

# Japon : une stabilité de la relation d'emploi au détriment des jeunes

Thierry RIBAUTL  
(UMIFRE 19 CNRS-MAEE)

## RÉSUMÉ

L'analyse de l'évolution du marché du travail et de la construction sociale de l'emploi au Japon nous amène à faire l'hypothèse selon laquelle la centralité de l'âge permet à la convention salariale de connaître une pérennisation malgré certaines évolutions importantes. Quatre séries d'indices empiriques sont mobilisées pour en rendre compte : une individualisation limitée des biographies, un régime de compétences qui articule finement compétences spécifiques à la firme et compétences générales, une relation positive entre salaire et âge/ancienneté qui se transforme mais qui reste en vigueur, et enfin une relation d'emploi qui, à travers le maintien d'une *illiquidité soutenable*, continue de donner la priorité à la mobilisation des salariés plutôt qu'à la protection de leur mobilité, principalement au détriment des salariés les plus jeunes.

## MOTS-CLEFS JEL

J24 – Human Capital ; Skills ; J42 – Segmented Labor Markets ; J62 – Job, Occupational, and Intergenerational Mobility



## Introduction

Le débat sur « la fin de l'emploi à vie » dans le contexte japonais est presque aussi vieux que l'emploi à vie lui-même. La libéralisation des échanges commerciaux dans les années 1960, le flottement du dollar au début des années 1970, les chocs pétroliers du milieu des années 1970, l'appréciation du yen dans les années 1980 : autant de perturbations qui n'ont pas manqué de susciter leur lot de remises en cause, d'imprécations et de critiques d'un système d'emploi par ailleurs sans cesse renaissant de ses cendres. La fin des années 1990 et les années 2000 n'échappent pas à la règle et sont marquées par un regain du débat, écho du questionnement occidental sur la fin de la stabilité et de la sécurité de l'emploi.

L'espace de référence, qui est mis en question, est celui de la compétition entre salariés interne à l'entreprise, des pratiques d'emploi à long terme, de l'application d'une série de critères dans la détermination des salaires (ancienneté, capacité, éducation, description de poste), des ajustements de main-d'œuvre qui s'opèrent, dans ce modèle de marché interne, principalement par les mobilités intra-firmes ou intra-groupes.

De fait, plusieurs phénomènes affectant la structure économique et sociale se conjuguent pour faire évoluer le modèle d'emploi japonais et sa construction sociale. Parmi les forces nouvelles censées venir perturber l'ordre établi, on trouve la *déréglementation financière* qui s'opère à partir des années 1980 avec ses conséquences sur la re-segmentation du marché du travail qui suit durant les années 1990 (Lechevalier 2002) ; la *technologie* qui, associée à une organisation en réseau, comme c'est le cas par exemple des formules commerciales du type *convenience stores*, fait basculer les besoins de compétences ; la *désindustrialisation* et la diminution des emplois masculins de *seishain* – normalement garants du salaire familial – qui l'accompagne, et l'apparition

d'une rotation croissante de la main-d'œuvre fraîchement diplômée ; la *transition démographique* qui renchérit les coûts du travail, facteur favorable au recours au marché externe, lui-même encouragé par une certaine libéralisation du marché du travail ; la *tertiarisation* des activités concomitante de la féminisation de la force de travail (Ribault 2000), et du recul de l'âge du mariage et de la primonatalité ; l'*élaboration des politiques sociales et économiques*, avec l'entrée des femmes, des personnes âgées, et plus largement des mouvements civiques dans le débat public (Peng 2002 ; Estevez-Abe 2002, 2003) ; enfin et plus largement l'apparition de *comportements individuels nouveaux*, indices d'une recherche croissante de mieux-être au détriment du plus-avoir, qui se traduit notamment dans la sphère salariale par la prise en compte croissante d'éléments familiaux dans l'organisation du travail – problème de la séparation des employés transférés (changement ponctuel de région), désir des pères de s'occuper de leurs enfants, et politiques de conciliation des entreprises avec les familles des salariés (Imada 1997).

Faut-il suivre ceux qui perçoivent dans ces évolutions les signes du déclin de « l'ancien système » au profit de l'émergence d'un « nouveau *salaryman* » (voir par exemple : Inagami 2003 ; Kono & Clegg 2001), ou d'autres analystes plus sceptiques, qui rappellent que le lien entre l'ancienneté et la performance est loin d'être rompu (Koseki 2002 ; Takanashi 2002 ; Kawanishi & Mouer 2005)<sup>1</sup> ?

Notre objectif est moins d'apporter dans ce débat une réponse tranchée que de chercher à approfondir l'analyse du système d'emploi japonais dans une direction relativement peu explorée : celle de la place qu'y joue l'âge. Cette exploration peut en retour contribuer à éclairer le débat sur l'avenir de l'emploi à vie mais dans des termes peut-être nouveaux.

L'hypothèse qui nous paraît déterminante pour une meilleure compréhension de la construction sociale de l'emploi au Japon et de sa dynamique, est la suivante : il existe trois niveaux de convention, entendue comme « une forme d'accord entre les personnes », qui ont pour dénominateur commun la « *gestion sociale de l'âge* », notion que nous empruntons à Nohara (1999). On peut reprendre ici la définition des conventions proposée par Jean Gadrey (2003 : 105) : ce sont des « cadres cognitifs largement partagés, souvent implicites, qui ont en général une longue histoire. Ce sont des “grandeurs”, des valeurs, des conceptions du bien et du juste. On ne peut guère les repérer directement que dans des textes et des discours. Mais on peut les identifier indirectement sur la base de certains de leurs résultats (et de la faible contestation de ces résultats) dans les pays concernés, sur de longues périodes »<sup>2</sup>. Les trois niveaux que nous distinguons sont celui de la convention salariale, de la convention familiale et de genre, et de la convention de disponibilité temporelle : ils n'opèrent pas de manière autonome et peuvent en fait correspondre à trois niveaux d'analyse du système de production et de reproduction (Ribault 2002).

Que peut apporter une telle hypothèse à l'analyse des changements à l'œuvre dans le système d'emploi japonais durant les deux dernières décennies ?

La centralité de l'âge implique que c'est au carrefour des conventions salariale, de famille et de genre, et de disponibilité temporelle, avec l'âge comme élément synchronisateur de ces trois niveaux de convention, que s'effectue la construction sociale de l'emploi donc des temps de travail et hors travail, et de leur articulation. La synchronisation avec l'âge ne signifie cependant pas que les conventions sont figées. Un certain nombre de phénomènes de désynchronisation, sous l'effet des chocs précités, méritent d'être étudiés, tout comme la manière dont ils remodelent les conventions existantes. On peut citer la montée du

nombre de familles monoparentales, le souci croissant de la part des jeunes à temps partiel, surtout les femmes, d'accéder à des statuts de « réguliers », l'insatisfaction croissante chez les jeunes salariés à temps partiel quant à l'adaptation des horaires de travail à leur vie privée, ou encore le développement des recrutements en milieu de carrière ou la prise en compte croissante de la performance dans les modes de rémunération. Mais c'est à l'aune des évolutions affectant le degré de synchronisation avec l'âge des *étapes* salariales, des *événements* familiaux et des *moments* de disponibilité, que ces changements peuvent être analysés d'une manière qui nous paraît la plus pertinente. Nous nous concentrerons donc dans cet article sur la convention salariale japonaise et sur la manière dont la gestion sociale de l'âge continue de la structurer, laissant en friche le champ de l'analyse des conventions familiales, de genre et de disponibilité temporelle.

Nous proposons dans un premier temps, une présentation de l'hypothèse de centralité de l'âge notamment dans la convention salariale. Dans un second temps, nous verrons en quoi cette caractéristique freine l'individualisation des biographies. Puis nous analyserons le régime japonais de compétences afin de mieux comprendre les mécanismes économiques et sociaux qui sous-tendent cette situation de *statu quo*, avant d'examiner le degré de stabilité de la relation d'emploi. Nous concluons par l'absence d'une remise en cause fondamentale du caractère régulateur de l'âge au sein de la convention salariale, absence particulièrement douloureuse pour les classes d'âge les plus jeunes.

## 1. L'âge au cœur des conventions

L'attention particulière que nous souhaitons porter à la place de l'âge dans la structuration des conventions ne signifie pas que d'autres variables déterminantes ne puissent entrer en jeu. Ainsi, le

genre est certainement aussi structurant que l'âge et nous devons rester conscients des liens que ces deux déterminants entretiennent. Nous avons toutefois choisi de nous concentrer sur l'âge au détriment du genre pour trois raisons. Tout d'abord, la centralité de l'âge dans le fonctionnement économique et social du Japon a été très peu explorée jusqu'à présent, contrairement au genre qui fait l'objet de multiples travaux. Deuxièmement, les débats actuels sur la mise en cause de la pérennité de l'emploi à vie en lien avec la transition démographique, nous semblent refléter les interrogations nouvelles autour de l'opportunité de continuer à faire de l'âge le vecteur structurant de la vie salariale. Enfin, de manière plus large, se pose au Japon comme ailleurs, la question de la diversification des biographies dans une société qui aspire à des formes renouvelées d'articulation entre vie salariale, vie familiale et vie individuelle : or là encore, c'est la (dé)synchronisation de l'âge et des modes de vie en société qui est en jeu.

### 1.1. Une convention salariale qui repose sur l'apprentissage et le salaire à vie

De nombreux travaux s'accordent à caractériser le système d'emploi japonais par la place prédominante qu'y jouent le système de qualification de la main-d'œuvre et ses conséquences dualistes. Que nous apporte cette « entrée » du point de vue de l'exploration de la convention salariale et de ses modalités de changement ?

Comme l'a montré H. Nohara (1999), la *convention salariale* japonaise contribue à créer une forme de marché interne qui se distingue de celle que l'on trouve par exemple en France. D'une part elle « renforce la compacité du salariat masculin en réduisant les disparités salariales dues à la diversité de leurs situations professionnelles » : ainsi les effets de l'âge viennent modérer les disparités salariales générées par les différences de diplôme ou les

catégories socioprofessionnelles. D'autre part, cette convention salariale fondée sur l'âge « accentue considérablement la discrimination salariale au détriment des femmes ». L'interruption d'activité des femmes à la période de primonatalité marque en effet le début d'un processus de creusement des écarts de salaires entre hommes et femmes.

La « gestion sociale de l'âge », qui se trouve au cœur de cette convention salariale, s'opère par deux mécanismes : tout d'abord la construction de la qualification par l'apprentissage – la qualification *a priori* est rarement valorisée dans le court terme – ensuite le salaire à vie qui inclut l'ensemble des besoins de consommation fondamentaux, y compris les coûts de reproduction souvent à la charge des individus dans un contexte où l'État est peu interventionniste. Examinons ces deux mécanismes.

Dès le départ, la hiérarchie dans la firme repose sur les compétences accumulées par les jeunes (hommes et femmes), et non comme en France sur le système de classification lié à la notion de poste de travail. Les jeunes sont donc triés selon leur capacité à apprendre puis reçoivent des formations en interne. C'est cet investissement co-construit dans le capital humain qui va attribuer à l'âge un poids particulier dès le début de la carrière salariale. De fait, le système de salaire va être fortement lié à l'âge et/ou à l'ancienneté, afin de garder les salariés ayant reçu une formation. Selon Nohara (1999, 2007) ce principe de co-investissement de long terme différencie fortement les hommes et les femmes sur le marché japonais du travail, car les firmes investissent beaucoup moins dans la formation des femmes, et ce dès le début de leur vie professionnelle, alors que les hommes connaissent très vite une intégration dans l'entreprise et peuvent ainsi évoluer à l'intérieur du marché interne : « en l'absence de certification homologuée des compétences que la formation maison est incapable de créer, le passage par le marché externe



devient systématiquement pénalisant » (1999 : 549). Ainsi, selon des données de 1992, 67 % des salariés âgés de 40-44 ans ont plus de 15 ans d'ancienneté dans la même entreprise, contre 51 % en France. De même, 64 % des salariés de 45-49 ans ont plus de 20 ans d'ancienneté, contre 45 % en France. Nous reviendrons plus loin sur les tendances plus récentes relatives à l'ancienneté.

Dans le cas de la France, la notion d'équité salariale se fonde essentiellement sur l'adéquation entre le poste de travail et la qualification définie par l'ancienneté, le diplôme ou l'expérience professionnelle (Nohara 1999 : 553). Au Japon, l'interaction positive entre l'âge et l'ancienneté minimise l'effet du diplôme : « les institutions n'ont jamais réussi à définir ni la valeur du diplôme professionnel ni le système de certification de la qualification, à l'exception de quelques professions réglementées ». Il n'y a donc pas la standardisation sociale des qualifications que l'on rencontre dans d'autres pays, et qui est d'ailleurs souvent favorable à un traitement plus équitable des hommes et des femmes du point de vue salarial. Au Japon, même si les jeunes sont classés selon leur potentiel (en lien avec des diplômes qui sont hiérarchisés selon les écoles et les universités), l'apprentissage atténue largement les effets de signalement du diplôme, dans un contexte de dissociation entre les qualifications formelles et le salaire. L'évolution du salaire selon l'âge renvoie à la validation de cet apprentissage.

Le « salaire à vie » traduit de son côté l'intégration de l'ensemble des besoins fondamentaux dans le salaire direct. La firme japonaise opère une péréquation intergénérationnelle en matière de salaire. De fait, le salaire s'accroît très rapidement avec l'âge jusqu'à 50 ans, puis se stabilise. Cette évolution salariale renvoie à la pratique qui consiste à retarder le paiement de la main-d'œuvre jeune qui se trouve alors en quelque sorte sous-payée, au bénéfice des salariés plus âgés qui se trouvent sur-payés. Si on se réfère aux travaux de Lazear (1979) ou de Higuchi (1996) on

peut caractériser un tel modèle de capital humain spécifique à la firme par le fait que le salaire du travailleur formé y sera inférieur à la valeur de son produit marginal lorsqu'il est jeune, tandis qu'il devient supérieur à son produit marginal lorsque le salarié vieillit. La fixation d'un âge de retraite obligatoire est d'ailleurs l'outil qui permet de mettre fin à cette situation, afin que le salarié âgé ne puisse prolonger une situation où il rapporte moins qu'il ne coûte. Cette pratique de survalorisation salariale du produit marginal avec l'âge, renvoie à l'évolution des dépenses du ménage selon les étapes du parcours de vie : le salaire moyen des hommes fait plus que doubler entre le début et la fin de carrière. Par ailleurs l'État japonais est peu interventionniste et les dépenses sociales publiques sont donc faibles : en 2008, elles représentent 18 % du PIB au Japon contre près de 29 % en France. Quant aux allocations familiales elles représentent 3 % des dépenses sociales publiques au Japon contre 10 % en France<sup>3</sup>.

