

La guerre économique des entreprises américaines contre les Blancs



[Source : unz.com]

Par Robert Stark

Bloomberg News a rapporté qu'au cours de l'année qui a suivi les manifestations « Black Lives Matter » (2020-2021), seuls 6 % des nouveaux employés des entreprises du S&P 100 étaient des Blancs. En revanche, 94 % des nouveaux emplois dans les entreprises sont allés à des personnes de couleur (données tirées des rapports EEO-1). Au cours de cette période, les entreprises ont augmenté leurs effectifs de 323 094 personnes, dont 302 570 nouveaux emplois pour les personnes de couleur, mais seulement 20 524 pour les Blancs. Il y a même eu un déclin net de 188 000 Blancs dans les fonctions moins élevées, bien qu'il y ait eu une certaine croissance des Blancs dans les postes de cadres supérieurs et les professions libérales. Par ailleurs, 68,5 % des personnes touchées par les réductions d'effectifs dans les entreprises étaient des Blancs.

Comme les néolibéraux, Bloomberg News semble soutenir ces changements, laissant entendre que les entreprises américaines ont bien tenu leurs promesses en matière d'équité. Il est remarquable de constater à quel point l'article admet pratiquement que les entreprises américaines ont carrément refusé d'embaucher des Blancs, justifiant ainsi les griefs liés à l'identité blanche. Cependant, le site conservateur Daily Wire a réfuté l'article en affirmant que Bloomberg avait falsifié ses données en n'utilisant que les entreprises du S&P 100, et que la part des Blancs dans le total des embauches s'élevait plutôt à 46 %, ce qui représente une sous-représentation plus modeste par rapport à 54 % de la main-d'œuvre totale. Cela s'explique par le fait qu'un grand nombre de Blancs ont été embauchés par des petites et moyennes entreprises. Le Daily Wire a également souligné que les chiffres nets de Bloomberg tiennent compte du grand nombre de baby-boomers blancs qui ont pris leur retraite pendant la pandémie, plutôt que de simples licenciements. Quoi qu'il en soit, l'économie est de plus en plus constituée d'entreprises Fortune 500, et il est donc légitime de se concentrer sur les pratiques d'embauche hyperdiscriminatoires de ces entreprises.

Indian office workers and Hispanic laborers lol <https://t.co/Ldhi0c0enj>
pic.twitter.com/cye7PcdVIi

– 〇〇〇〇〇(Hokusaist)〇〇〇〇〇〇 (@JigokuCake) September 26, 2023

Bloomberg a également rapporté qu'environ la moitié des entreprises du S&P 100, « dont Amazon.com Inc, PepsiCo Inc, Meta Platforms Inc (alors Facebook) et Microsoft Corp, se sont fixé des objectifs ambitieux pour augmenter leur proportion de personnes de couleur dans les postes de direction. Amazon s'est fixé pour objectif de doubler le nombre de vice-présidents et de directeurs noirs ; Microsoft s'est engagée à doubler le nombre de managers et de cadres supérieurs noirs aux États-Unis d'ici à 2025 ». Les entreprises les moins blanches du S&P 100 sont Qualcomm (30 % de Blancs, 62 % d'Asiatiques), McDonald's (31 % de Blancs), Amazon (33 % de Blancs), Nike (36 %), Visa (36 %), Meta (38 %), NVidia (40 %), Gilead (40 %), Alphabet (45 %), Apple (45 %), Intel (45 %), JP Morgan (46 %), PayPal (46 %), Costco (47 %), AMD (47 % de Blancs, 44 % d'Asiatiques), Target (48 %) et Microsoft (48 %). En revanche, les plus blancs sont Duke Energy (80 % de Blancs), 3M (78 %), GE (75 %), Dow (74 %), American Tower (73 %), P&G (73 %), General Dynamics (72 %), Conoco (72 %), Eli Lilly (71 %), Lockheed (71 %), Southern Co (71 %), Exxon (71 %), Caterpillar (70 %), RTX (70 %), Exelon (70 %), UPacific (69 %), Morgan Stanley (68 %), Colgate-Palmolive (68 %), Merck (67 %), Boeing (67 %), Met Life (67 %), Pfizer (66 %), Johnson & J (66 %), GM (65 %), Ford (65 %), AIG (65 %), Medtronic (65 %), AbbVie (64 %), BNY Mellon (64 %), IBM (63 %), Thermo Fisher (62 %), Altria (62 %) et NextEra Energy (61 %). Selon Bloomberg, les entreprises aberrantes qui sont devenues moins diversifiées sont United Parcel Service Inc, la société de tabac Altria Group Inc, l'agence de voyage Booking Holdings Inc et la confiserie alimentaire Mondelez International Inc. Une autre entreprise aberrante est CVS, qui a embauché beaucoup de Blancs à des postes de direction.

