

Japon

La crise contribue-t-elle à réduire les inégalités hommes/femmes ?

Misako ARAI, Sébastien LECHEVALIER *

Les conditions sur le marché du travail japonais se sont progressivement mais durablement dégradées depuis le début des années 1990, avec notamment la montée du chômage à des niveaux record (plus de 5 % de la main-d'œuvre) et celle du travail atypique qui, selon certaines estimations, n'est pas loin de concerner 25 % de la main-d'œuvre. On assiste également à une montée sensible des inégalités de salaires et de sécurité d'emploi (Lechevalier, 2001).

Etant donné la structure segmentée du marché du travail japonais, on pouvait donc s'attendre à une dégradation de la situation de la main-d'œuvre périphérique. Au vu de l'expérience des années 1970, on pouvait prédire en particulier une montée des inégalités entre les hommes et les femmes ainsi qu'un retrait massif du marché du travail de la part de ces dernières. Or la crise sur le marché du

travail japonais depuis le début des années 1990 n'a pas exactement produit les effets attendus.

Certes, dans une première phase, jusqu'en 1994 environ, la main-d'œuvre féminine joue son rôle habituel d'absorbeur de choc, au même titre que dans les années 1970, confirmant ainsi la nature fonctionnelle de la segmentation. Mais, à la fin de la période, notamment à partir de 1998, c'est-à-dire au moment le plus bas de la conjoncture, commence à émerger la thèse d'une amélioration relative de la situation des femmes¹. Même s'il importe de soumettre cette thèse à une analyse critique, il apparaît que le maintien voire le retour des femmes sur le marché du travail, coïncidant souvent avec la perte de l'emploi de l'époux, traduit une évolution nouvelle et durable de la place des femmes japonaises sur le marché du travail.

* Respectivement Ryukoku University et CEPREMAP – EHESS – Centre Japon.
Contact : www.marai@xmail.plala.or.jp et www.sebastien.lechevalier@cepremap.cnrs.fr
Cet article est la suite d'un article publié dans le numéro précédent de la *Chronique internationale de l'IRES* (Arai et Lechevalier 2004).

1. Cette idée est notamment présente dans des journaux leaders d'opinion comme le *Nikkei*, qui a publié de nombreux articles sur le sujet, aux titres sans ambiguïté : « Gender Losing Relevance in Workplace » (5/6/200), « Job Market Sees Influx of Female University Grads » (25/6/2001), « Employment Trend Favors Women » (14/2/2002).

LA CRISE REDUIT-ELLE LES INEGALITES HOMMES/FEMMES ?

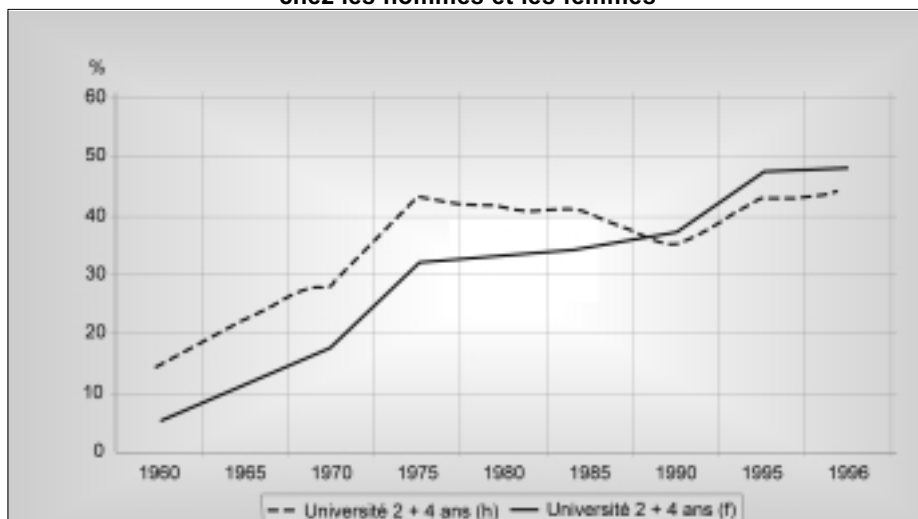
La question est alors de déterminer si cette évolution a contribué à réduire de façon sensible les inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Et si l'amélioration de la situation relative des femmes au travail est avérée, il reste à savoir ce qui en a été le moteur. Peut-on mettre cette évolution à l'actif des politiques publiques qui auraient contribué à rendre l'environnement légal et institutionnel moins défavorable aux femmes (Arai, Lechevalier, 2004) ? Est-ce le résultat de la politique des firmes ou bien d'une transformation de la structure et du fonctionnement du marché du travail ? L'offre de travail des femmes n'a-t-elle pas elle-même changé (amélioration du niveau d'éducation et moins grande élasticité à la conjoncture) ? En bref, alors que d'aucuns estimaient la situation des femmes japonaises au travail très stable, la crise ouverte depuis le début des années 1990 est venue contredire cette assertion. Reste à déterminer le sens du changement, dans un contexte de crise.