## 1.2. Convention familiale et de genre et convention temporelle

Même si ces deux autres niveaux de convention ne feront pas ici l'objet d'une analyse spécifique, il nous faut les mentionner tant ils sont intimement liés à la convention salariale.

La *convention familiale* d'une part, se caractérise au Japon par une autonomie relative de l'espace familial comme lieu de reproduction et par conséquent comme producteur de services domestiques. Ce trait renforce « la division sexuelle des tâches entre homme et femme au sein de la famille considérée comme un espace privé » (Nohara 1999). On peut donc parler de *convention de famille et de genre*, dans la mesure où il est question à l'intérieur de la vision conventionnelle des rôles respectifs des membres de la famille, de la répartition des rôles masculins et féminins. De fait, les politiques sociales et fiscales fondées sur le foyer plutôt que sur les personnes reposent fondamentalement

sur le modèle de l'apporteur principal de ressource (*male breadwinner*) et de l'inégalité des responsabilités sociales des hommes et des femmes. Les pratiques de l'emploi à vie et du système de rémunération à l'ancienneté, ont permis de développer une forme d'assistance au salarié (à temps plein) et à son environnement familial (allocations pour la famille, logement d'entreprise, allocations pour le logement dispensées par l'entreprise), tout en mettant le plus possible la famille en quarantaine du fonctionnement quotidien de l'entreprise. La famille apparaît certes comme un élément de base, comme l'air ou l'eau, qui structure et rend possible l'organisation productive, mais en aucun cas elle n'est considérée comme faisant partie de l'organisation productive elle-même, notamment en matière de formulation des règles relatives à l'emploi. Ainsi, le principe de gestion sociale de l'âge est cohérent avec une répartition sexuelle des statuts entre les hommes et les femmes fondée sur le modèle du *breadwinner*.

La convention de *disponibilité temporelle* d'autre part, garantit l'articulation entre le temps de travail et le temps hors travail. Elle renvoie, au Japon, à l'existence d'un « régime temporel » à géométrie variable, notamment en fonction de l'âge. Alors que certains auteurs tentent de décrypter en Europe (Devetter 2001), les traces du passage d'un régime temporel fordiste à un régime post-fordiste, nous devons insister, dans le cas du Japon, sur l'émergence d'un régime temporel très diversifié et de plus en plus complexe depuis les années 1980 (Ribault 2006). Il est diversifié parce qu'il ne privilégie plus (l'a-t-il déjà fait ?) une norme unique de disponibilité. On est en présence d'un faisceau de normes qui renvoient à des étapes différentes du parcours de vie des individus – jeunes femmes ou jeunes hommes diplômés ou pas, en étude ou pas, femmes d'âge moyen, hommes d'âge mûr, femmes âgées, hommes âgés – ce qui n'empêche pas cette diversité de micro-régimes d'être orchestrée par l'âge. De fait,

on rencontre là aussi un calendrier rigide des disponibilités temporelles selon l'âge.

Les trois niveaux de convention repérés renvoient à des caractéristiques fondamentales des sphères de la production et de la reproduction de l'économie japonaise. La convention salariale renvoie notamment à l'emploi à vie et à l'accumulation des qualifications par l'apprentissage ; la convention familiale et de genre renvoie à une relation d'autonomie de la famille par rapport aux instances publiques nationales ou locales et à une forte interdépendance entre les membres du foyer – donc à des formes de solidarité plutôt internes qu'externes à la famille ; tandis que la convention de disponibilité temporelle renvoie à un régime temporel segmenté et complexe qui contribue à la mise en cohérence des conventions salariale et familiale. Les calendriers des *étapes* de la vie salariale, des *événements* de la vie familiale et des *moments* de disponibilité temporelle sont en synchronie avec l'âge, ce qui signifie que les éléments autobiographiques des individus ont une influence mineure sur l'agencement de ces calendriers. Ainsi, non seulement les temps sociaux (travail, vie domestique, loisir, solidarité) se structurent ou sont investis avec des intensités ou des fréquences différentes selon l'âge des individus, mais aussi l'âge structure les biographies individuelles et donc les calendriers des étapes salariales, des événements familiaux et des moments de disponibilité temporelle. Autrement dit, l'individualisation des biographies apparaît très limitée.

## 2. Une individualisation limitée des biographies<sup>4</sup>

Prenons, par contraste, le cas de la Suède. Il s'agit d'un contexte de relative désolidarisation des étapes salariales, des événements de la vie familiale et des moments de disponibilité temporelle, d'avec

l'âge, qui s'opère notamment par une « pleine individualisation de la société » (Daune-Richard & Nyberg 2003 ; Johansson & Hvinden 2003). Autrement dit, le début des études, le départ du foyer parental, le mariage, la première naissance, la fin des études, l'accès à un premier emploi, autant d'événements qui scandent le parcours de vie, ne sont plus en phase – ils sont donc désynchronisés – avec un calendrier rigide<sup>5</sup>. Cette désynchronisation, qui n'est pas propre à la Suède, contribue d'ailleurs largement à l'émergence de nouveaux risques sociaux dans les pays qui n'y sont pas préparés (Taylor-Gooby 2005). Qu'en est-il au Japon ?

## 2.1. Un contexte d'hermétisme aux caractéristiques individuelles

Dans le référentiel japonais des politiques sociales et familiales, les pouvoirs publics interfèrent peu dans l'espace autonome de la famille comme productrice de services domestiques<sup>6</sup>. Des travaux sociologiques montrent que l'idéologie de la stricte séparation entre sphère domestique et sphère publique est très prégnante, même si elle est particulièrement portée par les hommes des classes sociales supérieures, alors que les femmes seraient, quel que soit leur milieu social, plus favorables à un recours aux professionnels que ce soit dans le domaine des services aux personnes âgées ou dans celui de la prise en charge des enfants (Yamato 2000). Il n'y a pas d'équivalent japonais d'un « service public de l'enfance » tel qu'on peut le trouver en Suède (Letablier 2003). L'autonomie de la famille renforce l'inégalité de la division sexuée des tâches domestiques, déjà largement appuyée par la domination du modèle de l'apporteur principal de ressources (*male breadwinner*) (Ribault 2009b). Par ailleurs, dans la famille japonaise, les enfants ne sont pas au cœur des préoccupations des parents en tant qu'individus autonomes ayant des droits, comme c'est le cas en Suède, ce qui n'empêche pas l'idée selon laquelle les soins maternels sont irremplaçables pour

les enfants en bas âge d'être prégnante<sup>7</sup>. Enfin, la relation entre les étapes salariales et les biographies individuelles est largement structurée autour d'un calendrier relativement rigide (Brinton 1988) où la synchronisation forte avec l'âge des individus contribue certainement à minimiser l'émergence de nouveaux risques sociaux tels qu'on les observe dans les pays occidentaux. Les qualifications, le niveau d'éducation, le métier ou l'origine sociale ont, dans un tel contexte, un impact limité sur les choix de vie. Tsuya, Bumpass et Kim Choe (2000), montrent que contrairement à la situation des États-Unis, au Japon, le niveau d'éducation des épouses n'est pas positivement corrélé à la participation des hommes aux tâches domestiques donc avec l'égalité de la répartition de ces tâches. De même, Fujino (2002) démontre que les femmes les plus diplômées sont le plus en phase et confortent le plus le modèle *male breadwinner*, leur attitude renforçant la division sexuelle des rôles. Une telle situation d'hermétisme aux caractéristiques individuelles constitue un premier indice du faible degré d'individualisation des biographies. Nous proposons d'en fournir un second, plus quantitatif, en recourant au taux d'absence au travail.

## 2.2. Les absences au travail : un indicateur de l'individualisation des biographies

Le Japon est ici situé par rapport à la Suède, et pour mémoire, à la France, à l'Espagne et aux États-Unis. En Suède, le recours à la protection sociale pour couvrir les risques professionnels et l'émancipation à l'égard du marché du travail, permet d'éviter l'exclusion des individus – notamment les femmes mais pas seulement – de ce marché, et aboutit à un taux d'emploi très élevé. *A priori* le mécanisme inverse semble prévaloir en Espagne ou au Japon, souvent considérés sous cet angle comme des anti-modèles sociaux.

|   | Suède         |               | France        |               | Espagne       |               | États-Unis    |               | Japon         |               |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|   | h             | f             | h             | f             | h             | f             | h             | f             | h             | f             |
| Maladie,<br>accidents du travail                            | 2,1 %         | 3,4 %         | 1,5 %         | 1,7 %         | 1,2 %         | 0,9 %         | -             | -             | -             | -             |
| Vacances  | 6,1 %         | 6,4 %         | 6,6 %         | 5,9 %         | 1,5 %         | 1,1 %         | -             | -             | -             | -             |
| Congé parental,<br>soin aux enfants<br>malades et maternité | 0,5 %         | 2,8 %         | 0,2 %         | 1,1 %         | 0,0 %         | 0,4 %         | -             | -             | -             | -             |
| Formation   | 0,3 %         | 0,5 %         | 0,2 %         | 0,1 %         | 0,0 %         | 0,0 %         | -             | -             | -             | -             |
| Autres congés   | 0,1 %         | 0,2 %         | 0,0 %         | 0,0 %         | 0,0 %         | 0,0 %         | -             | -             | -             | -             |
| Raisons liées<br>au marché du travail                       | 0,4 %         | 0,3 %         | 0,1 %         | 0,1 %         | 0,1 %         | 0,0 %         | -             | -             | -             | -             |
| Organisation<br>des horaires                                | 0,8 %         | 0,7 %         | 0,1 %         | 0,1 %         | 0,0 %         | 0,0 %         | -             | -             | -             | -             |
| Autres  | 0,1 %         | 0,1 %         | 0,0 %         | 0,0 %         | 0,2 %         | 0,2 %         | -             | -             | -             | -             |
| <b>Total (a)</b>  | <b>10,3 %</b> | <b>14,3 %</b> | <b>8,6 %</b>  | <b>9,0 %</b>  | <b>3,0 %</b>  | <b>2,7 %</b>  | <b>2,2 %</b>  | <b>2,7 %</b>  | <b>0,9 %</b>  | <b>0,9 %</b>  |
| <b>Taux d'emploi (b)</b>                                    | <b>75,0 %</b> | <b>71,8 %</b> | <b>68,2 %</b> | <b>56,2 %</b> | <b>75,4 %</b> | <b>49,7 %</b> | <b>69,6 %</b> | <b>56,2 %</b> | <b>80,0 %</b> | <b>58,0 %</b> |
| <b>Taux de présence<br/>en emploi (b-a)</b>                 | <b>64,7 %</b> | <b>57,5 %</b> | <b>59,6 %</b> | <b>47,1 %</b> | <b>72,4 %</b> | <b>47,0 %</b> | <b>67,4 %</b> | <b>53,5 %</b> | <b>79,1 %</b> | <b>57,0 %</b> |

Lecture : 14,3 % des femmes suédoises de 16 à 64 ans sont des actives occupées absentes de leur travail, et 0,5 % le sont pour des raisons de formation.

NB : En France la catégorie « congé parental soin aux enfants malades et maternité » correspond à la catégorie « congé non-rémunéré par l'employeur (congé parental, congé sans solde, congé individuel de formation) » d'une part, et à la catégorie « congé de maternité ou de paternité », d'autre part (source Insee, Enquête emploi). En Espagne, la catégorie « congé parental soin aux enfants malades et maternité » correspond essentiellement au congé de maternité.

Cette protection, qui participe de la *démarchandisation* de la relation salariale, renvoie au degré de réduction de l'emprise des forces du marché sur la vie des individus qu'entraîne l'*État social* (Esping Andersen 1990). Elle est généralement mesurée par le taux de remplacement des revenus salariaux par les bénéfices sociaux. Une autre manière d'appréhender la *démarchandisation* consiste à mesurer l'importance relative des *absences* chez les personnes en emploi. C'est ce qui figure dans le tableau 1 (Ribault 2008).

Qu'observe-t-on ? Une fois écartés les absents, certes en emploi, des actifs occupés, les taux de présence en emploi chutent très fortement, notamment pour les femmes, dans les pays qui

**Tableau 1**  
Impact des absences sur le taux d'emploi des 16-64 ans (en point de taux d'emploi)  
Source : calculs à partir de Labour Force Survey 2004 pour Suède, France, Espagne, Japon. Current Population Survey 2004 pour les États-Unis.

sécurisent les parcours professionnels : – 14 points de taux d'emploi pour la Suède (– 10 points pour les hommes), – 9 pour la France (– 9 pour les hommes), contre seulement – 3 pour l'Espagne (– 3 pour les hommes), – 3 pour les États-Unis (– 2 pour les hommes) et – 1 pour le Japon (– 1 pour les hommes)<sup>8</sup>. Ainsi les taux de présence en emploi se retrouvent dans une fourchette qui n'a plus rien à voir avec les écarts initiaux de taux d'emploi qui sont considérables. Selon cette modalité de calcul, le taux d'emploi « effectif » des Japonaises rejoint même celui des Suédoises<sup>9</sup>.

