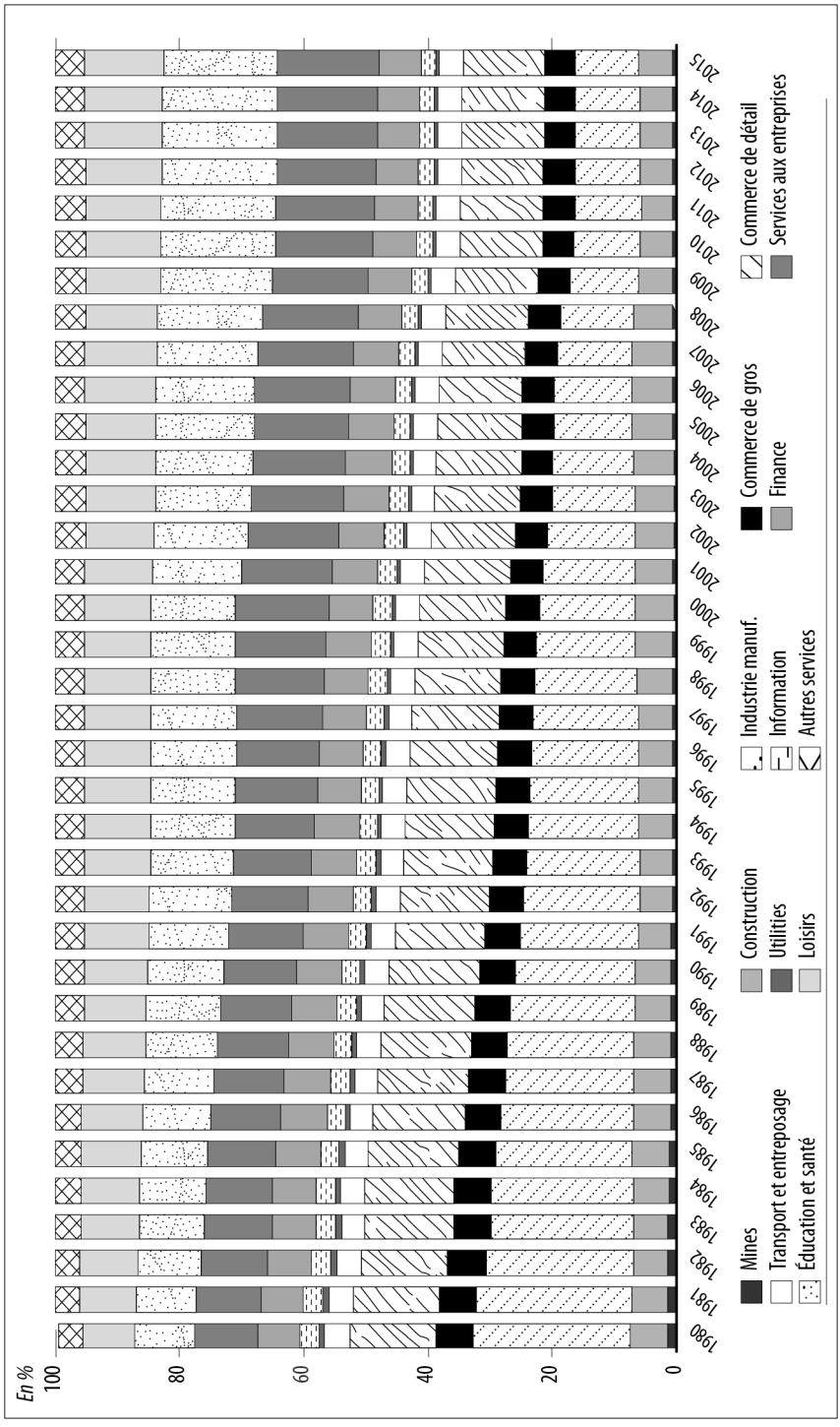
En effet, à l'exception du secteur des loisirs-hébergement qui a connu un taux de croissance annuel moyen élevé durant ces cinq années de reprise (3 %) moyennant le plus faible niveau de salaire hebdomadaire de tout le secteur privé (376 dollars, soit 342 euros), ou à l'inverse, de secteurs à salaire élevé mais destructeurs d'emplois comme les services d'infrastructure (*utilities*) ou d'information, on trouve parmi les secteurs ayant soutenu la reprise de l'emploi celui des mines (incluant l'industrie du pétrole et du gaz), dont le niveau de salaire est parmi les plus élevés de tous les secteurs de même que les services professionnels (1 089 dollars, soit 990 euros) ou encore la construction (1 070 dollars, soit