De fait, la question des femmes est une bonne voie d'entrée dans l'analyse de la crise japonaise. Plusieurs études mettent la question des femmes au cœur de la crise. D'un côté, celui des manifestations de la crise, on expliquait le faible taux de chômage par le comportement de retrait des femmes : on peut se demander si un changement de comportement en la matière ne serait pas en partie responsable de la montée du chômage. D'un autre côté, celui des perspectives de sortie de crise, plusieurs analystes mettent les femmes au cœur de la transformation du système : l'avenir de l'économie japonaise dépend en partie du sort que la société japonaise saura réserver aux femmes.

La montée du travail atypique correspond-elle à une dégradation de la situation des femmes ?

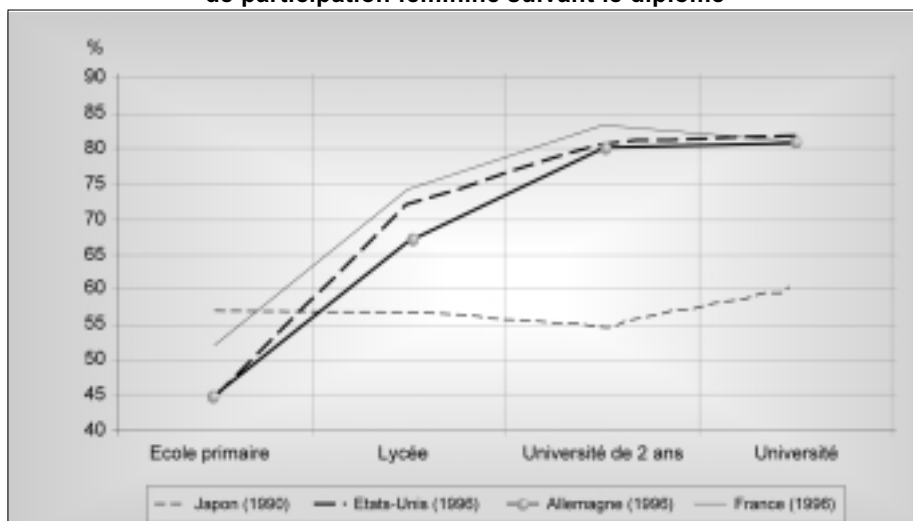
De façon générale, sans surprise, les femmes sont les principales victimes dans un premier temps de la crise, comme elles

Graphique 1. Evolution du taux d'inscription à l'université chez les hommes et les femmes



Source : Ministère de l'Education nationale.

Graphique 2. Comparaison internationale du taux de participation féminine suivant le diplôme



Source : Ministry of Public Management, Home Affairs, Posts and Telecommunications, « Population Census » (1990) ; autres pays : OECD, Education at a Glance (1996).

l'avaient été dans les années 1970 (Nohara, 1999 ; Tachibanaki et alii, 2000). Concrètement, dans une première phase (1992-1994), ce sont les premières concernées par les restructurations d'entreprise. De façon plus structurelle, on constate un décalage grandissant entre l'amélioration remarquable du niveau d'éducation des femmes et l'accession de celles-ci à des postes permettant d'espérer une carrière dans l'entreprise, ce qui traduit une logique proprement discriminatoire. En effet, d'un côté, on observe une augmentation sensible du taux d'inscription des femmes à l'université depuis la fin des années 1980, la proportion pour les femmes dépassant même celle des hommes au début des années 1990 (graphique 1). D'un autre côté, si les différentiels de salaire et de durée de relation d'emploi entre hommes et femmes sont décroissants en fonction du diplôme, il n'y pas d'évolution majeure entre la fin

des années 1970 et la fin des années 1990. Les différentiels respectifs pour les diplômés d'universités restent d'environ 68 % et 50 % (Ministry of Labour, *Basic Survey on Wage structure*). Cela explique certainement le fait qu'au Japon, l'accès des femmes aux études supérieures n'augmente pas sensiblement leur taux de participation (graphique 2).

Le fait le plus marquant à l'appui de la thèse de la dégradation relative de la situation des femmes sur le marché du travail est la montée du travail féminin à temps partiel. Cette augmentation n'est certes pas nouvelle et s'inscrit dans une évolution de plus longue durée, qui concerne plus généralement la montée du travail dit « atypique » (ou non régulier, par opposition à régulier), ce qui inclut, outre le temps partiel, le travail temporaire, journalier, à contrat et l'emploi par l'intermédiaire des agences de placement. De fait, même s'il y a débat sur la quanti-