Pour un pays comme la Suède on peut voir dans cet indicateur le signe d'une intégration du non-travail dans le système de l'emploi, et diagnostiquer, à l'instar de U. Beck, un « rétrécissement systématique de la société du travail rémunéré au cours du xx<sup>e</sup> siècle » (2001 : 307-308). Nous proposons une lecture qui n'est pas étrangère à celle de Beck mais qui s'en distingue par l'importance accordée à la gestion des âges. De fait, l'estimation de la démarchandisation à l'aide des taux d'absence nous fournit un indicateur du poids de l'âge dans la convention salariale d'un système d'emploi donné, même si cet indicateur n'en épuise pas toute la représentation. On peut en effet interpréter le taux d'absence au travail comme un indicateur de différenciation biographique des salariés : plus ce taux est élevé plus la différenciation biographique est importante. Ainsi un taux d'absence en emploi faible renvoie à une faible démarchandisation – comme c'est le cas au Japon – ce qui correspond à la persistance d'un lien fort entre classes d'âge et rôles sociaux (étapes salariales notamment), tandis qu'un taux d'absence élevé renvoie à une démarchandisation importante – cas typique de la Suède – et renvoie à une altération relative du lien entre âge et rôles sociaux, dans la mesure où les individus ont à leur portée des dispositifs institutionnels permettant de maîtriser leur biographie, de complexifier leur parcours et de désolidariser les âges des étapes salariales



censées leur correspondre quasi-linéairement. Ces dispositifs sont par exemple les systèmes de congés pour accidents ou maladie, les congés payés, les congés parentaux, pour prendre soin d'un enfant ou de maternité, les congés de formation, ou encore les dispositifs permettant d'organiser et d'aménager les horaires de travail. Autant de dispositifs, qui dans le cadre de l'activité, donnent à l'individu accès à des droits qui tout au long de sa vie seront activables en fonction des risques qu'il encourt et de ses besoins quel que soit son âge (Nicole-Drancourt 2006).

Sur la base de ce constat d'une individualisation limitée des biographies dans le contexte salarial japonais<sup>10</sup>, il nous faut maintenant approfondir l'analyse des mécanismes – notamment économiques – qui sous-tendent cette situation de *statu quo*, où l'âge continue de jouer un rôle prépondérant dans la structuration des calendriers individuels malgré les chocs exogènes.

### **3. Convention salariale, *welfare* et régimes de compétences**

Examinons dans un premier temps la nature et le rôle du régime japonais de compétences qui, nous le verrons, tire sa force de sa variété. Voyons ensuite comment la relation ancienneté-salaire a été partiellement redéfinie durant les années 1990, avant de rendre compte des métamorphoses plus récentes du dualisme salarial japonais.

#### **3.1. Compétences : la force de l'articulation du spécifique et du général**

Un régime de compétences générales est souvent associé à un régime de *welfare* où ni la protection de l'emploi ni celle du chômage ne sont développées. Les salariés sont alors fortement

incités à se protéger eux-mêmes contre l'insécurité du marché du travail en investissant principalement dans des compétences « portables ». À l'opposé de cette combinaison institutionnelle, lorsque la protection de l'emploi et/ou celle du chômage sont développées, les salariés peuvent trouver plus attractif d'investir dans des compétences spécifiques à une firme ou à un secteur. Précisons la position du Japon par rapport à ces deux pôles.

### 3.1.1. Deux caractéristiques du régime japonais de compétences

Une première grande caractéristique du régime japonais de compétences spécifiques à la firme réside dans le fait qu'il s'appuie sur un régime de protection sociale dans lequel le salarié bénéficie d'un statut de *breadwinner* qui ne lui garantit pas tant une sécurité de revenu qu'une sécurité d'emploi selon la taille de son entreprise, les salariés des PME étant soumis à une forte vulnérabilité dans ce système.

Il s'agit donc, du point de vue du *welfare*, d'un régime de *strong breadwinner*, dont les modalités fiscales et de protection sociale témoignent à elles seules des freins qu'il présente au développement de l'emploi féminin à temps plein, et qui confère une dynamique particulière à l'emploi des femmes. De fait, lorsque s'opèrent des restructurations dans le tissu productif, les salariés licenciés doivent au plus vite retrouver un emploi dans un secteur émergent car ils ne bénéficient pas d'indemnités de chômage élevées et durables. Concrètement, lorsque les maris connaissent une remise en cause de la sécurité de leur emploi ou une diminution de leur salaire, les épouses sont mobilisées sur le marché du travail pour compenser la perte de revenu associée. Cette mobilisation s'effectue dans un contexte où les coûts de protection sociale sont faibles, étant donné le développement limité des programmes publics en la matière. Les employeurs des secteurs à forte composante de force de travail à compétences

générales peuvent ainsi disposer d'une main-d'œuvre nombreuse et aux conditions d'embauche peu contraignantes, ce qui explique la forte progression de ces emplois durant les années 1990, notamment dans les services.

Seconde caractéristique, la contrainte démographique pèse d'autant plus lourdement sur un tel régime de compétences, que l'âge y est un élément structurant des différents niveaux de conventions salariale, familiale et de disponibilité temporelle. Comme le rappelle Estevez-Abe (1999 : 36), « le Japon est plus vulnérable dans le long terme à une pénurie de main-d'œuvre jeune et masculine car il doit s'efforcer de garder un âge moyen de la force de travail relativement jeune ». C'est d'ailleurs ce qui explique le recours plus intense à la main-d'œuvre féminine en période de pénurie de main-d'œuvre jeune, de diminution de l'offre de travail en général, ou d'inadaptation (*mismatch*) entre l'offre et la demande de travail. Durant les années 1960, l'évolution démographique ainsi que l'allongement sans précédent de la durée des études ont contribué à une baisse significative de l'offre de travail des jeunes hommes diplômés. Or, au fur et à mesure que la fréquence d'entrée des jeunes diplômés à un âge tardif s'accroît, l'âge moyen des salariés augmente lui aussi, ce qui exerce un effet inflationniste sur les coûts salariaux. La politique d'immigration étant peu favorable à une ouverture, les femmes se sont alors vues proposer de considérables opportunités d'emploi, dont, pour celles d'entre elles qui ont pu accéder à la formation nécessaire, des emplois qualifiés. Ainsi, dans un système d'emploi qui se caractérise par une accumulation des compétences stimulée et récompensée par le salaire à l'ancienneté et l'emploi à vie, la pénurie de main-d'œuvre donne naissance dans les entreprises à une problématique inédite : comment garder l'âge moyen des salariés le plus bas possible afin de ne pas faire exploser les coûts de main-d'œuvre<sup>11</sup> ? La salarisation des femmes à partir des années 1970-1980 peut également s'expliquer en partie par

le renchérissement des coûts de la main-d'œuvre masculine. Les années 1990 confirment cette pratique : le principal moyen de régulation de l'emploi est la restriction des embauches de nouveaux salariés réguliers, principalement issus du vivier des sortants du lycée et de l'université. Ainsi, les offres d'emplois sur statut régulier proposées aux sortants du lycée sont passées de 1,3 millions en 1990 à 640 000 en 1995, puis à 270 000 en 2000, et les statuts de non-réguliers, notamment féminins mais aussi pour les hommes jeunes, ont pris le relais des créations d'emplois (Honda 2005), une des caractéristiques communes de ces embauches étant précisément de découpler âge et rémunération.

### 3.1.2. *Du spécifique au général ?*

L'évolution du nombre de salariés sous statuts d'emploi « non-réguliers<sup>12</sup> » constitue un indicateur représentatif, bien qu'imparfait, de la montée du poids des emplois à compétences générales dans l'économie japonaise. Ces deux catégories ont au moins en commun de mobiliser des salariés dont l'ancienneté est relativement faible, dont les contrats sont à durée déterminée et dont le niveau hiérarchique est plutôt bas, tout comme le niveau des salaires. Dans le cas du Japon, cette évolution est particulièrement spectaculaire pour les femmes, mais elle ne l'est pas moins pour les hommes surtout à partir du milieu des années 1990 : entre 1982 et 2007, on passe, pour les femmes, de 31 % à 55 % des emplois salariés sur statuts « non-réguliers », tandis que l'on passe de 8 % à 20 % pour les hommes. Au total, 36 % de la main-d'œuvre salariée sont sur statut irrégulier en 2007, contre 19 % vingt-cinq ans auparavant.

Cette montée de l'emploi « non-régulier » a été soutenue par la tertiarisation : la croissance de ces emplois est particulièrement forte dans les transports et les communications, les services aux personnes et aux entreprises, et les activités du commerce et de

la restauration, même si elle touche aussi les industries manufacturières (tableau 2). Plus de 85 % du solde des 11 millions d'emplois salariés créés durant les deux décennies 1982-2002 sont des emplois non-réguliers. À lui seul, le solde des emplois non-réguliers occupés par des femmes est de 6,8 millions sur la période, soit près des trois-quarts de l'ensemble des nouveaux emplois non-réguliers.

Parmi les personnes détentrices d'un emploi « régulier » qui ont changé d'emploi entre 2002 et 2007, 36,6 % (2 millions de personnes) l'ont fait pour un emploi non-régulier (37,3 % entre 1997 et 2002) ; tandis que parmi les personnes détentrices d'un emploi non-régulier qui ont changé d'emploi durant la même période, seulement 26,5 % d'entre elles (1,5 million de personnes) sont passés à un emploi régulier (25,5 % entre 1997 et 2002). Selon cet indicateur, on assiste donc bien à un glissement des emplois à compétences spécifiques vers les emplois à compétences générales, les mobilités professionnelles s'opérant majoritairement en faveur des seconds. Cette transformation importante de la structure de la main-d'œuvre s'accompagne en outre de phénomènes de polarisation des emplois en termes de jours et d'heures de travail.

La prise en compte de la distribution de l'ancienneté des salariés selon les secteurs économiques complète cet éclairage sur les changements dans la structure de la main-d'œuvre<sup>13</sup>. D'après l'Enquête sur les statuts d'emploi de 2007 (la plus récente),

|                                | Réguliers | Non-réguliers | Total emploi salarié hors cadres |
|--------------------------------|-----------|---------------|----------------------------------|
| <b>Industrie</b>               | - 16 %    | 45 %          | - 7 %                            |
| <b>Commerce, restauration</b>  | - 2 %     | 201 %         | 47 %                             |
| <b>Finance, immobilier</b>     | - 5 %     | 258 %         | 16 %                             |
| <b>Transport communication</b> | 25 %      | 448 %         | 52 %                             |
| <b>Services</b>                | 54 %      | 228 %         | 85 %                             |
| <b>Ensemble de l'économie</b>  | 5 %       | 142 %         | 28 %                             |

**Tableau 2**  
Évolution de l'emploi salarié 1982-2002  
Source : calculs à partir des Enquêtes sur les statuts d'emploi, Agence de coordination administrative.

|  | Ancienneté moyenne (années) |          |                |                    | Personnes en emploi selon l'ancienneté |          | Salariés selon l'ancienneté |          | Part dans l'emploi salarié |               |
|--|-----------------------------|----------|----------------|--------------------|--|----------|-----------------------------|----------|----------------------------|---------------|
|  | Personnes en emploi         | Salariés | Dont réguliers | Dont non réguliers | < 1 an                                 | > 10 ans | < 1 an                      | > 10 ans | Femmes                     | Non réguliers |
| <b>Total</b>                                     | 13.4                        | 11.9     | 13.7           | 6.1                | 11 %                                   | 46 %     | 13 %                        | 43 %     | 43 %                       | 33 %          |
| <b>Agriculture</b>                               | 29.0                        | 17.1     | 19.6           | 13.5               | 4 %                                    | 72 %     | 9 %                         | 50 %     | 57 %                       | 47 %          |
| <b>Forêt</b>                                     | 17.6                        | 15.9     | 16.9           | 12.3               | 10 %                                   | 54 %     | 11 %                        | 51 %     | 13 %                       | 33 %          |
| <b>Pêche</b>                                     | 27.4                        | 20.1     | 20.9           | 16.7               | 3 %                                    | 77 %     | 6 %                         | 66 %     | 30 %                       | 29 %          |
| <b>Mine</b>                                      | 16.3                        | 16.3     | 15.1           | 15.4               | 7 %                                    | 58 %     | 8 %                         | 59 %     | 12 %                       | 11 %          |
| <b>Bâtiment</b>                                  | 17.0                        | 15.6     | 14.5           | 12.0               | 7 %                                    | 60 %     | 8 %                         | 57 %     | 17 %                       | 17 %          |
| <b>Industrie</b>                                 | 14.3                        | 13.8     | 15.0           | 7.4                | 9 %                                    | 52 %     | 10 %                        | 51 %     | 31 %                       | 25 %          |
| <b>Electricité, gaz, chauffage</b>               | 17.8                        | 17.8     | 18.8           | 7.7                | 5 %                                    | 71 %     | 5 %                         | 71 %     | 11 %                       | 9 %           |
| <b>Information et communication</b>              | 10.7                        | 10.7     | 12.3           | 5.2                | 13 %                                   | 40 %     | 13 %                        | 40 %     | 28 %                       | 23 %          |
| <b>Transports</b>                                | 11.8                        | 11.7     | 13.0           | 6.9                | 11 %                                   | 44 %     | 11 %                        | 43 %     | 19 %                       | 27 %          |
| <b>Commerce</b>                                  | 12.5                        | 10.9     | 12.9           | 5.6                | 13 %                                   | 42 %     | 14 %                        | 39 %     | 52 %                       | 43 %          |
| <b>Finance et assurance</b>                      | 12.1                        | 12.0     | 13.6           | 6.1                | 12 %                                   | 48 %     | 12 %                        | 47 %     | 54 %                       | 24 %          |
| <b>Immobilier</b>                                | 12.7                        | 11.5     | 10.2           | 5.5                | 10 %                                   | 44 %     | 11 %                        | 40 %     | 40 %                       | 26 %          |
| <b>Hôtellerie restauration</b>                   | 9.5                         | 7.1      | 10.9           | 4.3                | 20 %                                   | 32 %     | 24 %                        | 23 %     | 61 %                       | 66 %          |
| <b>Santé, aide sociale</b>                       | 9.3                         | 8.8      | 10.4           | 5.4                | 14 %                                   | 33 %     | 14 %                        | 31 %     | 79 %                       | 35 %          |
| <b>Education formation</b>                       | 13.6                        | 13.3     | 17.0           | 5.4                | 11 %                                   | 51 %     | 12 %                        | 50 %     | 53 %                       | 32 %          |
| <b>Services coopératifs professionnels</b>       | 14.9                        | 14.9     | 17.1           | 7.5                | 9 %                                    | 58 %     | 9 %                         | 58 %     | 37 %                       | 23 %          |
| <b>Services aux personnes et aux entreprises</b> | 11.6                        | 9.9      | 11.4           | 5.7                | 13 %                                   | 40 %     | 15 %                        | 36 %     | 43 %                       | 38 %          |
| <b>Services publics</b>                          | 17.7                        | 17.7     | 19.4           | 5.7                | 6 %                                    | 68 %     | 6 %                         | 68 %     | 23 %                       | 12 %          |
| <b>Autres</b>                                    | 9.4                         | 8.5      | 12.1           | 4.7                | 15 %                                   | 24 %     | 17 %                        | 24 %     | 47 %                       | 50 %          |

**Tableau 3** Ancienneté, secteurs d'activité et statuts d'emploi  
Source : calculs à partir de l'Enquête sur les statuts d'emploi 2007, Agence de coordination administrative.