Graphique 11. Taux de croissance annuel moyen de l'emploi (2010-2015) *vs* salaire hebdomadaire par secteur en 2015



Source : d'après le BLS (enquête CPS).

Graphique 12. Part des grands secteurs dans l'emploi du secteur privé (1980-2015)



Source : d'après le BLS (enquête CES).

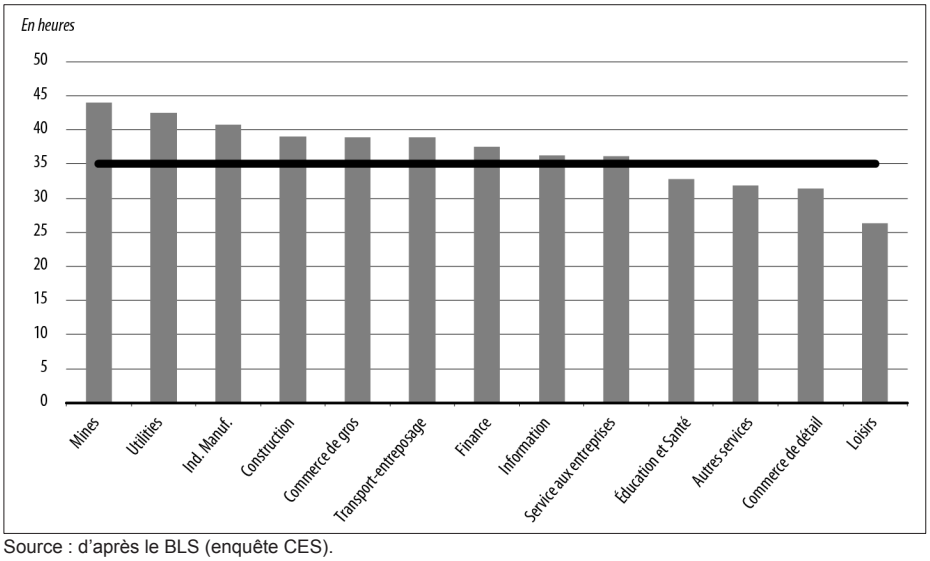
973 euros), qui offrent un salaire nettement supérieur à la moyenne du secteur privé (865 dollars, soit 987 euros).

Pour autant, la contribution à l'emploi d'un secteur ne dépend pas seulement de son taux de croissance de l'emploi mais aussi de son poids dans l'économie. Or une perspective de plus long terme montre que la composition sectorielle de l'emploi aux États-Unis s'est largement modifiée ces dernières décennies, en faveur des secteurs des services (graphique 12). Entre 1980 et 2015, les secteurs devenus les plus pourvoyeurs d'emplois sont l'éducation et la santé (18,4 % de l'emploi du secteur privé non agricole), suivis par les services aux entreprises (16,4 %), le commerce de détail (13,0 %), l'industrie des loisirs (12,6 %) et l'industrie manufacturière qui arrive en cinquième position seulement (10,3 %), alors qu'elle concentrait à elle seule un quart de l'emploi du secteur privé en 1980.