Google's diversity report boasts "our best year yet for hiring women", but none of this increase has gone to white women.

On the other side, all of the decrease in male hiring has been at the expense of white men. In eight years, Google has cut white male hiring nearly in half. pic.twitter.com/X2rFLLoBCB

– AnechoicMedia (@AnechoicMedia_) October 13, 2022

Les industries les moins blanches comprennent les Big Tech, comme META, Intel, Alphabet et Qualcomm, bien qu'IBM soit une exception assez blanche,

étant une entreprise de la vieille garde dont le siège se trouve dans le comté de Westchester, à New York, plutôt que dans la Silicon Valley. Les entreprises spécialisées dans l'IA, comme Nvidia et AMD, sont également très asiatiques et comptent peu de Blancs, même si RTX, la plateforme informatique de Nvidia, est beaucoup plus blanche que sa société mère. Les données du rapport 2022 sur la diversité de Google montrent que les embauches d'hommes blancs ont diminué d'environ la moitié entre 2015 et 2022, la plus forte augmentation concernant les Asiatiques, en particulier les femmes asiatiques, plutôt que les Noirs ou les Hispaniques. Outre la technologie, les secteurs les moins blancs sont les marques de mode comme Nike et, bien entendu, le secteur des services comme Amazon et McDonald's. Même la finance est devenue beaucoup plus diversifiée, comme Visa et JP Morgan, bien que Capital 1, Morgan Stanley et BNY Mellon soient encore assez blancs.

Check out Nike. They're shedding white employees like they're lepers.
pic.twitter.com/g0IYh2ckrf

– Richard Hanania (@RichardHanania) September 26, 2023

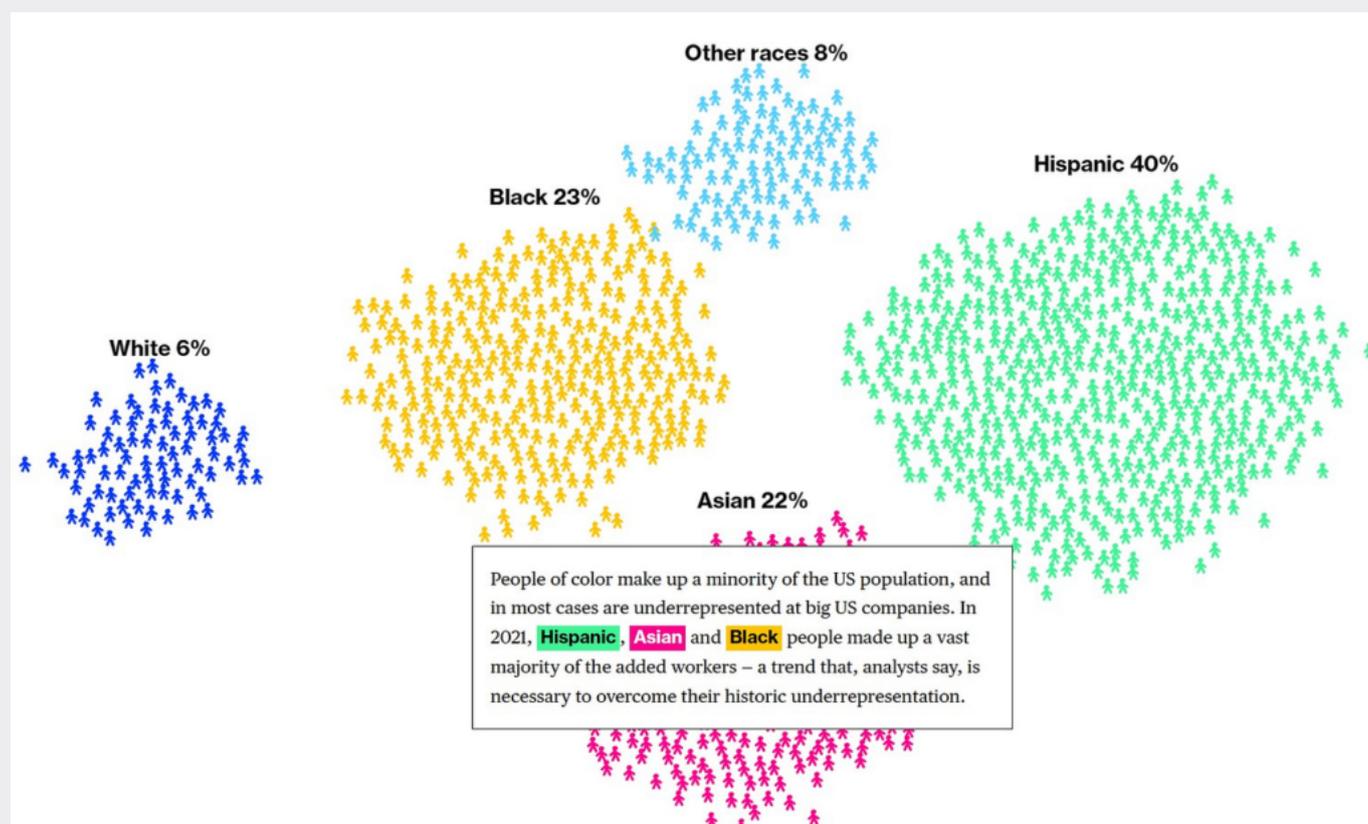
Les industries les plus blanches sont celles de l'énergie, comme Duke Energy et Conoco, de la production chimique comme Dow, de l'aérospatiale comme General Dynamics et Lockheed, des services publics comme Union Pacific, General Electric, Exelon, et American Tower, qui est une société d'investissement immobilier pour les tours de téléphonie mobile. Il y a aussi des constructeurs automobiles comme Ford et General Motors, d'autres entreprises manufacturières comme Caterpillar, 3M et Thermo Fisher, qui produit des instruments d'analyse. Les technologies de la santé comme Medtronic, les fabricants de biens de consommation comme Proctor & Gamble et Colgate, les sociétés pharmaceutiques comme Pfizer, Johnson & Johnson, Eli Lilly, AbbVie et Merck, et les compagnies d'assurance comme MetLife et AIG. Dans l'ensemble, les entreprises plus blanches ont tendance à être plus pratiques ou utilitaires, et donc moins axées sur la marque.