Lecture : en 2007, dans le secteur de la santé et de l'aide sociale, 33 % des personnes en emploi ont plus de 10 ans d'ancienneté.

d'une part les salariés des activités tertiaires présentent des anciennetés moyennes plus courtes que dans l'industrie ou le bâtiment, et d'autre part ils sont, comparativement à l'industrie, beaucoup plus nombreux à avoir une ancienneté courte (inférieure à un an) et beaucoup moins nombreux à avoir une ancienneté longue (plus de 10 ans) (tableau 3). Ces deux indices sont cohérents avec trois faits majeurs :

- tout d'abord plus les femmes sont présentes dans un secteur, plus le régime de compétences spécifiques à la firme y est érodé, donc également la relation âge/ancienneté et salaire. La même remarque vaut pour les secteurs où les salariés irréguliers sont relativement nombreux. Hori (2009) montre que le salaire des hommes et des femmes dans un secteur ou une profession donnés diminue avec la croissance de la part des femmes dans l'emploi total de ce secteur ou de cette profession ;

- deuxièmement, le régime de compétence spécifique à la firme est relativement plus prégnant dans le secteur manufacturier que dans les services, avec bien sûr des nuances selon les activités de service considérées ;

- troisièmement, une expansion du tertiaire devrait entraîner une expansion du régime d'emplois à compétence générale, régime peu favorable au maintien d'un lien fort entre âge/ancienneté et salaire, ou âge et promotion.

Peut-on affirmer pour autant que le régime de compétence dominant au Japon a basculé du spécifique au général ? Malgré la forte montée des emplois à compétences générales, le régime de compétences dominant continue d'être décrit comme un régime de construction et de valorisation des compétences spécifiques à la firme (Aoki 1988 ; Koike 1994 ; Estevez-Abe 1999 ; Estevez-Abe *et al.* 2001). Il requiert la garantie de la sécurité d'emploi du salarié pour inciter celui-ci, ainsi que la firme, à investir dans des compétences que seule cette dernière peut valoriser. Lechevalier (2002) rappelle justement que la sécurité de l'emploi n'est pas un

avantage acquis mais renvoie à une certaine modalité de la production dans laquelle le travail n'est plus un facteur variable mais quasi-fixe et partie intégrante de l'entreprise. Cela n'est tenable que s'il fait l'objet d'un investissement réciproque de la part du travailleur et de l'employeur, ce qui donne aux compétences une nature spécifique à la firme et ce qui fait l'objet d'un contrat au moins implicite.

La sécurité d'emploi peut être garantie par la loi ou les accords collectifs, mais elle peut aussi être garantie par des dispositifs non-juridiques comme le transfert des salariés dans les filiales.

Ainsi les firmes assurent une forte protection de l'emploi à un segment central de leurs salariés dans un contexte de faible protection du chômage, ce qui incite ces derniers à saisir les opportunités de carrière qui leur sont offertes en interne en investissant lourdement dans des compétences spécifiques à la firme (Estevez-Abe *et al.* 2001). Miura (2001) parle de l'apparition d'une « déréglementation asymétrique » pour traduire le fait que la protection des salariés réguliers est restée stable durant les années 1990 tandis que sur la même période, la déréglementation du marché du travail a battu son plein pour les statuts d'emploi atypiques. Les institutions du marché du travail et la structure des syndicats auraient ainsi créé un clivage entre les *insiders* et les *outsiders*, aboutissant à une segmentation forte selon le statut d'emploi, jugée nécessaire à la survie du système.

### 3.1.3. Deux paradoxes

Théoriquement, la prédominance du régime de compétences spécifiques à la firme constitue un frein au développement des emplois à compétences générales, donc notamment au développement d'un certain nombre d'emplois de services. En réalité, on a vu que l'évolution de l'emploi depuis la fin des années 1970 au Japon se caractérise précisément par le développement des emplois de services à compétences générales. Nombre d'enquêtes



de terrain et d'enquêtes statistiques plus larges ont certes montré qu'une partie de ces emplois, y compris à temps partiel, relève plus d'un « quasi-marché interne » que d'un véritable régime de compétences générales (Gadrey *et al.* 1999). L'observation d'anciennetés particulièrement élevées parmi cette catégorie de salariés abonde dans ce sens : en 2007, selon les secteurs de services, entre 15 et 20 % des salariés non-réguliers affichent une ancienneté moyenne supérieure à 10 ans, pourcentage relativement stable sur les quinze années qui précèdent. Toutefois, en l'absence de garantie d'un niveau de salaire suffisamment élevé pour subvenir aux besoins d'une famille, autrement dit compte tenu du caractère complémentaire des ressources financières générées par ce type d'emploi, on ne peut véritablement les considérer comme relevant d'un régime de compétences spécifiques à la firme malgré leur ancienneté avancée. Par ailleurs, on sait que les opportunités d'évolution de carrière dans ce type d'emploi sont incomparables à celles qui s'offrent aux *seishain* masculins. On est donc face à un premier paradoxe : *le régime dominant de compétences au Japon, à savoir celui de la spécificité des compétences par rapport à la firme, ne semble pas freiner le développement des emplois à compétences générales, notamment dans les services, au contraire.*

Il est vrai que le régime de *welfare* japonais qui se caractérise par une protection du chômage relativement faible et par une protection de l'emploi relativement élevée (notamment de l'emploi masculin à temps plein), joue doublement en faveur d'un développement des emplois à compétences générales. D'un côté, comme on l'a évoqué plus haut, dans le modèle du *strong breadwinner*, toute remise en cause du salaire familial constitue une menace, ce qui signifie qu'en cas de crise (et de remise en cause du niveau des salaires), les femmes sont mobilisées sur le marché du travail sur des emplois à compétences générales, pour compenser les pertes éventuelles de revenu du foyer. D'un autre côté, toute pénurie de main-d'œuvre ou tension sur le marché du

travail (quantitative ou qualitative) – la vulnérabilité du système japonais d'emploi par rapport à l'âge étant particulièrement aiguë – est favorable à une mobilisation des femmes sur des emplois à compétences générales.

On note avec intérêt – second paradoxe – que *cette mobilisation est accompagnée du développement d'infrastructures publiques de garde des enfants*. Il s'agit là encore d'un paradoxe, car les théories « classiques » de l'État providence nous enseignent qu'un modèle de *strong breadwinner* comme celui en vigueur au Japon n'est pas favorable au développement d'infrastructures de prise en charge des enfants en bas âge. Or on constate que le Japon s'est doté de telles infrastructures pour la plupart publiques ou en partie financées par les pouvoirs publics, et dont ni la quantité ni la qualité n'ont à envier à celles des pays d'Europe (même si les pays nordiques se distinguent) et encore moins à celles des États-Unis<sup>14</sup>. Il peut donc paraître surprenant, qu'un contexte de pénurie de main-d'œuvre aux compétences spécifiques à la firme puisse être favorable à la mise en place d'éléments de politique sociale relevant « normalement » d'une conception *women friendly*. Il est vrai que l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail a vite rendu indispensable la mise en place d'infrastructures de prise en charge des jeunes enfants, d'une part pour que les femmes qui ne travaillaient pas encore puissent envisager de le faire, d'autre part pour que celles qui travaillaient déjà puissent être formées et maintenir la continuité de leur emploi après la naissance de leur(s) enfant(s).

On retient donc que la multiplication des emplois à compétences générales et les mesures d'accompagnement social de ces emplois, loin d'avoir entraîné un bouleversement des conventions existantes, semblent au contraire constituer de nouvelles garanties de leur pérennité.

Le passage progressif d'un régime de compétences spécifiques à la firme à un régime de compétences générales, peut entraîner des modifications importantes dans les modalités d'évolution des conventions. En principe l'expansion des emplois à compétences générales, plutôt favorable à l'emploi féminin, devrait exercer un impact négatif sur le système de protection des salariés masculins détenteurs de compétences spécifiques. De fait, le coût lié au maintien d'une telle protection s'accroît au fur et à mesure que le système d'emploi bascule d'un régime à l'autre. Autrement dit l'accroissement du degré de portabilité des compétences mobilisées et valorisées fait peser des contraintes économiques de plus en plus lourdes sur le modèle de départ et vient remettre en cause le statut de *breadwinner* des salariés spécialisés, ce qui en retour vient encourager l'emploi féminin. Il revient alors à la rationalité politique de venir ou pas contrecarrer une telle évolution économique par des dispositifs de protection tels ceux que l'on observe dans les démocraties sociales du Nord de l'Europe : l'État providence peut alors devenir lui-même l'employeur d'une main-d'œuvre requalifiée et prendre l'initiative de mesures de protection sociale adaptées à la fois à son souci de maintenir l'assise économique et sociale des salariés à compétences spécifiques, et à celui de promouvoir l'égalité des genres d'une manière compatible avec cette assise.

Dans le cas du Japon on a vu que les spécificités des régimes de compétences et de *welfare* se combinent d'une manière plutôt favorable au développement des emplois féminins à compétences générales, notamment dans les services personnels et commerciaux, ce développement ne semblant pas remettre en cause fondamentalement le système d'emploi et son mode de construction sociale. Notre interprétation est qu'une des explications de cette « stabilité en mouvement » réside dans la place que continue de jouer l'âge au sein des conventions notamment de la convention salariale, ceci n'excluant pas l'influence de

déterminants politiques situés en amont. Dans un système où le calendrier des étapes salariales est régi principalement par l'âge, le mode dominant de construction et d'accumulation des compétences le plus cohérent est celui qui privilégie les compétences spécifiques à la firme, ce qui n'empêche pas de garder une marge de manœuvre fournie par un volant de main-d'œuvre à compétences générales plus ou moins important selon les secteurs. Cette combinaison permet avec le plus de finesse qualitative et quantitative d'ajuster l'offre et les besoins de main-d'œuvre selon les disponibilités offertes et requises. Elle permet aussi de limiter le découplage âge/étapes salariales/rémunération à une partie des salariés, l'autre partie pouvant ainsi continuer d'évoluer dans le cadre des principes de l'emploi à long terme, même revisités.

### 3.2. La fin du salaire à l'ancienneté ?

Quand bien même le régime de compétences spécifiques à la firme continuerait de marquer profondément de son empreinte le système d'emploi japonais, assiste-t-on à une remise en cause de la relation entre l'âge et la rémunération dans le cadre des emplois relevant de ce régime ? Les trois dernières décennies, et l'émergence des nouveaux critères de rémunération et d'évaluation des performances des salariés qui les ont accompagnées, ont-elles fondamentalement entamé la relation positive entre les salaires et l'âge ou l'ancienneté ?

Rappelons que ce qui caractérise le Japon, du point de vue de son système d'emploi, par rapport à ses partenaires économiques, c'est moins l'existence d'une relation positive entre ancienneté/âge et rémunération, que l'intensité de cette relation. En effet, pour chaque année d'ancienneté supplémentaire, la rémunération d'un salarié japonais augmente proportionnellement plus que celle d'un salarié d'un autre pays (Tachibanaki 1975 ; Hashimoto & Raisian 1985 ; Abe 2000). Par ailleurs la spécificité

du système d'emploi japonais réside aussi dans le fait que cette relation étroite entre rémunération et ancienneté ne s'applique pas seulement au cas des cols blancs mais aussi à celui des cols bleus (Ono & Rebick 2002).

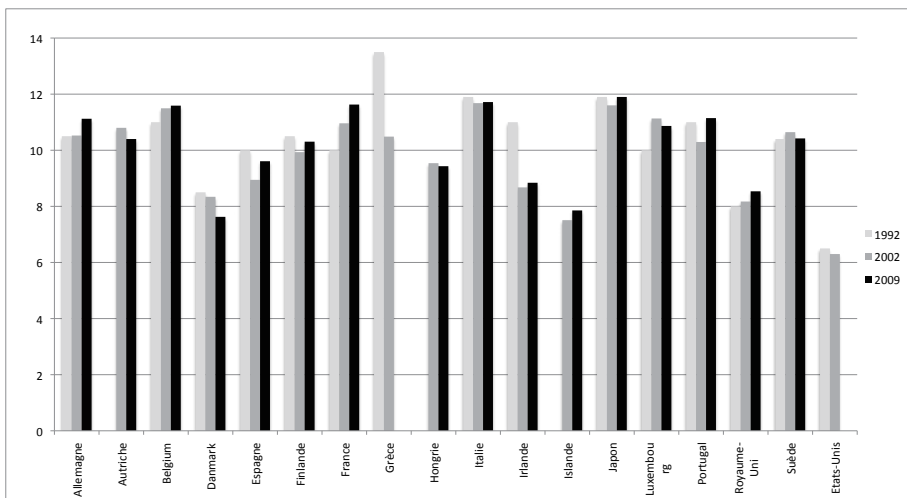
Si les réductions d'emploi, la hausse des statuts d'emploi atypiques, et l'intégration de la performance et des compétences dans les modes de rémunération, sont autant de facteurs qui affectent indéniablement le système japonais d'emploi, pour autant, leur impact ne doit pas être surestimé. Deux indices relativisent les généralisations hâtives qui ont été faites lorsque certaines firmes ont annoncé dès le début des années 1990 la transformation de leurs principes de gestion de ressources humaines, notamment la remise en cause de la rémunération à l'ancienneté : le premier est l'évolution des salaires selon l'âge ; le second est l'évolution de l'ancienneté et sa relation avec la rémunération.