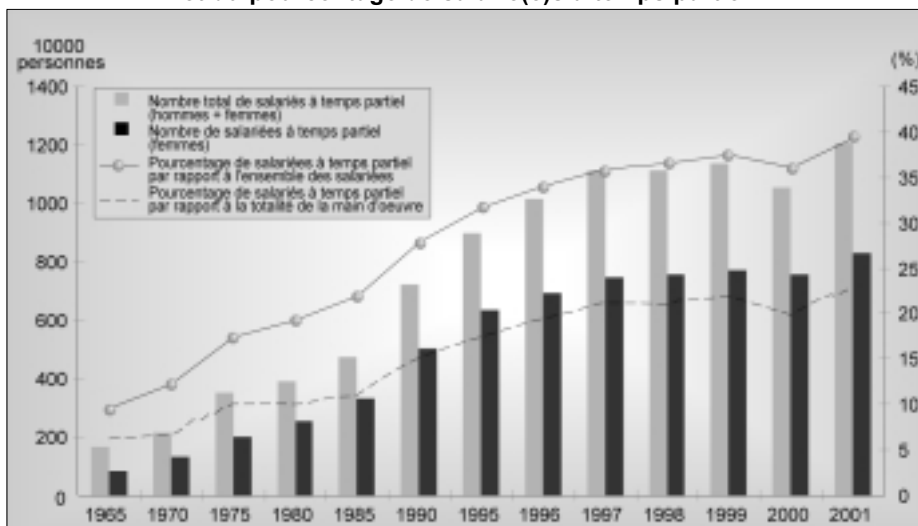
LA CRISE REDUIT-ELLE LES INEGALITES HOMMES/FEMMES ?

fication précise de la montée du travail atypique (lié aux différentes sources et aux différentes définitions), celle-ci est indéniable, à tel point qu'on semble avoir franchi un seuil dans les années 1990. Globalement, le travail atypique concerne plus de 20 % de la main-d'œuvre totale en 2000 contre 12 % en 1985 (graphique 3). Dans cette évolution, la contribution du travail à temps partiel, essentiellement féminin est très importante : les femmes occupent ainsi 67 % du total des postes à temps partiel en 1999. Si on se concentre sur l'emploi féminin, il apparaît que la féminisation de la main-d'œuvre est essentiellement due à la montée du travail féminin à temps partiel. Ainsi, sur les 5,6 millions de femmes nouvellement salariées depuis 1986, 4,3 millions sont des travailleuses à temps partiel, soit les trois quarts. En 2002, le pourcentage de salariées à temps partiel a atteint 42 % de la main-d'œuvre féminine totale. Si cette montée de l'emploi atypique n'est pas

propre au Japon, les comparaisons internationales montrent qu'elle y est beaucoup plus marquée que dans d'autres pays, aux Etats-Unis par exemple, où l'on a observé au contraire une baisse du pourcentage des salariés à temps partiel. La différence de conjoncture économique n'y est certainement pas pour rien (Houssan et Osawa, 2001).

Peut-on interpréter cette montée du travail à temps partiel féminin comme la preuve que les femmes japonaises restent dans une position de main-d'œuvre périphérique ? De fait, les choses ne sont pas aussi simples que l'évolution globale pourrait le faire croire. Il faut tout d'abord analyser la dynamique sous-jacente à cette montée. En dehors des facteurs de demande de travail de la part d'entreprises dominant la dynamique de montée du travail à temps partiel, on doit souligner un certain nombre de facteurs du côté de l'offre (Tachibanaki *et alii*, 2000). Ainsi, le temps partiel correspond pour une part

Graphique 3. Evolution du nombre et du pourcentage de salarié(e)s à temps partiel



Source : Ministry of Public Management, Home Affairs, Posts and Telecommunications, « Labor Force Survey ».

JAPON

à un choix des femmes (même contraint) en ce qu'il offre une flexibilité des horaires de travail, ce qui confirme l'idée d'une flexibilité fonctionnelle, les entreprises conduisant leur politique d'emploi en tenant compte des besoins de l'offre de travail (*ibid.*). Du côté de ces facteurs d'offre, il ne faut pas non plus négliger un facteur fiscal qui rend attractif le choix du temps partiel pour les femmes : au-delà d'un certain seuil (environ 1 million de yens par an, soit moins de 10 000 euros), les revenus de la femme mariée sont fortement taxés, ce qui la décourage de travailler à temps plein. De plus, les hommes bénéficient de déductions fiscales importantes quand leur épouse gagne moins que ce seuil de revenu.