Wow, blacks and Hispanics really knocking it out of the park with "less senior" roles.

If you're a white guy trying to get your foot in the door, good luck.
pic.twitter.com/sPolwJESr9

– Richard Hanania (@RichardHanania) September 26, 2023

De nombreuses entreprises ont embauché en masse des travailleurs de différentes origines raciales, comme Amazon, qui a recruté beaucoup plus de non-Blancs à des postes moins élevés, tout en augmentant le nombre de Blancs dans les postes de direction. À l'inverse, Nike, qui est probablement l'entreprise la plus anti-Blancs malgré son siège à Portland, a en fait laissé partir des Blancs des postes de direction. Pour la plupart, les entreprises ont sacrifié les Blancs prolétaires et les jeunes Blancs cherchant à mettre un pied dans la porte, afin d'améliorer leurs statistiques en matière de diversité. Les cadres supérieurs des entreprises du S&P 100 sont encore composés à 60 % de Blancs, mais de plus en plus de non-Blancs. Dans l'ensemble, les Asiatiques sont les plus représentés parmi les professionnels et les techniciens, les Hispaniques et les Noirs étant davantage recrutés à des postes moins élevés.



Source : Bloomberg News

L'Amérique compte environ 60 % de Blancs et 40 % de non-Blancs et, pour ceux qui entrent sur le marché du travail, probablement environ 50/50. Par conséquent, cette disparité de recrutement de 6 % de Blancs et de 94 % de non-Blancs n'est possible que si les entreprises pratiquent une discrimination flagrante à l'encontre des candidats blancs. Sans compter que si nous supposons également un favoritisme fondé sur le sexe, il est probable que 2 % environ des nouveaux employés des entreprises sont des hommes blancs. Les entreprises ne peuvent pas défendre ces disparités dans le cadre d'une action en justice portant sur l'impact de la discrimination, et tout argument en faveur d'une représentation équitable n'est que pure connerie. Si les embauches de Noirs, d'Hispaniques et d'Asiatiques étaient toutes surreprésentées par rapport à leur population, les Hispaniques (x 2,1) et les

Asiatiques (x 3,1) étaient beaucoup plus surreprésentés que les Noirs (x 1,9). Même dans les entreprises où l'emploi a diminué, les Asiatiques (2,3 %) et les Hispaniques (9,7 %) étaient largement sous-représentés, tandis que, ironiquement, les Noirs étaient légèrement surreprésentés (16,5 %), les Blancs étant les plus surreprésentés (68,5 %). Cette sous-représentation extrême des Blancs dans les recrutements des entreprises, qui représente environ 10 % de la représentation des Blancs dans l'ensemble de la population, montre qu'un système de quotas direct serait préférable du point de vue des Blancs, même si les Asiatiques étaient lésés.