En prenant comme population de référence la classe d'âge des 25-29 ans, on constate qu'entre 1990 et 2002, la courbe des salaires selon l'âge ne s'est pas aplatie, mais a vu, au contraire, sa pente se redresser (Sparks 2004). On note d'ailleurs avec intérêt que l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail contribue largement à l'amélioration globale mesurée pour l'ensemble des salariés. Autrement dit, lorsque les salariés vieillissent, l'avantage salarial dont ils bénéficient par rapport à la classe d'âge des 25-29 ans est plus important en 2002 qu'en 1990. Cette caractéristique est vérifiée dans la plupart des secteurs d'activité, y compris dans les secteurs manufacturiers, et est particulièrement évidente dans les petites et moyennes entreprises, la pente de la courbe n'ayant pas changé dans les grandes entreprises, dont font pourtant partie les firmes comme Nissan, Toyota ou N.E.C qui ont été les premières à annoncer des changements dans leur gestion des ressources humaines.

Du côté de l'ancienneté, les choses sont moins évidentes. Tout d'abord l'ancienneté moyenne continue d'être particulièrement élevée au Japon comparativement à ses partenaires (graphique 1). Nous reviendrons plus loin sur l'ancienneté et son évolution récente.

Dans un système qui lie intimement ancienneté et niveau de rémunération, lorsque l'ancienneté moyenne décline, on devrait s'attendre à une diminution des salaires moyens, à moins que l'on assiste à une remise en cause du rôle de l'ancienneté dans le mécanisme de détermination des salaires. Dans les faits, malgré un ralentissement des salaires durant les années 1990, on observe un allongement de l'ancienneté moyenne des salariés japonais, pour atteindre un niveau record en 2007. Si cette montée de l'ancienneté est, pour partie, liée au vieillissement de la population active, c'est loin d'être le seul facteur explicatif, car les données sur l'évolution de l'ancienneté moyenne par classe d'âge aboutissent au même constat. Même les classes d'âge jeunes et moyennes (des 25-29 ans aux 45-50 ans) n'ont pas connu de diminution de leur ancienneté moyenne malgré la précarisation de leur situation d'emploi (Sparks 2004). Ce n'est donc pas une remise en cause de l'emploi à long terme, via une diminution de l'ancienneté, qui explique le ralentissement des salaires à partir des années 1990 au Japon, même si on assiste à une remise en cause partielle du salaire à l'ancienneté : de fait pour chaque classe d'âge, la croissance du salaire ralentit avec l'allongement de l'ancienneté.

Il est vrai que les montants moyens de bonus, qui représentent une part importante de la rémunération globale au Japon (environ 20 % contre 10 % dans les autres pays), et qui ne font pas partie des négociations collectives annuelles, ont chuté durant les années 1990, tout comme le ratio bonus/rémunération de base. Cette chute est particulièrement importante dans les



**Graphique 1**  
Ancienneté  
moyenne

Source :  
OECD database ;  
Japon : Employment  
Status Survey  
(1992, 2002, 2007)

secteurs de la finance et de l'assurance, et de la distribution de gros et de détail. Tous les niveaux de qualification sont touchés, les hommes comme les femmes, et les cols bleus comme les cols blancs. Cela pourrait entraîner à l'avenir un aplatissement relatif de la courbe des salaires selon l'âge car, alors que dans le passé, le ratio de bonus augmentait avec l'âge, cette relation n'existe plus aujourd'hui au-delà de 40 ans. On assiste donc bien à une modération du coût du travail et à un assouplissement de la gestion de la pyramide des âges, mais qui s'opèrent par un maintien du lien positif entre salaire et âge et par une remise en cause partielle du rôle de l'ancienneté dans l'évolution des salaires, notamment via les bonus.

### 3.3. Métamorphose du dualisme salarial

Les exemples abondent de grandes entreprises (Toyota, Canon, Nihon Densan) dont la réforme du système de rémunération a été mise en place en partie pour préserver le système d'emploi

à long-terme. Ce type d'ajustement, qui n'est pas à proprement parler un changement structurel des modes de gestion et du système d'emploi, a d'ailleurs déjà eu lieu dans le passé, notamment durant les années 1970 après le premier choc pétrolier. Ainsi, on peut interpréter la remise en question partielle du salaire à l'ancienneté comme relevant moins d'une offensive néolibérale contre le travail que d'un souci croissant, de la part des grandes firmes, de mieux rémunérer leurs salariés afin de préserver l'emploi et leurs capacités d'innovation (Thelen & Kume 2003). Il s'agit donc pour elles de mettre en place un mécanisme visant à se procurer un avantage sur les autres entreprises dans la concurrence pour les meilleures nouvelles recrues, tout en rendant la main-d'œuvre plus âgée moins coûteuse. Autrement dit, les firmes considèrent ces réformes comme nécessaires à la préservation de la stabilité du système d'emploi à long terme. Ainsi, l'introduction des systèmes de rémunération selon les performances permet au management d'attirer une main-d'œuvre plus jeune, donc plus adaptable aux exigences des nouvelles technologies, mais aussi une main-d'œuvre très qualifiée et très bien payée.

Par ailleurs, il faut rappeler que les firmes pionnières dans la réforme de leur système de rémunération comme Mitsubishi Engineering ou Fujitsu (qui avait mis en place un système de rémunération selon la performance dès 1993), constatant un échec lié notamment à l'intérêt croissant de leurs salariés pour des objectifs de court terme au détriment de la capacité de la firme à développer des produits compétitifs, préférèrent se réorienter à la fin des années 1990 vers un système de rémunération fondé sur le *potentiel* des salariés plutôt que sur leur *performance* proprement dite en termes de résultat. Tandis que le salaire selon la *performance* renvoie au travail effectué par le salarié, la rémunération selon le *potentiel* renvoie à son niveau de compétence et est donc plus proche de l'ancienneté, dans la mesure où les



compétences s'accroissent avec la présence dans l'entreprise. Dans un système de rémunération fondé sur le *potentiel*, les salariés ayant le même niveau de compétence sont rémunérés de manière identique, même s'ils utilisent effectivement plus ou moins pleinement ce potentiel dans leur travail. Ce système bien que plus coûteux, à l'instar de la rémunération à l'ancienneté, permet d'encourager les salariés à développer leurs compétences. Du point de vue du management, il présente l'avantage de promouvoir un volant important de main-d'œuvre qualifiée, disponible pour la production flexible. Nombre d'entreprises, au rang desquelles on trouve Nippon Steel Corporation, Toyota, Nissan, ou Fujitsu, ont donc opté pour une réforme de leur système d'emploi et de rémunération prudente, et adaptée au contexte national d'organisation collective du travail.

Cette évolution n'exclut pas les menaces qui pèsent sur la coordination des entreprises dans la détermination des salaires et de leur évolution. De fait, le système de la négociation collective des salaires est mis à mal par une diversification des modes de rémunération, donc des augmentations de salaires, entre les firmes d'un même secteur, et surtout par le rôle croissant que jouent les profits dans la détermination des salaires. Les efforts de préservation du système d'emploi dans les grandes entreprises ne sont donc pas sans conséquence sur les entreprises plus petites ou plus faibles, qui tendent à s'éloigner des pratiques traditionnelles d'emploi. Ainsi, les formes classiques de coordination s'estompent au profit d'une re-coordination entre management et salariés sur des bases nouvelles qui mettent en difficulté les entreprises les plus faibles qui se retrouvent contraintes de mettre en place des systèmes d'emploi qui ne leur garantissent pas une viabilité de long terme. La solidarité inter-entreprises est donc remise en cause à travers l'effritement du mode de coordination. Contrairement à une vision plutôt simpliste que l'on retrouve dans la littérature sur la variété des capitalismes, selon laquelle

les entreprises sont relativement homogènes dans leurs intérêts et dans leur manière de percevoir les institutions et leur stabilité, on découvre que l'intensification de la coopération au sein des institutions traditionnelles dans certains secteurs et dans certaines entreprises peut, en fait, peser sur les capacités des autres secteurs et des autres firmes à suivre les évolutions. On assiste ainsi à une déstabilisation du système précisément à cause de ce que la littérature sur la variété des capitalismes considère comme étant *les forces* qui soutiennent le système (Thelen & Kume 2005 ; Bosch 2005). On voit ainsi réapparaître un nouveau dualisme où les firmes (ou les secteurs d'activité) intensifient la coopération entre le management et les salariés, cette coopération étant facilitée, voire soutenue, par un fossé grandissant entre d'un côté les pratiques et les résultats au sein du nouveau noyau et de l'autre, ceux en dehors de ce noyau. Autrement dit, les capacités de coordination des uns reposeraient de plus en plus sur les difficultés de coordination des autres.

#### **4. La stabilité de la relation d'emploi en question**

Nous avons déjà repéré plusieurs indices qui militent en faveur de la thèse d'une relative pérennité de la relation d'emploi au Japon durant les vingt dernières années, malgré un contexte favorable à des évolutions dans la convention salariale : une individualisation limitée des biographies, une complémentarité entre les régimes de compétences spécifiques à la firme et de compétences générales, une relative préservation du rôle de l'ancienneté dans la définition des salaires, et les capacités de métamorphose du dualisme salarial. Ces indices convergent vers l'absence d'une remise en cause fondamentale du caractère régulateur de l'âge au sein de la convention salariale.

Si une société qui place l'âge au cœur de sa convention salariale peut présenter l'inconvénient majeur de soumettre le système socio-économique aux aléas des évolutions démographiques (voir par exemple l'effet du vieillissement de la population sur les coûts salariaux), elle présente aussi l'avantage – dans la mesure où l'âge, contrairement au genre, est un état transitionnel – de pouvoir s'adapter aux évolutions de cette variable sans modifier structurellement le système d'ensemble. Du côté salarial, les âges d'entrée dans l'entreprise, de mise à la retraite ou de fin de carrière des *seishain* peuvent être reculés ou avancés, et les coûts relatifs à de tels changements peuvent être compensés par le recours à une plus grande flexibilité pour une partie de la main-d'œuvre, au risque de perpétuer ou de faire naître un certain nombre d'inégalités notamment en termes de stabilité de la relation d'emploi. C'est ce dernier indice que nous souhaiterions aborder dans la quatrième partie de cette contribution. Qu'en est-il de la stabilité de la relation d'emploi dans le Japon des années 1990 et 2000 ?

#### 4.1. Mobilité et intégration des salariés

Le Japon fait partie des pays ayant la proportion la plus importante de salariés avec plus de 10 ans d'ancienneté (46 % en 2007) (indice de stabilité), et la proportion la plus faible ayant moins d'un an d'ancienneté (11 % en 2007) (indice de flexibilité), avec des nuances selon le genre et le statut d'emploi<sup>15</sup>.

La distribution de l'ensemble des personnes en emploi selon les classes d'ancienneté s'est peu modifiée entre 1992 et 2007. Tout au plus assiste-t-on, particulièrement du côté des hommes, à un léger recul des classes d'ancienneté supérieures à 5 années. Les évolutions sont toutefois plus contrastées lorsqu'on s'intéresse aux sous-catégories de salariés que sont les réguliers (hors cadres) et les non-réguliers (tableau 4).

**Tableau 4**

Statut d'emploi et ancienneté

Source : calculs à partir de Employment Status Survey 1992, 2002, 2007, Statistics Bureau.

Lecture : en 2007, 46,2 % des personnes en emploi ont plus de 10 ans d'ancienneté.