Donc hormis le secteur des services aux entreprises qui tire la qualité des emplois vers le haut parce que tant son poids dans l'emploi du secteur privé que son taux de croissance de l'emploi sont élevés, le secteur des mines ou de la construction représentent une trop petite part de l'emploi du secteur privé pour avoir un effet d'entraînement vers le haut de la qualité des emplois malgré leur taux de croissance de l'emploi dans la reprise. En revanche, l'industrie des loisirs-hébergement et le commerce de détail, qui offrent de faibles salaires et représentent à eux deux plus d'un quart des emplois du secteur privé, tirent la qualité de l'emploi vers le bas. En outre, c'est dans ces secteurs que l'on trouve les durées hebdomadaires du travail les plus faibles (inférieures à 35 heures), parce qu'ils emploient de nombreux travailleurs à temps partiel (graphique 13).

Or les travailleurs à temps partiel sont aussi ceux dont l'accès aux avantages sociaux proposés par l'employeur est le plus restreint, qu'il s'agisse de la retraite complémentaire (la retraite de base étant assurée par la Social Security) mais aussi et surtout de l'assurance santé,

Graphique 13. Durée hebdomadaire du travail par secteur en 2015



Source : d'après le BLS (enquête CES).

en l'absence d'une couverture universelle dans ce champ de la protection sociale aux États-Unis (tableau 1).

Les emplois à temps partiel offrent donc non seulement un salaire moins élevé en raison du nombre d'heures travaillées mais aussi une accessibilité moindre aux avantages sociaux d'entreprise que les emplois à temps plein. Ils viennent d'ailleurs alimenter pour partie la catégorie dite des « travailleurs pauvres [1] », une population qui a augmenté à la faveur de la crise : elle est en effet passée de 5,1 à 7,2 % entre 2007 et 2010, restée autour de 7 % jusqu'en 2013 pour descendre à 6,3 % en 2014 selon le BLS (2016).

Un accroissement continu des inégalités de salaire avant et après la « grande récession »

La croissance des inégalités de salaire n'est pas un phénomène récent. Elle remonte aux États-Unis à la fin des années 1970, après le tournant de la politique monétaire américaine et la priorité donnée par la Fed à la baisse de l'inflation. Ce tournant s'est accompagné d'une stagnation du salaire minimum, d'un affaiblissement des syndicats et d'une érosion des droits à la négociation collective suite à la succession des cycles de *« concession bargaining »* (Sauviat, 2012).

Ces évolutions qui manifestent des choix politiques (ou de politique économique) ont entraîné une stagnation des salaires pour la vaste majorité des travailleurs tandis que les gains de productivité profitaient essentiellement à ceux situés en haut de l'échelle des salaires. Cette tendance à l'accroissement des inégalités, largement documentée dans le cas des États-Unis (Piketty, Saez, 2003), ne s'est pas démentie dans les années 2000.

Gould (2016) montre en effet que sur la période 2000-2015, les gains horaires des travailleurs du neuvième décile (D9) sont plus importants que ceux de la médiane (D5) ou du bas de la distribution (D1), et ce quel que soit le sexe. En revanche, elle remarque qu'entre 2014 et 2015, cette concentration des augmentations de salaire au sein du décile le plus élevé (D9) se retrouve chez les hommes mais pas chez les femmes. C'est au contraire celles du bas de l'échelle des salaires (D1) qui ont bénéficié des augmentations les plus fortes (tableau 2), un constat dont elle attribue la cause aux augmentations du salaire minimum intervenues dans plusieurs États début

Tableau 1. Accès des travailleurs du secteur privé aux avantages sociaux d'entreprise

En %

	Pension complémentaire	Assurance santé
Temps plein	77	86
Temps partiel	37	19

Source : Employee Benefits in the US, March 2016.

1. Les travailleurs pauvres sont définis par le BLS comme des personnes ayant été comptabilisées dans la population active (en emploi ou au chômage) durant une moitié d'année (au moins 27 semaines) mais dont les revenus sont en deçà du seuil fédéral de pauvreté. Ce seuil est calculé à partir d'un panier de biens et services de subsistance et varie selon les caractéristiques du foyer (nombre des membres du foyer et âge des enfants). Cet indicateur est aujourd'hui largement sous-estimé, ayant été mis au point sur la base des besoins d'une famille au début des années 1950, sans jamais être réévalué.