À côté des causes de la montée du travail féminin à temps partiel les analyses s'intéressent au changement dans la nature même de ce travail et à sa place dans la politique d'emploi des firmes. Ainsi, la situation de rareté relative de la main-d'œuvre au cours des années 1980 s'est traduite par une intégration de certains travailleurs atypiques, ce qui apparaît au niveau de la durée de la relation d'emploi qui est passée en moyenne de 2 ans à 4,9 ans entre 1970 et 1995 pour les femmes travaillant à temps partiel, même si cela reste plus faible que pour les travailleurs réguliers (Sako, Sato, 1997). Un autre signe de l'intégration des travailleurs atypiques est le fait que pour certains d'entre eux, on observe une augmentation des salaires suivant l'ancienneté (Wakisaka, 1997). Malgré la détérioration des conditions sur le marché du travail durant la décennie suivante, certains travailleurs atypiques ont continué à bénéficier de cette intégration, ce qui a pour conséquence une différenciation de leur situation au sein d'une même entreprise (Gadrey *et alii*, 1999). En bref,

la montée du travail atypique correspond à une évolution complexe, pour l'analyse de laquelle une approche en terme de dualisme du marché du travail n'est pas appropriée (Lechevalier, 2003). Cela conduit donc à relativiser fortement l'image des femmes japonaises comme perdantes de la « décennie perdue ».

Les femmes comme gagnantes relatives de la crise sur le marché du travail

Peut-on aller plus loin et faire des femmes les gagnantes relatives de l'évolution depuis le début des années 1990 ? En effet, si les entreprises japonaises réagissent de façon classique lors d'une première phase de la crise, en faisant jouer les instruments de flexibilité externe au détriment des catégories de travailleurs périphériques, dont les femmes, la situation change à mesure que la crise dure. À partir du milieu de la seconde moitié des années 1990, apparaît un changement qualitatif et structurel dans le rapport salarial, d'abord peu perceptible au niveau macroéconomique. À partir de la récession de 1998-1999, les cols blancs de plus de 50 ans sont particulièrement touchés par les restructurations en cours, dans la mesure où leur rémunération est la partie la plus importante et croissante du coût salarial total, que les entreprises cherchent à diminuer de façon sensible. Dans ce contexte, non seulement les femmes ne sont plus les premières visées par les restructurations, mais aussi leur maintien sur le marché du travail devient essentiel dans un ménage donné, où le mari est au chômage et ne peut plus jouer le rôle de *breadwinner*. De façon plus générale, les restrictions salariales tout comme le désir croissant des femmes de s'investir dans le travail contribuent au changement de

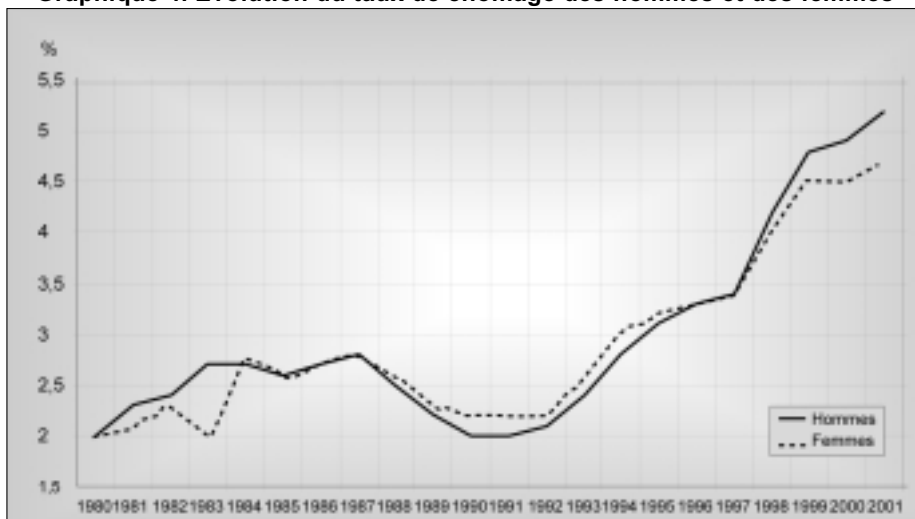
LA CRISE REDUIT-ELLE LES INEGALITES HOMMES/FEMMES ?

comportement de l'offre de travail féminin, qui apparaît comme l'un des faits majeurs des transformations contemporaines du marché du travail et plus généralement de la société : désormais, les femmes se retirent de moins en moins du marché du travail, quand la situation se dégrade sur celui-ci, alors que l'on observait traditionnellement une baisse sensible de la participation des femmes pendant les phases de ralentissement conjoncturel (Tachibanaki *et alii*, 2000).

De façon plus générale, une rupture fondamentale apparaît progressivement sur le marché du travail japonais dans les années 1990, avec la montée du chômage à des niveaux record (Lechevalier, 2001). Dans ce nouveau contexte, les femmes s'en sortent relativement mieux que les hommes, puisque leur taux de chômage devient plus faible que celui des hommes à partir du milieu des années 1990 et que l'écart a tendance à se creuser en fin de période (graphique 4). Cela apparaît encore plus nettement si l'on décompose

par catégorie d'âge : en 2001, le taux de chômage est, respectivement pour les hommes et pour les femmes, de 9,8 % contre 8,2 % pour la tranche d'âge 20-24 ans, et de 10,3 % contre 4,4 % pour les 60-64 ans (Labor Force Survey, 2001). De ce point de vue, les femmes s'en sortent relativement mieux que les hommes dans les années 1990, dans un contexte général de dégradation des conditions sur le marché du travail. Certes, on a observé déjà un tel phénomène dans les années 1970. De plus, quand on mène l'analyse avec des indicateurs de correction du taux de chômage, qui prennent en compte les travailleurs découragés (c'est-à-dire les personnes qui cessent de chercher du travail et n'apparaissent donc plus dans les statistiques officielles), le taux de chômage des femmes est alors nettement supérieur à celui des hommes, de l'ordre du double (Tachibanaki *et alii*, 2000) ! Mais ces indicateurs font également l'objet de critiques et débouchent sur des résultats exagérés, par suite d'une extrapolation