The intern class at my bank was 75% female. Almost all the males were black or Hispanic.

It's even more disproportionately female at other companies at my building given the elevator rides.

I'm the only white person under 40 who even does financial modeling (almost all Asian) <https://t.co/B1cgKoIB0t>

– □ Weimar Silver Baron □ (@BankerWeimar) October 3, 2023

ResumeBuilder.com a interrogé 1 000 responsables de recrutement aux États-Unis et a constaté que « 52 % d'entre eux pensent que leur entreprise pratique une "discrimination à rebours" à l'embauche » et que « 1 sur 6 a été invité à donner la priorité à l'embauche d'hommes blancs ». La question est de savoir si ces actions violent la législation sur les droits civils ou si elles sont le fruit des droits civils, et les deux arguments sont valables. Il est clair qu'il existe un programme visant à éliminer les Blancs des entreprises américaines, même si divers facteurs entrent en ligne de compte. Par exemple, la motivation du profit pour faire baisser les salaires via l'immigration, le népotisme ethnique à mesure que la classe dirigeante devient davantage non blanche, les ONG qui extorquent des entreprises pour qu'elles embauchent plus de non-Blancs, les oligarques qui utilisent la race pour détourner l'attention de tout contrecoup économique tel que la syndicalisation, et la pression exercée par le ministère de la Justice de Biden pour plus de diversité. La classe supérieure blanche jette les Blancs inférieurs sous le bus et considère peut-être la classe moyenne blanche comme des concurrents pour les postes d'élite. Il semble que la stratégie de l'establishment soit de construire cette nouvelle classe de cadres diversifiée qui sera plus complaisante. La classe dirigeante opte pour une stratégie qui consiste à s'aligner explicitement sur la nouvelle démographie contre l'ancienne Amérique, ce qui est un pari qui peut s'avérer payant ou se retourner contre elle. Toutefois, le « woke capital » n'est pas un programme imposé d'en haut, et beaucoup de ces changements sont le résultat de diplômés universitaires « woke » qui gravissent les échelons de l'entreprise et prennent en charge les départements des ressources humaines et du

recrutement.

equity™ is a neat little term the left invented that roughly translates to “hire friends, punish enemies, pledge yourself to our causes, and funnel cash donations directly to us or face the consequences.”

<https://t.co/hOMQ1HZmBI>

– Logan Hall (@loganclarkhall) September 26, 2023

Il y aura probablement une grave récession, ou quelque chose de plus proche de la Grande Dépression, et les élites s'inquiètent de la manière de gérer les conséquences. Le capitalisme woke, en réponse à la fois à la montée du populisme économique et aux manifestations/émeutes de BLM, est un exemple de capitalisme de catastrophe, que nous verrons probablement plus souvent en réponse à la crise économique qui s'annonce. Par exemple, les hausses de taux d'intérêt visant à juguler l'inflation vont écraser les petites et moyennes entreprises et les banques régionales dont elles dépendent et qui sont l'élément vital de l'Amérique moyenne. Il est évident que ces petites entreprises embauchent beaucoup plus de Blancs et de conservateurs que les grandes sociétés.

Il est également probable que l'on assiste à un resserrement du crédit et qu'il devienne impossible d'obtenir un prêt si l'on n'est pas une société ou une personne très fortunée. Cette situation s'ajoute à la discrimination anti-Blancs en matière de prêts et d'aides gouvernementales pour les petites entreprises et les prêts immobiliers. Il semble que le plan soit de rendre presque impossible de gagner sa vie indépendamment du gouvernement ou des méga-entreprises, et que ceux qui sont au sommet sélectionnent à leur guise les gagnants et les perdants de l'économie. La crise économique rendra cette transition sociale et économique beaucoup plus difficile à mettre en œuvre que si les institutions financières parvenaient à réaliser un scénario d'atterrissage en douceur.