|   | moins d'un an |      | 1-2 ans |      | 3-4 ans |      | 5 ans et plus |      | plus de 10 ans |      | 5-9 ans |      | 10-14 ans |      | 15-19 ans |      | 20 ans et plus |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---|---------------|------|---------|------|---------|------|---------------|------|----------------|------|---------|------|-----------|------|-----------|------|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|   | 1992          | 2002 | 1992    | 2002 | 1992    | 2002 | 1992          | 2002 | 1992           | 2002 | 1992    | 2002 | 1992      | 2002 | 1992      | 2002 | 1992           | 2002 | 1992 | 2002 |      |      |      |      |      |      |      |
| <b>Personnes en emploi</b>              |               |      |         |      |         |      |               |      |                |      |         |      |           |      |           |      |                |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| <b>ensemble</b>                         | 10.4          | 11.5 | 11.4    | 11.6 | 14.3    | 14.7 | 11.6          | 9.4  | 9.9            | 66.2 | 63.5    | 61.6 | 49.9      | 47.8 | 46.2      | 16.3 | 15.7           | 15.5 | 12.1 | 12.8 | 10.7 | 9.0  | 7.9  | 9.6  | 28.8 | 27.1 | 25.8 |
| <b>Homme</b>                            | 7.9           | 8.9  | 8.9     | 9.2  | 11.7    | 12.2 | 9.9           | 8.2  | 8.6            | 72.8 | 69.8    | 67.7 | 57.4      | 55.0 | 53.4      | 15.4 | 14.9           | 14.3 | 12.4 | 13.4 | 11.0 | 9.9  | 8.8  | 10.8 | 35.2 | 32.8 | 31.5 |
| <b>Femme</b>                            | 14.1          | 15.1 | 14.7    | 15.1 | 18.1    | 18.2 | 14.0          | 11.0 | 11.5           | 56.6 | 54.6    | 53.3 | 39.1      | 37.7 | 36.2      | 17.5 | 16.9           | 17.0 | 11.7 | 12.1 | 10.3 | 7.7  | 6.6  | 8.0  | 19.7 | 19.0 | 17.9 |
| <b>Salariés (yc cadres)</b>             |               |      |         |      |         |      |               |      |                |      |         |      |           |      |           |      |                |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| <b>ensemble</b>                         | 12.1          | 12.9 | 12.5    | 13.2 | 15.8    | 16.0 | 12.9          | 10.1 | 10.4           | 61.6 | 60.2    | 59.0 | 44.3      | 43.5 | 42.9      | 17.3 | 16.7           | 16.1 | 12.2 | 13.3 | 11.0 | 8.9  | 7.8  | 9.8  | 23.3 | 22.5 | 22.2 |
| <b>Homme</b>                            | 8.9           | 9.8  | 9.8     | 10.2 | 12.6    | 13.2 | 10.8          | 8.6  | 9.1            | 69.9 | 67.7    | 65.7 | 53.6      | 52.1 | 50.9      | 16.2 | 15.6           | 14.8 | 12.6 | 13.9 | 11.3 | 10.0 | 8.9  | 11.1 | 31.0 | 29.3 | 28.4 |
| <b>Femme</b>                            | 17.0          | 17.2 | 16.2    | 18.0 | 20.2    | 19.7 | 16.1          | 12.2 | 12.2           | 48.7 | 49.4    | 50.0 | 29.8      | 31.3 | 32.3      | 18.9 | 18.1           | 17.8 | 11.5 | 12.4 | 10.5 | 7.1  | 6.2  | 8.0  | 11.2 | 12.7 | 13.7 |
| <b>Salariés réguliers (hors cadres)</b> |               |      |         |      |         |      |               |      |                |      |         |      |           |      |           |      |                |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| <b>ensemble</b>                         | 9.3           | 7.5  | 7.9     | 11.6 | 11.9    | 12.1 | 12.5          | 9.3  | 9.1            | 66.4 | 70.3    | 69.1 | 48.5      | 52.3 | 52.8      | 17.9 | 18.0           | 16.4 | 13.2 | 15.8 | 13.0 | 10.0 | 9.6  | 12.6 | 25.2 | 27.0 | 27.2 |
| <b>Homme</b>                            | 7.5           | 6.6  | 7.0     | 9.6  | 10.5    | 10.9 | 10.9          | 8.4  | 8.5            | 71.7 | 73.3    | 71.9 | 54.6      | 56.2 | 56.2      | 17.1 | 17.1           | 15.6 | 13.5 | 15.9 | 13.1 | 10.6 | 10.1 | 13.2 | 30.5 | 30.2 | 30.0 |
| <b>Femme</b>                            | 13.0          | 9.7  | 10.1    | 16.0 | 15.0    | 14.7 | 16.0          | 11.5 | 10.4           | 54.8 | 63.0    | 63.0 | 35.2      | 42.9 | 44.9      | 19.6 | 20.0           | 18.1 | 12.7 | 15.5 | 12.7 | 8.9  | 8.3  | 11.2 | 13.6 | 19.1 | 21.0 |
| <b>Salariés non-réguliers</b>           |               |      |         |      |         |      |               |      |                |      |         |      |           |      |           |      |                |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| <b>ensemble</b>                         | 26.0          | 26.9 | 23.0    | 22.5 | 26.5    | 25.4 | 16.7          | 13.1 | 14.2           | 34.6 | 32.3    | 35.1 | 17.9      | 17.0 | 18.5      | 16.7 | 15.3           | 16.6 | 8.4  | 8.0  | 7.6  | 3.6  | 3.3  | 4.3  | 5.9  | 5.6  | 6.5  |
| <b>Homme</b>                            | 28.8          | 30.9 | 25.0    | 22.3 | 27.5    | 26.8 | 14.5          | 12.2 | 14.2           | 34.0 | 27.8    | 30.9 | 21.5      | 16.5 | 17.4      | 12.5 | 11.3           | 13.5 | 5.8  | 5.0  | 5.1  | 3.3  | 2.4  | 2.8  | 12.4 | 9.1  | 9.5  |
| <b>Femme</b>                            | 24.9          | 25.2 | 22.1    | 22.5 | 26.1    | 24.8 | 17.5          | 13.4 | 14.2           | 34.8 | 34.2    | 37.0 | 16.6      | 17.2 | 19.0      | 18.2 | 16.9           | 18.0 | 9.4  | 9.3  | 8.8  | 3.7  | 3.8  | 5.0  | 3.5  | 4.1  | 5.2  |

Voyons d'abord les hommes. Un premier contraste apparaît entre les réguliers qui, durant la période 1992-2007, voient leur classe d'ancienneté de 10 ans et plus s'accroître (de 54 % à 56 %), et les non-réguliers qui voient la leur s'affaiblir (de 21 % à 17 %). C'est la part des réguliers ayant une ancienneté entre 15 et 19 ans qui vient alimenter la hausse d'ancienneté de cette catégorie de salariés (13,2 % en 2007 contre 10,6 % en 1992), et 30 % ont une ancienneté supérieure à 20 ans, chiffre stable sur les quinze années. Pendant ce temps, les non-réguliers voient leur poids s'accroître dans deux classes d'ancienneté opposées mais non extrêmes : celle de 1 à 2 ans et celle de 5 à 9 ans. Alors que 12,4 % des non-réguliers ont plus de 20 ans d'ancienneté en 1992, ils ne sont plus que 9,5 % dans cette situation en 2007. Et si la classe des moins d'un an d'ancienneté a grossi ses rangs entre 1992 et 2002, les données de 2007 témoignent au contraire d'un repli de cette classe de 29 % à 25 %.

Du côté des femmes les évolutions sont plus marquées. 63 % des salariées régulières ont plus de 5 ans d'ancienneté en 2007, contre 55 % quinze ans plus tôt. Ce sont les classes d'ancienneté les plus élevées qui contribuent à cette évolution, notamment celle de plus de 20 ans d'ancienneté qui regroupe 21 % des salariées régulières en 2007 contre moins de 14 % quinze ans auparavant. Les femmes salariées non-régulières voient, à l'instar de leurs homologues masculins, leurs effectifs grossir la classe d'ancienneté de 1 à 2 ans. Pour autant, ce sont dans les classes d'ancienneté plus élevées qu'elles continuent à peser le plus lourdement : ainsi plus de 37 % des femmes non-régulières ont plus de 5 années d'ancienneté en 2007.

En résumé, du côté des femmes, les salariées régulières voient leur intégration professionnelle se traduire par une montée de leur poids dans les classes d'ancienneté les plus élevées, tandis que les non régulières sont pour partie de plus en plus nombreuses

| Age (ancienneté)                | Hommes        |      |                   |      |                           |      | Femmes        |      |                     |      |                            |      |
|---------------------------------|---------------|------|-------------------|------|---------------------------|------|---------------|------|---------------------|------|----------------------------|------|
|                                 | Taux d'emploi |      | Salariés intégrés |      | Salariés mobiles (<3 ans) |      | Taux d'emploi |      | Salariées intégrées |      | Salariées mobiles (<3 ans) |      |
|                                 | 2002          | 2007 | 2002              | 2007 | 2002                      | 2007 | 2002          | 2007 | 2002                | 2007 | 2002                       | 2007 |
| <b>15-24 (&gt; 3 ans)</b>       | 42 %          | 43 % | 25 %              | 21 % | 75 %                      | 78 % | 44 %          | 45 % | 19 %                | 17 % | 81 %                       | 82 % |
| <b>25-34 (&gt; 5 ans)</b>       | 91 %          | 92 % | 59 %              | 54 % | 26 %                      | 29 % | 63 %          | 68 % | 42 %                | 40 % | 42 %                       | 43 % |
| <b>35-44 (&gt; 12 ans)</b>      | 95 %          | 95 % | 63 %              | 60 % | 12 %                      | 13 % | 65 %          | 68 % | 27 %                | 28 % | 35 %                       | 35 % |
| <b>45-54 (&gt; 18 ans)</b>      | 93 %          | 94 % | 66 %              | 65 % | 10 %                      | 10 % | 69 %          | 73 % | 25 %                | 25 % | 22 %                       | 22 % |
| <b>55-64 (&gt; 18 ans)</b>      | 78 %          | 83 % | 56 %              | 56 % | 19 %                      | 17 % | 49 %          | 53 % | 35 %                | 36 % | 17 %                       | 17 % |
| <b>65 et plus (&gt; 18 ans)</b> | 34 %          | 32 % | 45 %              | 43 % | 14 %                      | 14 % | 15 %          | 15 % | 50 %                | 52 % | 10 %                       | 11 % |

**Tableau 5**  
Intégration et mobilité des salariés  
Source :  
calculs à partir  
de Employment  
Status Survey  
2002 et 2007.

Lecture : en 2007, 60 % des salariés masculins de 35-44 ans ont plus de 12 ans d'ancienneté contre 63 % en 2002 ; en 2007, 43 % des salariées de 25-34 ans ont moins de 3 ans d'ancienneté contre 42 % en 2002.

dans les classes d'ancienneté les plus limitées (notamment de 1 à 2 ans)<sup>16</sup> et accroissent pour une autre partie leur poids dans les classes d'ancienneté les plus élevées (notamment 15-19 ans et plus de 20 ans d'ancienneté). Quant aux hommes, ils connaissent pour les salariés réguliers un poids de leurs classes d'ancienneté les plus élevées en très légère hausse (notamment 15-19 ans), tandis que les non-réguliers viennent plutôt grossir les classes d'ancienneté plus courtes, notamment de 1 à 2 ans.

Au total on peut dire que, si l'on assiste sur la période 1992-2007 à un rattrapage des femmes et à une reconfiguration limitée de l'emploi des hommes, on ne peut pas à proprement parler de révolution de la stabilité de l'emploi vue sous cet angle. L'intégration reste forte pour les hommes salariés réguliers, leur mobilité se développant modérément, tandis que l'intégration s'accroît aussi pour les femmes régulières et se prolonge pour les non régulières. Quant aux hommes salariés non-réguliers, ils connaissent un accroissement relativement important de leur mobilité (un recul de leur intégration au regard de l'ancienneté en tout cas).

Il nous faut toutefois examiner les évolutions par classes d'âge pour voir plus précisément qui les portent, et en tirer des

éléments pour notre analyse qui place l'âge au cœur de la convention salariale.

Que nous apprend le tableau 5 ? Il indique pour les années 2002 et 2007, et pour les salariés masculins et féminins, la part de ceux et celles que l'on peut considérer comme « mobiles » (ancienneté inférieure à 3 ans) et la part que l'on peut considérer comme « intégrés » (ancienneté supérieure à 3, 5, 12 ou 18 ans selon les classes d'âge) dans une cohorte d'âge donnée. On parvient ainsi à une représentation stylisée du rôle du marché interne dans les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes<sup>17</sup>.

Même si nous ne pouvons strictement comparer nos estimations avec celles réalisées par Nohara (1999) sur des données de 1992, on peut dire que l'on observe, entre 1992 et 2007, chez les hommes comme chez les femmes, une extension de la part des salariés mobiles et une rétraction de celle des salariés intégrés. Toutefois ces évolutions sont très lentes, et elles ne placent toujours pas le Japon de 2007 à parité avec la France de 1992 du point de vue du poids relatif des salariés intégrés et des salariés mobiles<sup>18</sup>.

Plus précisément, pour 2007, comme pour 2002, d'une part, la mobilité diminue lorsqu'on avance dans les classes d'âge, pour les hommes comme pour les femmes, avec toutefois une reprise chez les hommes à partir de 55 ans. Le fait que ce schéma soit commun aux hommes et aux femmes nous incite à penser que le modèle de référence de la carrière salariale au Japon est bien encore celui de l'intégration plutôt que celui de la mobilité, même en 2007.

D'autre part, l'intégration suit deux profils très différents selon le genre : chez les hommes elle progresse régulièrement tout au long des classes d'âge de moins de 55 ans pour décroître légèrement ensuite ; chez les femmes l'intégration est ascendante jusqu'à 35 ans, pour chuter ensuite brutalement et retrouver

après 55 ans un niveau qui va même dépasser celui des hommes pour les plus de 65 ans, l'écart se creusant d'ailleurs avec le temps, puisqu'en 2007 on compte un taux d'intégration de 52 % pour les femmes salariées de 65 ans et plus contre 43 % pour les hommes, alors que ces ratios sont respectivement de 50 % et 45 % en 2002.

On a donc bien, en 2007 et en 2002, comme en 1992, une différenciation avec l'âge des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes, hormis durant leur période d'insertion et leur tout début de carrière. La transition étude-entreprise continue d'être fortement institutionnalisée, jeunes hommes comme jeunes femmes ne détenant pas de compétences immédiatement mobilisables. Les marchés internes s'ouvrent donc d'une manière relativement égalitaire, sur la base de la capacité à apprendre des candidats. Les entreprises développent ainsi un système où le salaire est très lié à l'âge et/ou à l'ancienneté, afin de garder les salariés pour lesquels elles ont investi en formation.

Les hommes, bien intégrés dès leur arrivée, vont alors généralement construire leur carrière sur le marché interne de l'entreprise : en 2002, 63 % des salariés masculins de 35-44 ans ont plus de 12 ans d'ancienneté, et 66 % des 45-54 ans ont plus de 18 ans d'ancienneté. Et même si on constate une relative érosion de ces ratios lorsqu'on les mesure en 2007 – respectivement 60 % et 65 % – *a contrario*, la part des salariés mobiles reste relativement faible (deux fois moindre que la part qu'elle occupe en France en 1992 d'après Nohara, 1999), à l'exception du tout début de carrière. Du côté des hommes salariés, on observe donc une diminution générale du taux d'intégration, mais qui touche particulièrement les classes d'âge les plus jeunes : 15-24 ans et 25-34 ans et aussi 35-44 ans, et ce dans un contexte d'augmentation des taux d'emploi. *Autrement dit, si avec le temps, la mobilité s'accroît surtout pour les hommes les plus jeunes, elle tend à stagner voire à décroître parmi les classes d'âge les plus élevées.*



Les femmes suivent une évolution très différente malgré un début de carrière proche. Leur intégration, certes légèrement moindre que chez leurs homologues masculins, est très nettement freinée à partir du milieu de la trentaine, pour la naissance et la prise en charge du premier enfant : en 2007, seulement 28 % des salariées de 35-44 ans ont plus de 12 ans d'ancienneté, et 35 % des salariées de cette même classe d'âge ont moins de 3 ans d'ancienneté. *Dans une situation de montée de leur taux d'emploi, quelles que soient les classes d'âge, ce sont encore plus nettement que pour les hommes, les salariées les plus jeunes qui voient leur intégration fléchir, tandis que leur mobilité s'accroît.*

En résumé outre une remarquable stabilité dans le temps de la relation entre l'âge et le degré d'intégration ou de mobilité des salariés, on retient que l'âge, en interaction avec l'ancienneté, continue de structurer la distribution des salariés selon leur degré de mobilité ou d'intégration, même si cette structuration s'effectue selon des schémas différenciés selon le genre, et si elle tend à fragiliser principalement la relation d'emploi des salarié(e)s les plus jeunes.