Tableau 2. Augmentation annuelle du salaire horaire par décile et selon le sexe des travailleurs

En %

	2000-2015			2014-2015		
Décile	**Total**	**Hommes**	**Femmes**	**Total**	**Hommes**	**Femmes**
D1	0,2	-0,1	0,3	3,3	2,9	4,4
D2	-0,3	-0,3	0,1	1,2	2,5	1,5
D3	-0,1	-0,2	0,1	2,0	2,1	3,3
D4	0,2	-0,2	0,2	2,2	2,5	2,9
D5	0,1	-0,1	0,3	1,7	2,6	3,0
D6	0,1	0,0	0,5	1,2	2,4	2,2
D7	0,3	0,2	0,6	3,0	3,2	2,3
D8	0,5	0,4	0,8	2,9	3,8	2,8
D9	0,9	0,8	1,0	4,1	6,2	4,2

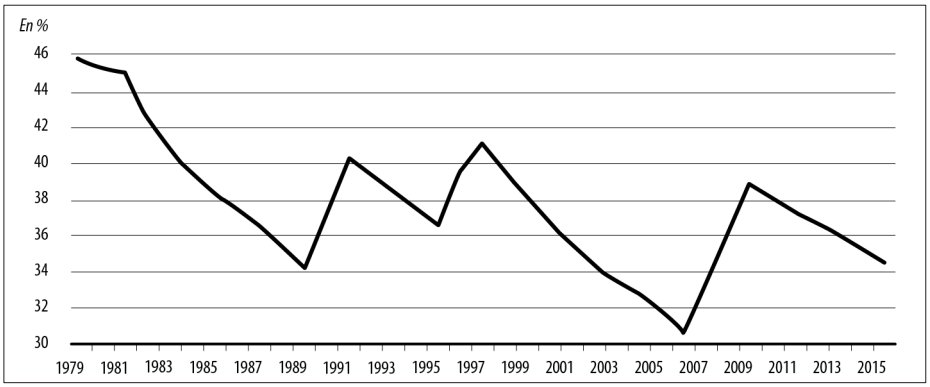
Source : EPI, Gould (2016).

2015, qui ont eu un impact plus prononcé pour les femmes en raison de leur plus faible salaire horaire au sein de ce décile (respectivement 8,57 dollars, soit 7,80 euros contre 9,29 dollars, soit 8,45 euros).

Ces mesures ont été adoptées pour compenser le gel du salaire minimum fédéral depuis 2009 [1], dont le pouvoir d'achat a fortement baissé en termes réels, n'étant pas ajusté à l'inflation. Sa valeur par rapport au salaire moyen ouvrier s'est en effet notablement érodée depuis 1979 comme le montre le graphique 14.

Face à l'inertie du Congrès et en réponse à la forte mobilisation des organisations syndicales, des associations

Graphique 14. Salaire minimum en % du salaire moyen ouvrier (1979-2015)



Source : d'après le BLS (enquête CES).

1. Celui-ci a été augmenté pour la dernière fois en juillet 2007 par décision du Congrès, l'amenant progressivement de 5,85 à 7,25 dollars en juillet 2009, niveau auquel il est actuellement.

et communautés en faveur d'un salaire minimum à 15 dollars l'heure (13,65 euros) à travers le pays (soit le double du salaire minimum fédéral) dans le cadre du mouvement « Fight for 15 » (encadré), de nombreux États et municipalités sont passés à l'action. Début 2015, 23 États ainsi que le district de Columbia ont connu une augmentation de leur salaire minimum, soit à la suite d'une initiative

Encadré

« Fight For 15 »