Graphique 4. Evolution du taux de chômage des hommes et des femmes



Source : Ministry of Public Management, Home Affairs, Posts and Telecommunications, « Labor Force Survey ».

JAPON

des tendances observées dans les années 1970¹. Or, la situation dans les années 1990 est très différente, dans la mesure où l'on n'observe pas l'équivalent du retrait massif des femmes du marché du travail après le premier choc pétrolier. Ainsi, la probabilité de passage mensuel de l'emploi vers l'inactivité pour les femmes a baissé depuis le début de la crise, en passant de 2,64 % en 1990 à 2,33 % en 2000, alors qu'elle a augmenté pour les hommes, sur la même période (de 0,64 % à 0,79 %). En fait, ce qu'il faut retenir c'est que le chômage féminin et le chômage masculin au Japon sont de nature fondamentalement différente : le premier est récurrent mais de courte durée par opposition au second, plus rare mais de plus longue durée et aux conséquences encore plus dramatiques pour la suite de la carrière.

Quant à la formation des salaires, c'est une autre composante majeure des transformations contemporaines du rapport salarial japonais. En effet, de plus en plus d'entreprises essaient de faire jouer à la composante « mérite » un rôle plus important par rapport à la composante « ancienneté ». Or, l'importance du différentiel salarial hommes/femmes au Japon par rapport à d'autres pays s'explique en partie par le fait que la composante ancienneté y est plus importante et que la relation d'emploi des hommes y est plus longue (Arai et Lechevalier, 2004). On peut donc espérer à terme d'un tel changement une réduction sensible du différentiel. Mais, outre le fait que la remise en cause du principe d'ancienneté

est progressive et pas générale, il est encore trop tôt pour pouvoir procéder à une quelconque évaluation sur ce point qui relève donc de la prospective. Quoi qu'il en soit, de façon encore plus fondamentale, on assiste depuis quelques années déjà à la remise en cause de la « philosophie » du salaire du chef de famille (c'est-à-dire du principe selon lequel le salaire de l'homme doit être suffisant pour faire vivre sa famille), dans la mesure où les familles dont le budget est assuré par deux salaires représentent aujourd'hui plus de la moitié du total (Thomann, 2004).

Comment expliquer l'évolution du travail des femmes depuis le début des années 1990 ?

L'impact des politiques de promotion du travail des femmes sur la situation de ces dernières a été analysé dans un article précédent (Arai, Lechevalier, 2004). Cet impact est réel même si son évaluation est matière à débat. La question est de savoir si d'autres facteurs plus structurels ne sont pas susceptibles d'expliquer les évolutions en cours.

En fait, la thèse de l'amélioration relative de la condition des femmes sur le marché du travail depuis la seconde moitié des années 1990 s'appuie sur l'analyse de deux transformations majeures qui conduisent à une amplification de la féminisation du marché du travail. La première concerne la transformation sectorielle, plus précisément la tertiarisation, de la structure de l'emploi au Japon. Certes la montée des services n'est pas

1. Pour une analyse détaillée de la mesure du chômage au Japon, on consultera Yamagami (2002). L'auteur montre notamment que les statistiques japonaises sont tout à fait comparables aux statistiques américaines en la matière. Les explications du faible taux de chômage au Japon qui reposent sur une sous-estimation du chômage, notamment féminin, sont donc peu convaincantes dans une perspective de comparaison internationale.

LA CRISE REDUIT-ELLE LES INEGALITES HOMMES/FEMMES ?

nouvelle (tableau 1). Mais le fait frappant est que ce secteur soit le seul à créer des emplois, alors que l'emploi manufacturier diminue fortement, notamment à partir de la seconde moitié des années 1990 (Ministry of Labour, *Report on Employment Service*). Or l'emploi féminin est plus « tertiarié » que l'emploi masculin, les femmes salariées représentant ainsi en 2000 respectivement 51 %, 47,6 % et 53 % de l'emploi salarié total dans la distribution, dans l'ensemble constitué par finances, assurances et immobilier et dans les services contre une moyenne de 40 % pour l'ensemble des secteurs.