#### 4.2. Protéger l'emploi plutôt que la mobilité

Les pays présentant les anciennetés moyennes les plus élevées sont aussi ceux où le taux de transition de l'emploi non-régulier vers l'emploi régulier est le plus faible (Auer 2005). Cette relation est particulièrement vérifiée dans le cas du Japon : seulement 26 % des détenteurs d'emploi non-régulier en 2002 ayant changé d'emploi sont passés à un emploi régulier en 2007. Ces taux sont de l'ordre de 60 % au Royaume-Uni, 45 % en Allemagne, 40 % en France.

On peut interpréter ces différences par le fait que les transitions d'emploi et les mobilités sont, dans le cas du Japon, fortement

institutionnalisées par l'âge, ainsi que par le genre. De fait elles sont relativement faibles dans le sens des non-réguliers vers les réguliers, particulièrement pour les *pāto* et les *arubaito* : respectivement 5 % et 16 % d'entre eux sont devenus réguliers entre 1997 et 2002, 4 % et 7 % pour les seules femmes, les chiffres étant proches pour la période 2002-2007. En l'absence de données détaillées nous ne pouvons pas mesurer les transitions selon l'âge, mais les catégories *pāto* et *arubaito* renvoient de fait à des profils d'âge (et de genre) relativement spécifiques, même si ce sont des catégories mouvantes, ce qui nous donne déjà une indication : les *pāto* sont plutôt des femmes d'âge moyen de retour sur le marché du travail après une interruption souvent due au soin d'un enfant en bas âge, tandis que les *arubaito* sont plutôt des jeunes hommes et femmes, pour partie en étude. *On peut donc en déduire que les transitions se raréfient surtout pour une partie des jeunes et pour les salariés d'âge moyen, particulièrement – mais pas seulement – pour les femmes qui réintègrent le marché du travail après 35-40 ans.*

Les résultats des études du ministère du Travail qui se concentrent sur la catégorie des 15-34 ans, vont dans le même sens : entre 1988 et 2004, on assiste à une montée des transitions des réguliers et des non-réguliers vers les non-réguliers, au détriment des transitions vers les réguliers<sup>19</sup>. La création d'une nouvelle catégorie d'emploi appelée « *freters* » reflète cette situation. Les *freters* sont officiellement des jeunes de 15 à 34 ans, non-étudiants, en emploi et qui sont appelés *arubaito* (temporaire) ou *pāto* (temps partiel) sur leur lieu de travail<sup>20</sup>. Ils viennent perturber la linéarité de la relation âge/étapes salariales, car ils prolongent la phase d'intégration dans l'entreprise bien au-delà de 30 ans, et leur niveau de revenu à l'échelle d'une vie est de l'ordre du quart de celui d'un salarié régulier, ce qui signifie une quasi-absence de progression salariale avec l'âge. Ils étaient estimés à plus de deux millions en 2004, contre 500 000 en 1982.

Au milieu des années 2000, les experts prévoyaient que leur nombre atteindrait les 5 millions en 2010, et représenterait un quart des 15-34 ans (Honda 2005). En fait, selon les données récentes (Labour Force Survey 2010), le nombre de *freeters* a diminué depuis 2002, passant à 1,7 million en 2010. Mais cette baisse est en partie le fruit d'un artifice statistique qui repose sur la définition de cette catégorie. De fait d'une part le nombre d'*arubaito* et de *pāto* entre 15 et 34 ans est resté stable à environ 3,7 millions depuis le début des années 2000 (jusqu'en 2010), et par ailleurs leur part dans l'emploi des 15-34 ans est en augmentation passant de 20% à 22%. En fait, la sous-catégorie qui a diminué parmi les *freeters* ce n'est pas le nombre de personnes appelées de cette manière sur leur lieu de travail (catégorie 1) mais ce sont les personnes qui, dans la classe d'âge 15-34 ans, parmi les chômeurs et parmi les personnes n'appartenant pas à la force de travail, souhaitent trouver un travail sur un statut de *pāto* ou d'*arubaito* (catégories 2 et 3). La baisse apparente du nombre de *freeters* peut donc être interprétée comme l'indice d'une forme de démission de la part d'une partie croissante des jeunes vis-à-vis de l'emploi non-régulier.

Il est vrai que le statut de non-régulier n'est pas dans le contexte japonais une voie de passage vers le statut de régulier qui équivaldrait en France au contrat à durée indéterminée, théoriquement considéré comme un tremplin vers un contrat à durée déterminée : il s'agit d'un statut d'emploi en soi, qui renvoie à un type de mobilisation au travail particulier, qui renvoie aussi à des contraintes de disponibilité temporelle au travail spécifiques et plus largement à un statut social (Gadrey *et al.* 1999).

Selon Auer (2005), on repère une forte mobilité – mesurée par les transitions de l'emploi non-régulier vers l'emploi régulier – dans les pays ayant une protection de l'emploi faible (faible ancienneté) et une protection sociale forte (dépenses des politiques

publiques de l'emploi importantes). C'est notamment le cas du Danemark, des Pays-Bas, de la Finlande ou de la Belgique, où le support institutionnel à la qualité de l'emploi favorise les transitions et la mobilité. Auer parle de *mobilité protégée* pour qualifier un tel modèle d'emploi, le Danemark en étant l'emblème. Flexibilité, stabilité et sécurité y sont conçues de manière dynamique et réparties au cours de la vie des individus. Protéger la mobilité signifie que, l'emploi étant moins stable au niveau de la firme, ce déficit de sécurité d'emploi est compensé par une meilleure sécurité sur le marché du travail grâce notamment à des politiques publiques d'emploi adaptées. Cette combinaison est censée mener à une meilleure performance du marché du travail, à un degré plus élevé de sécurité de l'emploi telle qu'elle est perçue par les salariés, ainsi qu'à une meilleure qualité d'emploi.

Le Japon présente de son côté une forte protection de l'emploi et des dépenses publiques de politique de l'emploi minorées : en 2008, elles sont de 0,6 % du PIB (0,7 % en 1998), contre 1,5 % en Suède (2,9 % en 1998), 2 % en France (2,7 % en 1998), 1,9 % en Allemagne (3,5 % en 1998) et 2,5 % au Danemark (4,5 % en 1998)<sup>21</sup>. Au Japon, depuis 1990, la structure des dépenses publiques de politique de l'emploi (part égale des dépenses actives et passives) et leur poids relatif dans le PIB n'ont guère changé, malgré un pic des dépenses passives à 0,55 % du PIB en 2000.

Aussi, par contraste avec la notion de *mobilité protégée*, on peut avancer dans le cas du Japon la notion d'*illiquidité soutenable*. Cette soutenabilité repose pour une part sur la gestion sociale des âges et pour une autre part sur l'inégalité de genre - on peut parler là aussi de gestion sociale du genre.

## Conclusion

Malgré la rhétorique sur la fin de l'emploi à vie et sur la nécessaire recherche de flexibilité d'un mode de gestion de la main-d'œuvre jugé archaïque et trop rigide, on peut se demander si la centralité de l'âge dans la convention salariale japonaise n'est pas plus porteuse de flexibilités qu'on ne l'imagine souvent. L'âge serait ainsi, au même titre qu'une institution, un facteur central de régulation de l'emploi, y compris de sa protection, en l'absence relative de politiques publiques d'emploi.

Nous avons d'abord montré qu'au Japon l'individualisation des biographies est circonscrite d'un côté par un système qui valorise relativement peu les signaux autres que ceux associés à l'âge des salariés, et d'un autre côté par une *démarchandisation* limitée de la relation salariale. On a vu ensuite que l'émergence d'un régime de compétences générales, portée par l'expansion des emplois non-réguliers (notamment dans le tertiaire), loin d'être incompatible avec le régime de compétences spécifiques à la firme, est au contraire en complémentarité institutionnelle avec lui. Nous n'avons, par ailleurs, pas observé de remise en cause fondamentale de la relation salaire-ancienneté/âge. Quant à la stabilité de la relation d'emploi, elle est plus que jamais réelle et constitue encore le modèle de référence dans le système actuel, même si elle repose en partie sur une segmentation de moins en moins favorable aux jeunes.

Le système japonais d'emploi présente toutefois moins les caractéristiques d'une gérontocratie que celles d'un système fondé sur l'âge qui joue simultanément le rôle d'un système de protection sociale. Ainsi notre approche rend moins compte d'une guerre des âges – qui agite depuis quelques années le débat public japonais et qui oppose défenseurs des jeunes et contempteurs des « célibataires parasites » – que de la manière

spécifique avec laquelle le Japon met en œuvre sa propre dynamique intergénérationnelle.

Les spécialistes de l'État social distinguent deux modèles de protection et d'individu dans les économies développées (Nicole-Drancourt 2009). D'un côté l'*individu patrimonial*, qui a des compétences transférables sur les marchés, doté du patrimoine nécessaire à sa mobilité, doit gérer et faire fructifier son capital sur l'ensemble du cycle de vie, avec un État principalement garant des certifications et de la transférabilité des formations. D'un autre côté, pour l'*individu transitionnel*, la possession de capitaux ne suffit pas à sécuriser sa trajectoire, et le portage de ses capacités individuelles nécessite la garantie apportée par les politiques publiques du marché du travail.

Par rapport à ces deux modèles, le Japon présente une troisième option : celle de l'*individu mobilisé*, ou de l'*individu investi*. Dans un contexte de protection centré sur la famille et la firme et sur un marché du travail caractérisé par une *illiquidité soutenable*, il s'agit moins de *protéger la mobilité* du salarié que de *garantir sa mobilisation*. La maximisation de la disponibilité temporelle du salarié auprès de l'entreprise est requise dans un système qui investit lourdement dans le développement de compétences dédiées à la firme. Une telle configuration n'empêche pas de voir émerger selon les périodes, des regains de mobilité de la main-d'œuvre comme cela semble d'ailleurs être le cas depuis le début des années 2000<sup>22</sup>. Toutefois, une mobilité en hausse ne signifie pas nécessairement un changement structurel – on a d'ailleurs observé une telle hausse durant les années 1980 – et n'est pas incompatible avec une ancienneté qui s'accroît pour certaines classes d'âge. Autrement dit même si on assiste à une croissance de la mobilité qui renvoie pour partie à une autonomisation des biographies et à une croissance des risques supportés par les individus, le modèle de l'*illiquidité soutenable* du marché du travail, ou de la *mobilisation garantie*, ne se trouve pas pour autant

compromis et peut même puiser des sources de ré-génération dans la mobilité croissante de certains groupes de salariés. Sans doute faut-il ainsi moins s'inquiéter de la fin du système d'emploi japonais que de l'érosion de la soutenabilité des inégalités dont il est constitué et de leur transformation en inégalités insoutenables. Une analyse approfondie des changements à l'œuvre au niveau des autres conventions que nous avons ici volontairement écartées – conventions familiale, de genre et de disponibilité temporelle notamment – pourrait sans doute nous éclairer sur cette question.

## RÉFÉRENCES

**ABE Yukiko 2000**

« A Comparison of Wage Structures in the United States and Japan: Results from Cell and Mean Regressions », *Japanese Economic Review*, 51 (2), June.

**AOKI Masahiko 1988**

*Information, Incentives and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge, Cambridge University Press.

**ARAI Misako**

**& LECHEVALIER Sébastien 2005**

« L'inégalité homme-femme au cœur de la segmentation du marché du travail japonais ? Une prise en compte du genre dans l'analyse du rapport salarial toyotiste », *Le Mouvement social*, 210 : 121-152, janvier-mars.

**AUER Peter 2005**

*Protected mobility for employment and decent work, Labour market security in a globalised world*, Employment Strategy Papers International Labour Office (ILO) 2005/1.

**BECK Ulrich 2001**

*La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Flammarion.

**BOSCH Reinoud 2005**

« Studying Globalization with a Socio-Economic Paradigm: Some Implications for Understanding Changes in US, Japanese, and German HRM », paper prepared for the 17<sup>th</sup> Annual meeting on Socio-Economics, Budapest, June 30-July 2.

**BRINTON Mary C. 1988**

« The Social-Institutional Bases of Gender Stratification: Japan as an Illustrative Case », *American Journal of Sociology*, 94 : 300–334, September.

**DAUNE-RICHARD Anne-Marie & NYBERG Anita 2003**

« Entre travail et famille : à propos de l'évolution du modèle suédois », *L'État providence nordique, Revue française des affaires sociales*, 4, octobre-décembre.

**DEVETTER François-Xavier 2001**

*L'économie de la disponibilité temporelle au travail : la convention fordiste et ses remises en cause*, Thèse de sciences économiques à l'université de Lille 1, décembre.

**DOURILLE-FEER Evelynne 2004**

« Rigidités et flexibilités du marché du travail japonais », mimeo, Sixième colloque de la Société française des Études Japonaises, Strasbourg-Colmar, 17-19 décembre.

**ESPING ANDERSEN Gota 1990**

*Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press Cambridge.

**ESTÉVEZ-ABE Margarita 1999**

« Multiple Logics of the Welfare state: Skills, Protection, and Female Labour in Japan and Selected OECD Countries », USJP Occasional Paper 99-02, 56 p., Harvard University.

**ESTÉVEZ-ABE Margarita, IVERSEN Torben, SOSKICE David 2001**

« Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State », in Peter HALL & David SOSKICE (eds), *Varieties of Capitalism*.

*The Institutional Foundations of Comparative Advantages*, Oxford University Press.

**ESTÉVEZ-ABE Margarita 2002**

« Negotiating Welfare Reforms: Actors and Institutions in the Japanese Welfare State », in Sven STEINMO & Bo ROTHSTEIN (eds.), *Institutionalism and Welfare Reforms*, Palgrave : pp. 157-183.

**ESTÉVEZ-ABE Margarita 2003**

« State-Society Partnerships: A Case Study of Social Welfare Provision », in Susan PHARR & Frank SCHWARTZ (eds.), *The State of Civil Society in Japan*, Cambridge University Press : pp. 236-269.