Le mouvement « Fight For 15 » a pris naissance à New York en novembre 2012, dans la foulée du mouvement Occupy Wall Street, qui avait émergé dans la même ville un an plus tôt et qui avait amené dans le débat public la question de l'explosion des inégalités avec son slogan « We are the 99 % ». « Fight For 15 » a mis au centre de sa campagne le droit à un salaire minimum de 15 dollars l'heure et le droit de former un syndicat sans représailles. Il a démarré par l'organisation d'une journée de grève de 200 travailleurs de la restauration rapide, à l'initiative d'associations de terrains comme New York Community of Change et de syndicats de services comme le SEIU [1], qui a aussi apporté son soutien financier au mouvement. Parti de New York, le mouvement s'est par la suite rapidement étendu à plus d'une centaine de villes aux États-Unis et a même essaimé à l'étranger, au Royaume-Uni notamment. Il s'est en même temps ouvert à d'autres secteurs à bas salaire comme celui des travailleurs de la garde d'enfants, du commerce de détail ou encore de l'aide à domicile.

La pression engendrée par ce mouvement a connu divers types de retombées, conduisant plusieurs États et collectivités locales à approuver l'adoption progressive d'un salaire minimum à 15 dollars de l'heure. L'État de New York a été le premier à adopter une telle mesure, d'abord restreinte aux travailleurs du secteur de la restauration rapide puis étendue à tous les travailleurs à l'horizon 2019. Il a été suivi par l'État de Californie, dont l'échéance s'étale jusqu'à 2022 pour les entreprises de grande taille et jusqu'à 2023 pour les autres. Plus récemment, quatre nouveaux États se sont engagés dans cette voie (Arizona, Colorado, Maine et Washington). Pour les grandes villes, Seattle a montré l'exemple, une initiative suivie par d'autres depuis (Los Angeles, San Francisco et Washington DC) ainsi que six autres collectivités locales de plus petite taille dont Pittsburgh.

Enfin, plusieurs entreprises de services qui comptent parmi les plus gros employeurs des États-Unis ont cédé à la pression et ont récemment décidé d'augmenter modestement le salaire de leurs employés payés à l'heure, à l'instar de WalMart (10 dollars l'heure), de McDonald (1 dollar de plus que le salaire minimum mais la mesure ne s'applique pas aux employés des restaurants franchisés, soit 95 % des effectifs du groupe) ou de Gap (10 dollars l'heure).

1. Service Employees International Union.

législative [1], soit comme résultat de l'indexation du salaire minimum pour les États qui ont adopté un tel dispositif [2]. Ces augmentations, bien qu'ayant affecté près de 40 % de la main-d'œuvre, n'ont évidemment pas la portée qu'aurait une augmentation du salaire minimum fédéral en termes de réduction des inégalités, même si l'estimation de ses effets sur l'emploi continue de faire polémique parmi les économistes aux États-Unis (Neumark *et al*., 2014).

Conclusion

Malgré la reprise indéniable bien que tardive de l'emploi aux États-Unis, le marché du travail montre certaines faiblesses persistantes qui ont été soulignées dans le cadre de cet article et qui viennent relativiser les vertus attribuées sans nuances à la flexibilité en matière de performances d'emploi. Ces faiblesses peuvent être aussi interprétées comme autant de signaux indiquant des transformations plus structurelles que conjoncturelles du marché du travail étasunien, avec des conséquences en retour sur la productivité et la croissance de l'économie, une hypothèse que la Fed n'exclut pas tout à fait et qui explique qu'elle soit si circonspecte dans sa décision d'augmenter les taux directeurs.

La poursuite du plein emploi est en effet l'un des deux mandats de la Banque centrale étasunienne avec celle de la stabilité des prix. Mais cet objectif de plein emploi est conçu davantage comme un instrument contracyclique de politique monétaire par lequel la Fed cherche à amortir l'amplitude des cycles économiques et à compenser ainsi la très forte flexibilité du marché du travail que comme un véritable droit à l'emploi. Avec la politique budgétaire, la politique monétaire constitue en effet un instrument essentiel de stabilisation de l'économie aux États-Unis.