La seconde évolution concerne l'emploi dans les firmes étrangères dont l'environnement est perçu comme plus favorable aux femmes, et dont le poids

dans l'économie a augmenté depuis le début des années 1990¹. Un exemple souvent cité est celui d'IBM Japon (Weathers, 2002). Cette tendance s'explique en partie par des traditions managériales différentes, mais aussi et peut-être surtout par le fait que ces entreprises étrangères ont du mal à recruter de jeunes hommes diplômés qualifiés, car elles ont la réputation de moins garantir la sécurité d'emploi. Il n'est donc pas certain que ces pratiques se diffusent au reste de l'économie.

Ainsi, au vu de ces transformations, il apparaît que le processus de diversification du marché du travail japonais rend plus compliquée l'image des femmes japonaises au travail et l'opposition hommes/femmes, qui ne peut plus se résumer

Tableau 1. Evolution de la composition sectorielle de l'emploi féminin (nombre et ratio)

		Tous secteurs	Agriculture	Construction	Industrie manufacturière	Distribution	Finance, assurances, immobilier	Services	Gouvernement
Nombre de salariées (unité : 10000)	1960	738	37	29	269	166		18	23
	1970	1096	10	45	390	257	57	265	25
	1980	1354	9	58	386	351	82	388	33
	1990	1834	11	72	471	493	121	567	36
	2000	2140	15	82	402	611	109	783	47
Pourcentage de salariées par rapport au total (hommes + femmes)	1960	31,1	39,4	14,7	33,7	37		48,9	16,2
	1970	33,2	34,5	14,8	34,1	42,1	47,1	47,5	15,5
	1980	34,1	34,1	13,6	34	42,5	46,3	49,2	16,6
	1990	37,9	37,9	15,6	36,1	47,1	50,2	49,6	18,5
	2000	40	44,1	15,2	33,4	51	47,6	53	22

Source : Bureau of Statistics, Management and Coordination Agency. Labour Force Survey.

1. D'après le ministère du Travail, l'emploi dans les firmes étrangères opérant au Japon représente environ 1 million de postes, soit 2,3 % de la population active, ce qui est encore faible en comparaison avec les autres pays de l'OCDE, mais en progression sensible depuis une dizaine d'années.

JAPON

à celle entre salariés hommes intégrés (*salarymen*) d'un côté et OL « asservies » (*office ladies*) de l'autre. De plus, il apparaît difficile d'évaluer les causalités respectives de la politique des pouvoirs publics et des transformations structurelles du marché du travail en la matière.

Les femmes qui travaillent : une catégorie en cours de polarisation

A ce stade, il apparaît que les deux thèses qui viennent d'être présentées – celle de la diversification « heureuse » de l'emploi au Japon, qui ferait des femmes les gagnantes relatives de la crise et celle du maintien des inégalités hommes / femmes – s'invalident l'une l'autre. Elles ne parviennent pas à rendre compte de la complexité de la situation des femmes au travail au Japon. C'est ce que l'on peut voir à travers une évolution marquante, que ni l'une, ni l'autre de ces explications ne parvient à prendre en compte, l'inégalité croissante parmi les femmes qui tra-

vailent depuis le début des années 1990. En effet, alors que le salaire horaire des femmes travaillant à temps partiel représentait 78,4% de celui des femmes travaillant à temps plein en 1975, il ne représentait plus que 71,4 % en 1985 et 66,9 % en 2000 (graphique 5). D'un point de vue de comparaison internationale, le Japon se situe en fin de période dans une configuration proche de ce que l'on observe en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis (respectivement 69,6 % (1995) et 61,5 % (1996)), mais beaucoup plus inégalitaire qu'en France et en Allemagne (respectivement 81,7 % (1994) et 87,5 % (1995)), d'après l'OCDE (*Perspectives de l'emploi*, 1999).

D'un côté, cette montée des inégalités intra-groupes confirme que le clivage hommes/femmes n'est pas au cœur de la dynamique des inégalités depuis le début des années 1990. La ligne de clivage la plus forte semblerait en effet se situer au niveau des entreprises qui, dans le nou-

Graphique 5. Différentiel de salaire suivant le statut d'emploi (temps plein/temps partiel) : un clivage croissant parmi les femmes



Source : Ministry of Labor (1994), « Survey on the Diversification of Employment Forms ».

veau contexte de la crise, font des choix divergents en terme de management des ressources humaines, suite à des compromis différents sur la sécurité de l'emploi (Lechevalier, 2003).