**EYMARD-DUVERNAY François 2004**

*Economie politique de l'entreprise*, Paris, La Découverte.

**FAVEREAU Olivier 1989**

« Marchés internes, marchés externes », *Revue économique*, 40 : 273-328.

**FUJINO Atsuko 2002**

« Fertility Behavior and Labor Supply of Married Women in Japan: The Impact of a Husband's Participation in Household Work and a Wife's Family Values », mimeo, Kwansai Gakuin, School of Economics.

**GADREY Jean, JANY-CATRICE Florence, RIBAUT Thierry 1999**

*France, Japon, États-Unis : l'emploi en détail. Essai de socio-économie comparative*, Paris, Presses universitaires de France, 233 p.



**GADREY Jean 2003**

*Socio-économie des services*,  
Paris, La Découverte, 124 p.

**HASHIMOTO Masanori  
& RAISIAN John 1985**

« Employment Tenure and Earnings  
Profiles in Japan and the United  
States », *American Economic Review*,  
75 (4) : 721-735, September.

**HIGUCHI Yoshio 1996**

*Labour Economics*,  
Tokyo, Toyokeizai-shinposha.

**HONDA Yuki 2005**

« *Freeters: Young Atypical Workers  
in Japan* », *Japan Labour Review JILPT*,  
2 (3), Summer.

**HORI Haruhiko 2009**

« Labor Market Segmentation and  
the Gender Wage Gap », *Japan Labor  
Review*, 6 (1) : 5-20.

**IMADA Sachiko 1997**

« Work and Family Life », *Japan Labor  
Bulletin*, 36 (8), August, Japan Institute  
of Labor.

**INAGAMI Takeshi 2003**

*Managing in the Enterprise Group  
and the Practice of Inter-Company  
Transfers*, Tokyo, Tokyo daigaku  
shuppankai.

**JIL 2003**

*Research Report on the Child-Care  
Leave System: Findings of a Study  
of Women's Work and Family Life*,  
Research Report n° 157, July 2003,  
Tokyo, The Japan Institute of Labour.

**JOHANSSON Håkan  
& HVINDEN Bjørn 2003**

« New Welfare states – New Forms of

Citizenship? How internationalisation  
creates new opportunities and  
constraints for active citizenship in the  
Nordic countries », Paper to the 2003  
Conference of ESPANet, « Changing  
European Societies – The role of social  
policy », 13-15 November, Denmark.

**KAWANISHI Hirotsugu  
& MOUER Ross 2006**

*A Sociology of Work in Japan*,  
Cambridge, Cambridge University  
Press.

**KOIKE Kazuo 1994**

« Learning and Incentive System in  
Japanese Industry in The Japanese  
Firm », in Masahiko AOKI & Ronald  
DORE (eds), Oxford, Clarendon Press :  
pp. 41-65.

**KONO Toyohiro  
& CLEGG Stewart 2001**

*Trends in Japanese Management:  
Continuing Strengths, Current  
Problems and Changing Priorities*,  
New York, Palgrave.

**KOSEKI Tomohiro 2002**

*Work is Living*, Tokyo, Kōdansha.

**LALLEMENT Michel 2002**

« Régulation des temps sociaux en  
France et en Suède », *Économies et  
Sociétés*, 22 : 1349-1367.

**LAZEAR Edward P. 1979**

« Why is there mandatory  
retirement? », *Journal of Political  
Economy*, 87 (6) December.

**LECHEVALIER Sébastien 2002**

*La montée contemporaine des  
inégalités au Japon : une analyse à  
l'aide du concept de segmentation et*

*une mise en perspective historique*,  
Cepremap, 2002-02.

**LETABLIER Marie-Thérèse 2003**

« Les politiques familiales des pays nordiques et leurs ajustements aux changements socio-économiques des années quatre-vingt-dix », *L'État providence nordique, Revue française des affaires sociales*, 4, octobre-décembre.

**MIURA Mari 2001**

« Globalization and Reforms of Labor Market Institutions: Japan and Major OECD Countries », mimeo, July, Institute of Social Science, University of Tokyo.

**NICOLE-DRANCOURT Chantal 2006**

« Pour une protection sociale contemporaine en termes de cycle de vie : où en est la France ? », Discussion Paper, juillet, Dynamo Project, repris dans NICOLE-DRANCOURT (ed) 2009, *Conciliation travail/famille : attention travaux !*, L'Harmattan, Paris.

**NOHARA Hiroatsu 1999**

« L'analyse sociétale des rapports entre activités féminine et masculine – Comparaison France-Japon », *Revue française de sociologie*, 3 : 531-558.

**NOHARA Hiroatsu 2007**

« The Evolution of Employment Structure in France and Japan: A Comparison of National Trajectories 1992-2002 in a Societal Perspective », Communication presented at 28<sup>th</sup> International Working Party of Labour Market Segmentation, Aix en Provence, France, 5-7 July.

**OGURA Kazuya 2010**

« Managerial Working Hours and Heavy Workloads », *Japan Labor Review*, 7 (4) : 45-71, Autumn.

**OHKI Eiichi 2006**

« Long-term Leave and Competence Formation », *Japan Labor Review*, 3 (3) : 74-91, Summer.

**ONO Hiroshi**

**& REBICK Marcus E. 2003**

« Constraints on the Level and Efficient Use of Labor in Japan », NBER Worker Paper Series n° 9484, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

**PENG Ito 2002**

« Social Care in Crisis: Gender, Demography, and Welfare State Restructuring in Japan », *Social Politics*, 9 : 411-443, December.

**RIBAUT Thierry 2000**

« Toyotisme et Daiéisme : deux pôles complémentaires du rapport salarial au Japon », *Économies et Sociétés*, 11 : 71-100, Paris, Les Presses de l'ISMEA.

**RIBAUT Thierry 2002**

« La construction sociale de l'emploi des jeunes au Japon : au carrefour des conventions salariale, familiale et de disponibilité temporelle », *Revue française de sociologie*, 43 (3) : 485-519.

**RIBAUT Thierry 2006**

« Time Management in a Service Economy: The Case of Japan », in BOULIN J.Y., LALLEMENT M., MESSENGER J., MICHON F. (eds.), *Decent Working Time, New Trends, New Issues*, Geneva, ILO.

**RIBAULT Thierry 2008**

« Les absences au travail des femmes suédoises », *Travail et Emploi*, 116 : 19-32.

**RIBAULT Thierry 2009a**

« Usages du temps, emplois des femmes et conventions en Suède et au Japon », *Economies et Sociétés*, Série Socio-Économie du travail, 30 : 145-175.

**RIBAULT Thierry 2009b**

« Japon : une individualisation croissante mais limitée de la maîtrise des temps de vie », *Informations Sociales*, revue de la CAF, 153, mai.

**SPARKS Chris 2004**

« Changes in Japanese Wage Structure and the Effect on Wage Growth since 1990 », Preliminary draft report July 30, Tokyo, Japan Institute of Labour.

**TACHIBANAKI Toshiaki 1975**

« Wage Determinations in Japanese Manufacturing Industries-Structural Change and Wage Differentials », *International Economic Review*, 16 (3) : 562-586.

**TAKANASHI Akira 2002**

*Shunto Wage Offensive*, Japanese Economy and Labor Series n° 1, Tokyo, Japan Institute of Labor.

**TAYLOR-GOOPY Peter (ed.) 2005**

*New Risks, New Welfare: The Transformation of the European Welfare State*, Oxford University Press.

**THELEN Kathleen & KUME Ikuo 2003**

« The Future of Nationally Embedded Capitalism: Industrial Relations in

Germany and Japan », in YAMAMURA Kozo & STREECK Wolfgang (eds.), *The End of Diversity – Prospects for German and Japanese Capitalism*, New York, Cornell University Press.

**THELEN Kathleen & KUME Ikuo 2005**

« Coordination as a Political Problem in Coordinated Market Economies », mimeo, Spring 2005, working paper.

**TSUYA Noriko O., BUMPASS Larry L., KIM CHOE Minja 2000**

« Gender, Employment and Housework in Japan, South Korea, and the United States », *Review of Population and Social Polic*, 9 : 195-220.

**YAMATO Reiko 2000**

« Preferences for Personal Care in Japan: the Influence of Gender and Socioeconomic status », *The International Scope Review*, 2 (4) : 1-12.

## NOTES

1. Reinoud Bosch (2005) propose un *survey* très complet des partisans des deux camps.
2. Olivier Favereau (1989) parle de « cadre cognitif collectif » et François Eymard-Duverney (2004) de « conventions constitutives » qui soutiennent le jugement, « formées historiquement et socialement (et portées par des objets, du vocabulaire, des documents) et qui imprègnent de façon plus ou moins consciente les façons de penser (...) le calcul rationnel ne pouvant s'exercer qu'une fois qu'elles sont établies ».
3. Source : Dépenses sociales : données agrégées, Statistiques de l'OCDE sur les dépenses sociales (base de données) 2010.
4. Nous retenons ici une définition de l'individualisation qui ne renvoie pas uniquement à l'émancipation de l'individu dans l'affirmation de sa singularité mais qui prend aussi en compte la perte de stabilité qu'implique l'individualisation, ainsi que la dimension du contrôle ou de la réintégration qu'elle contient à travers l'instauration d'une nouvelle forme de lien social (Beck 2001 : 277).
5. Ce qui n'empêche pas le référentiel d'égalité des droits et des obligations au regard des engagements professionnels et familiaux d'être lui-même générateur d'inégalités (voir Estevez-Abe 1999 ; Lallement 2002 ; Daune-Richard 2003).
6. Ce trait n'est pas incompatible avec une politique nataliste à peine déguisée dont un des instruments est la persistance des réticences du ministère de la Santé vis-à-vis de l'introduction de la pilule contraceptive. Mais il est vrai que la convention salariale japonaise est, comme nous le verrons, plutôt axée sur une logique de *mobilisation* de la main-d'œuvre.
7. D'une part les taux d'allaitement des enfants en bas âge sont aussi élevés qu'en Suède, d'autre part, une enquête menée en 2001 dans la région de Tokyo montrait que 60 % des femmes adhèrent à ce que certains analystes appellent le « mythe de l'enfant de 3 ans » selon lequel un enfant doit être pris en charge par sa mère jusqu'à l'âge de 3 ans (JIL 2003).
8. Source : Annual Report on the Labour Force Survey, résultats détaillés, 2003. Il n'y a pas de système de congé maladie au Japon, hormis les accords contractuels individuels, et les absences de ce type sont généralement prises sur les congés payés : officiellement environ 10 jours par an, mais dans la pratique 5 jours sont pris en moyenne (Ogura 2010). D'après Eiichi Ohki (2006) la proportion des entreprises mettant à disposition de leurs salariés un système de congés payés de formation est passé de 9 % en 1994 à 5 % en 2003.
9. Nos estimations menées sur la population des femmes ayant au moins un enfant de moins de 7 ans aboutissent à des résultats allant dans le même sens mais avec encore plus d'impact : une baisse de 25 points du taux d'emploi en Suède ramène en effet ce taux de 75 % à 50 %, ce qui le rapproche fortement des taux en vigueur dans nombre de pays dont les institutions sont réputées patriarcales tels que l'Allemagne (57 %), le Royaume-Uni (57 %), l'Italie (53 %), l'Irlande (52 %), l'Espagne (51 %) ou le Japon (35 %) (Ribault 2009b).
10. Voir aussi Ribault 2009a, pour une analyse de l'individualisation biographique au Japon à partir des données de budget-temps.
11. C'est ainsi que la hausse des salaires de 2 % par an durant les années 1990 a été jugée incompatible avec la montée de la concurrence extérieure (Durille-Feer 2004).
12. Les emplois « non-réguliers » rassemblent ici les différentes formes de contrats à durée déterminée dont le temps partiel, le travail temporaire et journalier, le travail à contrat et l'emploi via les agences de placement. Source : Enquêtes sur les statuts d'emploi, Ministry of Public Management, Home Affairs, Posts and Telecommunications 1982-2007.
13. La définition de l'ancienneté (durée d'emploi) de l'Employment Status Survey est la suivante : il s'agit du nombre d'années passées dans le même emploi, quels que soient les changements survenus en matière de poste de travail dans la même entreprise.
14. Ce qui n'exclut pas que des problèmes

importants demeurent au sujet de ces infrastructures (horaires d'ouverture, listes d'attentes). Ces problèmes renvoient toutefois plutôt au fait qu'elles ne sont pas adaptées à l'instauration d'une véritable égalité professionnelle entre hommes et femmes.

**15.** Ces proportions sont en 2009, respectivement de 43 % et 14 % en France, 42 % et 13 % en Allemagne, 42 % et 13 % en Suède, 27 % et 20 % au Danemark, 31 % et 14 % au Royaume-Uni (source : OECD Statistical Database, 2011).

**16.** Arai et Lechevalier (2005) insistent sur la montée des inégalités salariales et statutaires entre les femmes.

**17.** Nous reprenons ici une méthode qu'avait développée Nohara (1999) sur des données de 1992, mais les classes d'âge sont en partie différentes. Comme le rappelle Nohara, la principale limite de cette approche est d'occulter l'effet des générations, dans la mesure où les données analysées sont transversales et non longitudinales.

**18.** Nohara (2007) confirme ce résultat, les taux de maintien en emploi entre 1982-1992 et 1992-2002 restant relativement élevés au Japon.

**19.** Il s'agit des personnes ayant quitté et retrouvé un emploi durant l'année précédent l'enquête. Source : Labour Force Survey, Statistics Bureau.

**20.** Les « *freeters* » sont des personnes de 15-34 ans, diplômées, non-mariées dans le cas des femmes, appartenant à l'une des catégories suivantes : 1. travailleurs dont le statut d'emploi est défini par leur employeur comme étant « *part-time* » ou « *arubaito* » ; 2. personnes actives sans emploi cherchant un emploi de *part-time* ou *d'arubaito* ; 3. personnes non actives qui souhaitent travailler comme *part-time* ou *arubaito*, et qui ne sont ni engagées dans les tâches domestiques, ni dans le système éducatif.

**21.** Source : OECD/Eurostat Labour Market Programme database, 2011.

**22.** D'après le Survey on Employment Trend, Ministry of Health, Labour and Welfare.