Les entreprises ont pu s'en tirer avec des politiques discriminatoires, en partie parce que le marché du travail était tendu après la pandémie. Mais si vous êtes blanc, qualifié et que vous n'avez pas été embauché, il est évident qu'il s'est passé quelque chose. Bien que le taux de chômage soit encore bas, du moins sur le papier, il est presque certain qu'il y aura un grand krach avec des licenciements massifs. Sans parler de l'impact de l'automatisation de masse. Ce scénario de la « grenouille dans la casserole » se répète depuis plusieurs décennies, tant avec le néolibéralisme économique qu'avec les changements culturels et démographiques. Les Blancs, en particulier, ont été relativement prospères et ont pu tolérer ces changements. Toutefois, la crise économique et le déclin dramatique de la qualité de vie accentueront la méchante concurrence à somme nulle. Les licenciements massifs toucheront tous

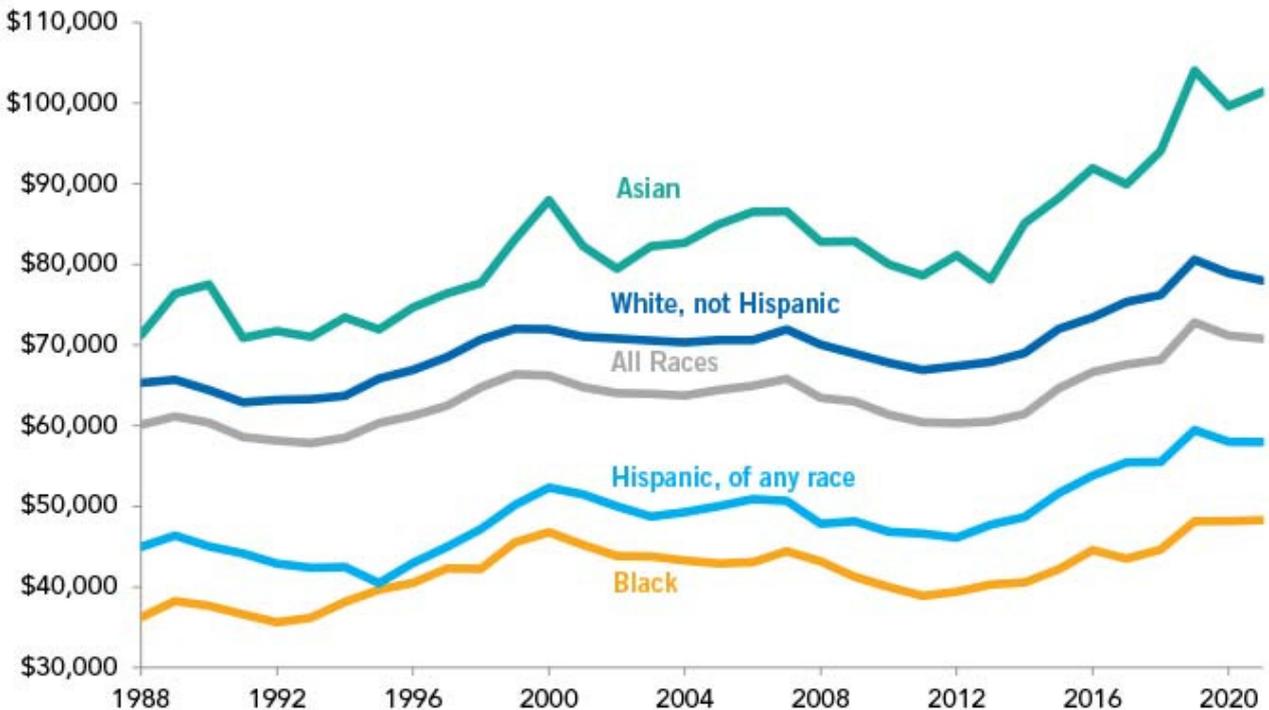
les groupes démographiques, qu'il s'agisse des Blancs de droite ou de gauche, ainsi que de nombreux nouveaux employés issus de la diversité. En gros, tout le monde sera mécontent, ce qui ajoutera de l'huile sur le feu des conflits sociaux et politiques existants.