D'un autre côté, ce fait doit conduire à prolonger l'analyse du travail des femmes à d'autres niveaux, pour comprendre l'origine de cette polarisation. L'importance du cycle de vie dans la vie professionnelle des femmes japonaises telle qu'elle a été mise en évidence précédemment à travers la permanence de la courbe en M qui décrit la participation des femmes suivant l'âge (graphique 1a in Arai, Lechevalier, 2004), incite à mener une analyse intégrée de la sphère professionnelle et de la famille¹. De façon assez classique, il s'agit de prendre en compte la division du travail au sein de la famille (éducation des enfants, répartition des tâches ménagères entre l'homme et la femme, etc.) ainsi que le degré de socialisation de celui-ci. Surtout, il s'agit de comprendre la logique de fonctionnement du modèle patriarcal et son évolution. Dans le cadre de ce modèle, l'engagement du salarié homme est assuré au détriment de la sphère familiale, qui est soumise aux exigences de la vie professionnelle. Il y a une forme de compromis implicite : la place naturelle des femmes serait au foyer avec des contraintes (travail non rémunéré à la maison) mais aussi des avantages (gestion du budget familial).

Si, en vertu de ce qui a été dit plus haut, il peut être légitime de privilégier l'étude des inégalités entre les ménages plutôt que les inégalités entre les hommes et les femmes, la prise en compte du fonc-

tionnement de la sphère familiale conduit à montrer que, depuis quelques années, le champ des choix possibles pour les femmes s'est polarisé. Soit elles essaient de faire carrière, en tant que salariées à temps plein ; dans ce cas, tout les incite à ne pas se marier ou à ne pas avoir d'enfant. Soit elles privilégient la vie de famille ; dans ce cas, c'est le travail à temps partiel qui s'impose à elles. Au passage, cet enchaînement permet de comprendre deux évolutions importantes. D'une part, cela contribue à expliquer la baisse du nombre de mariages (Arai, Lechevalier, 2004) et du taux de fécondité (qui passe de 2,13 en 1970 à 1,4 en 1995 et 1,36 en 2000). D'autre part, on peut situer ici l'origine de l'inégalité croissante entre les femmes, en fonction de ces deux choix divergents. En effet, le fait marquant depuis le début des années 1990 n'est pas tant l'inégalité entre les hommes et les femmes – qui n'est pas nouvelle et qui a plutôt tendance à se réduire, certes modérément – que l'inégalité entre les femmes, suivant leur statut d'emploi (femmes actives travaillant à temps plein d'un côté, femmes inactives et femmes travaillant à temps partiel de l'autre).

Dans cette perspective plus large, on voit donc que la mobilisation de la main-d'œuvre féminine affecte non seulement les inégalités sur le marché du travail via la tension sur le marché du travail, mais est également interdépendante avec d'autres variables démographiques et sociales (taux de fécondité, taux de divorce, etc.). On est ici en présence d'un des nœuds de contradiction de l'économie japonaise contemporaine : la

1. Plusieurs auteurs ont déjà mené ce type d'analyse, notamment Kimoto (1995) et Imada (1997). Il revient à mobiliser deux types de sources, le *White Paper on Working Women* et le *National Survey on Lifestyle Preferences* (notamment 1997).

JAPON

féménisation de la main-d'œuvre, qui est l'un des aspects de la transformation en cours du système d'emploi, et la baisse de la natalité sont fortement liées. C'est l'une des raisons pour lesquelles on assiste au prolongement de tendances sociales antérieures (diminution des taux de mariage et de fécondité notamment), qui atteignent un point limite susceptible de modifier durablement l'équilibre du marché du travail, mais aussi de la société dans son ensemble.

Comment dépasser les limites d'un rapport salarial patriarcal ?

Malgré quelques éléments de stabilité (permanence de la courbe en M notamment), la situation des femmes au travail au Japon a fondamentalement changé depuis le début des années 1990. En particulier, on ne peut pas analyser la situation actuelle en terme de maintien ou de renforcement de la situation antérieure de discrimination, tant on observe une tendance à l'intégration des femmes au travail suivant un certain nombre de critères (augmentation de la durée de la relation d'emploi, montée du nombre de cadres féminins, par exemple). L'amélioration relative de la situation des femmes au travail est indéniable, dans un nouveau contexte marqué par une insécurité croissante de l'emploi et plus généralement des évolutions défavorables aux salariés. Pour autant, la thèse des femmes japonaises comme gagnantes relatives de la crise est pour le moins exagérée. En effet, tant du point de vue des salaires que des perspectives de carrière, le rapport salarial ja-

ponais reste aujourd'hui marqué par de profondes inégalités entre les hommes et les femmes.

Dans cette évolution, nul doute que les transformations de l'économie japonaise ont été un facteur important. Nul doute que les politiques publiques ont également joué un rôle, par la mise en place d'un environnement moins défavorable aux femmes, dans le cadre des lois sur l'égalité hommes/femmes face au travail. Mais ces lois ne sont pas exemptes de contradictions. Cela se traduit notamment par une polarisation de la situation des femmes, contraintes de faire des choix pour concilier vie professionnelle et vie familiale. De plus, les situations respectives des hommes et des femmes au travail restent marquées par de profondes inégalités. Ce dernier point n'est pas la manifestation de restes d'archaïsme ou de problèmes de mentalité. C'est le signe que la composante patriarcale du rapport salarial japonais a atteint ses limites. D'un côté, malgré la montée du taux de chômage, il y a un réel manque de main-d'œuvre qualifiée et il est clair qu'une valorisation de la main-d'œuvre féminine contribuerait à résoudre les problèmes de mauvais appariement (*mismatching*). D'un autre côté, la baisse dramatique du taux de natalité menace l'équilibre social¹. La société dans son ensemble est à la recherche d'une solution dans ce domaine. La situation des femmes japonaises sur le marché du travail est donc définie par un contexte global et social, qui va au-delà de la dynamique du marché du travail.