Sources :

Abraham K.G., Houseman S.N. (2013), « Short-Time Compensation as a Tool to Mitigate Job Loss? Evidence on the US Experience during the Recent Recession », *UpJohn Institute Working Papers*, 12-181.

Bureau of Labor Statistics (2016), « A Profile of the Working Poor », *BLS Reports,* n° 1060, April.

CEA (2014), *The Labor Force Participation Rate since 2007: Causes and Implications,* Council of Economic Advisers, June.

CEA (2016), *The Long-Term decline in Prime-Age Male Labor Force Participation*, Council of Economic Advisers, June.

Davis S.J., von Wachter T. (2011), « Recessions and the Cost of Job Losses », Conference Draft prepared for the Brookings Papers on Economic Activity, September 12.

Farber H.S. (2011), « Job Loss in the Great Recession: Historical Perspective from the Displaced Worker Survey, 1984-2010 », *NBER Working Paper,* n° 17040, May.

Farber H.S. (2015), « Job Loss in the Great Recession and its Aftermath: US Evidence from the Displaced Workers Survey », *NBER Working Paper,* n° 21216, May.

Freeman R.B. (2013), « Failing the Test? The Flexible US Job Market in the Great Recession », *NBER Working Paper,* n° 19587, October.

Freeman R.B., Rodgers W. (2005), « The Weak Jobs Recovery: Whatever Happened to the Great American Jobs Machine? », *FRBNY Economic Policy Review*, August.

1. C'est le cas du Minnesota, du Nebraska, de l'Arkansas, de l'Alaska, de la Virginie de l'Ouest, de l'État de New York, du Massachusetts, du Connecticut, de Rhode Island, du Delaware, du Maryland et du district de Columbia.
2. Sont concernés les États de Washington, de l'Oregon, du Montana, de l'Arizona, du Colorado, du Dakota du Sud, du Missouri, de l'Ohio, de Floride, du New Jersey et du Vermont.

Gazier B. (2016), *La diversité des formes d'emploi*, Rapport, Conseil national de l'information statistique (Cnis), mars.

Golden L. (2016), *Still Falling Short on Hours and Pay. Part-time Work Becoming New Normal*, Economic Policy Institute, December 5, http://www.epi.org/files/pdf/114028.pdf.

Gould E. (2016), « Wage Inequality Continued its 35-year Rise in 2015 », *EPI Briefing Paper,* n° 421, March 10.

Katz L.F., Krueger A.B. (2016), « The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015 », March 29, http://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/katz_krueger_cws_v3.pdf.

Manyika J., Lund S., Bughin J., Robinson K., Mischke J., Mahajan D. (2016), *Independent Work: Choice, Necessity and the Gig Economy*, McKinsey Global Institute, October, http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy.

Neumann T., Taylor J., Fishback P. (2013), « Fluctuations in Weekly Hours and Total Hours Worked Over the Past 90 Years and the Importance of Changes in Federal Policy Toward Job Sharing », *NBER Working Paper,* n° 18816, February.

Neumark D., Ian Salas J.M., Wascher W. (2014), « More on Recent Evidence on the Effects on Minimum Wages in the United States », *NBER Working Paper*, n° 20619, October.

Piketty T., Saez E. (2003), « Income Inequality in the United States 1913-1998 », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, n° 1, February.

Rothstein J. (2012), « The Labor Market Four Years into the Crisis: Assessing Structural Explanations », *NBER Working Paper*, n° 17966, March.

Sauviat C. (2012), « États-Unis : l'emploi contre les salaires depuis les années 1980 », n° spécial, « 30 ans de salaire, d'une crise à l'autre », *La Revue de l'IRES*, n° 73, p. 151-180.

Sauviat C., Lizé L. (2010), *La crise du modèle social américain*, Presses universitaires de Rennes, Rennes.