This is a remarkable chart on many levels: black labor force participation exceeds white for the first time, plus white participation has not recovered from lockdowns. What's your theory?
pic.twitter.com/T6itbb4pup

– Jeffrey A Tucker (@jeffreayatucker) July 8, 2022

L'écart entre les taux d'activité des Blancs et des Noirs s'est réduit, les Noirs dépassant les Blancs pour la première fois, alors que le taux d'activité des Blancs ne s'est pas remis des blocages et de la récession de 2008. Le revenu par habitant des Blancs est toujours supérieur à celui des Noirs et des Hispaniques, mais il stagne avec un creux depuis la fin des années 2010, tandis que le revenu des Hispaniques et des Noirs a atteint un plateau et que le revenu des Asiatiques a connu la croissance la plus rapide. Si les personnes bien établies dans leur carrière peuvent s'en sortir, les hommes blancs qui entrent sur le marché du travail seront particulièrement touchés. La situation sera probablement pire que celle des milléniaux lors de la récession de 2008. Même la classe moyenne supérieure blanche, qui considère comme acquis que ses enfants iront à l'université et obtiendront un emploi dans une entreprise, est aujourd'hui confrontée à une concurrence beaucoup plus rude que par le passé. Ces politiques discriminatoires expliquent en partie pourquoi les hommes blancs sont les plus touchés par les suicides et les morts de désespoir. Sans parler des effets négatifs à long terme sur la fertilité et la formation des familles.

MEDIAN HOUSEHOLD INCOME BY RACE/ETHNICITY OF HOUSEHOLD HEAD (2021 DOLLARS)



SOURCE: United States Census Bureau, Current Population Survey, 1967 to 2021 Annual Social and Economic Supplements, August 2022.

© 2022 Peter G. Peterson Foundation

PGPF.ORG

Les entreprises fonctionnent comme des entités quasi étatiques soutenues par les banquiers centraux. Cette stratégie suppose également que ces actions malveillantes se retourneront contre elles, ce qui n'est pas évident, et constitue une excuse pour ne rien faire. De même, se plaindre de l'esprit d'entreprise au sens large est intellectuellement insuffisant. Il s'agit d'un conflit tribal et d'une prise de pouvoir, plutôt que d'un désaccord honnête dont les gens peuvent débattre démocratiquement.

La droite a toujours cet espoir naïf que l'élection de Trump ou de DeSantis va tout régler. Trump a été au pouvoir et a réduit les impôts de ces sociétés louches, n'a pas fait en sorte que son ministère de la Justice lutte contre la discrimination anti-Blancs, puis s'est vanté d'un taux de chômage record pour tous les groupes démographiques, à l'exception des hommes blancs. Même si l'on peut affirmer que les réductions d'impôts accordées par Trump aux entreprises ont été bénéfiques pour l'économie, cet argument est réduit à néant par les pratiques d'embauche des entreprises. Le nouveau GOP populiste ne pourra pas être pris au sérieux tant qu'il n'acceptera pas les limites de la méritocratie sans distinction de couleur, tant qu'il ne sera pas prêt à utiliser le droit contre le capital social et tant qu'il ne s'attaquera pas agressivement aux entreprises et à l'élite managériale d'un point de vue économique. Cela implique de rejeter l'orthodoxie du marché libre, par exemple en soutenant un impôt progressif sur les sociétés, au grand dam des conservateurs reaganien du marché libre. Quoi qu'il en soit, la

décentralisation économique radicale ou l'économie du distributisme est la clé pour mettre fin à la consolidation des richesses et du pouvoir, et à la concurrence acharnée à somme nulle qui pousse les gens à se haïr les uns les autres.

When you realize you created a lot of unsupervised young white men by mistake <https://t.co/QLIyZao0h3>

– WriteStuffRey (@ReyReviews) October 3, 2023

La responsabilité personnelle, l'amélioration de soi et les efforts sont limités si l'on ne dispose pas du capital social nécessaire et si les institutions sont hostiles. Les Blancs de droite, en particulier, sont trop individualistes et stoïques pour leur propre bien. Toutefois, la droite est aujourd'hui contrainte de reconsidérer la validité des politiques identitaires et de repenser le conservatisme à l'emporte-pièce. Par exemple, considérer tous ceux qui ne réussissent pas économiquement dans le cadre du système actuel comme des clochards est en contradiction avec la dénonciation d'un système truqué. Le principal point positif est qu'un grand nombre de personnes intelligentes écartées des grandes institutions et mécontentes conduiront à la création d'institutions alternatives, à l'esprit d'entreprise et à l'innovation en dehors du système.