1. Une voie proposée pour rétablir à la fois l'équilibre démographique et résoudre le problème de mauvais appariement sur le marché du travail est un appel massif et sélectif à la main-d'œuvre étrangère. C'est donc un modèle alternatif que l'on ne discutera pas ici, sauf pour dire que les obstacles sont nombreux dans le contexte japonais.

LA CRISE REDUIT-ELLE LES INEGALITES HOMMES/FEMMES ?

En bref, si le Japon est clairement en crise, il est loin d'être certain que le rapport salarial « toyotiste » en soit la cause, comme le montrent les très bons résultats de certaines entreprises phares (Toyota et Canon, notamment). Ce qui pose problème aujourd'hui, c'est la composante patriarcale de ce rapport salarial. Du point de vue de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, le Japon était jusqu'à présent un cas extrême. Il est, de ce point de vue, face à un véritable choix de société et ne peut rester dans l'entre deux, à mi-chemin entre le modèle patriarcal et le modèle d'égalité hommes/femmes sur le marché du travail. Il semble difficile de revenir aux fondements du modèle patriarcal. Mais il reste à définir le modèle d'égalité homme/femme. Le champ des possibles est ouvert entre un modèle égalitaire de partage du travail à la hollandaise, dans lequel le temps partiel concerne tant les hommes que les femmes, et un modèle égalitaire à la suédoise, qui repose sur une forte socialisation du travail au sein de la sphère familiale. Reste au Japon à inventer son propre modèle dans ce domaine.

Sources :

Arai Misako, Lechevalier Sébastien (2004), « Japon. 20 ans de politiques de promotion de l'égalité hommes/femmes au travail », *Chronique internationale de l'IRES*, n°86, janvier.

Bureau international du Travail (diverses années), *Year Book of Labour Statistics*.

Economic Planning Agency (1997), *White Paper on the National Lifestyle*.

Gadrey Jean, Jany-Catrice Florence, Ribault Thierry (1999) *France, Japon, Etats-Unis : L'emploi en détail. Essai de socio-économie comparative*, PUF, collection Economie en liberté.

Houseman Susan, Osawa Machiko (2001), *The Growth of Nonstandard Employment in Japan and the United States : A comparison of Causes and Consequences*, draft.

Imada Sachiko (1997), « Work and Family Life », *The Japan Labour Bulletin*, vol. 36, n°08.

Kimoto Kimiko (1995), *kazoku, gender, ki-gyou-syakai [Famille, genre et société d'entreprise]*, Minerva shobo (en japonais).

Koike Kazuo (1995), *The Economics of Work in Japan*, LTCB Library Foundation.

Kumazawa Makoto (1996), « Portraits of the Japanese Workplace. Labor Movements, Workers and Managers », *WestviewPress*.

Lechevalier Sébastien (2003), « La resegmentation contemporaine du marché du travail japonais en perspective historique », *CIPANGO*, n°10.

Lechevalier Sébastien (2001), « Japon. La sécurité de l'emploi au cœur du compromis salarial émergent », *Chronique internationale de l'IRES*, n°68, janvier.

Ministry of Health, Labour and Welfare, (2001) *White Paper on Working Women*.

Ministry of Labour (différentes années), *White Paper on Working Women*.

Nohara Hiroatsu (1999), « Human Resource Management in Japanese Firms Undergoing Transition : A Hierarchical approach », in Dirks et alii., *Japanese management in the Low Growth Era. Between External Shocks and Internal Evolution*, Springer-Verlag.

OCDE (2002, 1999), *Perspectives de l'emploi*.

Sako Mari, Sato Hiroki (1997), *Japanese Labour and Management in Transition*, Routledge.

Tachibanaki Toshiaki, Fujiki Hiroshi, Kuroda-Nakada Sachiko (2000), *Structural Issues in the Japanese Labour Market. An Era of Variety, Equity and Efficiency or an Era of Bipolarization*, IMES Discussion Paper.

Thomann Bernard (2004), « Emploi féminin et politique sociale », à paraître dans *Le Mouvement social*.

Wakisaka Akira (1997), « Women at Work », in Sako Mari, Sato Hiroki, *Japanese Labour and Management in Transition*, Routledge.

Yamagami Toshihiko (2002), « Utilization of Labour Resources in Japan and the United States », *Monthly Labor Review*, Avril.