

**Prendre en compte le genre dans l'analyse du rapport salarial.
La configuration japonaise depuis le début des années 1990.**

Misako ARAI
(Université de Ryukoku)

&

Sébastien LECHEVALIER
(CEPREMAP & EHESS – Centre Japon)

Résumé : Dans cet article, on propose d'enrichir le concept de rapport salarial en prenant en compte le genre, un aspect en partie négligé par la théorie de la régulation. Cette question générale est traitée à travers l'exemple du rapport salarial japonais. Le concept de toyotisme ne traite de fait le genre que de façon marginale. Or celui-ci est capital dans les relations de travail et dans la formation des inégalités dans le Japon de l'après-guerre. On avance l'idée que ce manque conceptuel est à l'origine de la difficulté à expliquer la féminisation inachevée de la main d'œuvre jusqu'au début des années 1990 et surtout l'évolution contemporaine marquée par un clivage croissant au sein des femmes. Le cadre analytique proposé, le « mode de genre », nous semble permettre de mieux rendre compte des faits stylisés observés. Il est aussi plus satisfaisant d'un point de vue conceptuel.

Mots clefs : genre - rapport salarial - système d'emploi japonais – toyotisme – inégalités.

Classification JEL : J16.

Introduction.

Le genre est-il soluble dans le rapport salarial ? Autrement dit, l'approche du rapport salarial par la théorie de la régulation est-elle assez riche et souple pour prendre en compte de façon satisfaisante le genre ? Est-ce vraiment nécessaire ? Si oui, comment faire pour enrichir notre approche du rapport salarial pour prendre en compte le genre ?

En prenant comme étude de cas le rapport salarial toyotiste, cette contribution vise à répondre à ces questions. Plus précisément, selon nous, l'approche du rapport salarial toyotiste n'a pas permis de prendre en compte de façon satisfaisante le genre, jusqu'à présent. Or, celui est essentiel dans la compréhension des relations de travail et les inégalités au Japon, dans un sens à préciser. C'est pourquoi on propose un enrichissement théorique du concept de rapport salarial toyotiste, par la prise en compte du « mode de genre ».

L'inégalité hommes / femmes sur le marché du travail et au sein du foyer est un problème bien connu au Japon et a été analysée dans ses différents aspects (participation, inégalités de salaires, accession aux postes à responsabilité, partage des tâches ménagères, etc.). De nombreuses études ont souligné la spécificité japonaise en la matière ou du moins la différence de degré par rapport aux autres pays de l'OCDE, tant l'inégalité hommes/femmes y est marquée, quel que soit l'indicateur retenu. Paradoxalement, le théorie de la régulation a moins traité cette question, sauf comme annexe d'une compréhension générale du rapport salariale « compariiste » (Uemura et alii, 1999 ; Boyer & Yamada, 2000), à part quelques rares tentatives isolées et centrées sur des points particuliers, c'est à dire pas dans une approche globale (Uni, 2000).

Cela nous semble d'autant plus dommageable que la situation des femmes japonaises sur le marché du travail a évolué sensiblement depuis l'entrée en crise au début des années 1990. Plus important encore, cette crise n'a pas exactement produit les effets attendus : alors que dans une première phase de la crise, jusqu'en 1994 environ, la main d'œuvre féminine joue le rôle habituel d'absorbeur de choc, à la fin de la période on voit en revanche apparaître la thèse d'une amélioration relative de la situation des femmes (Arai & Lechevalier, 2003). En outre, il apparaît également que la question des femmes est un point de blocage essentiel dans le contexte contemporain au Japon : avec le prolongement de tendances démographiques et sociales antérieures (diminution des taux de mariage et de fécondité notamment), on semble atteindre un point limite susceptible de modifier durablement l'équilibre du marché du travail, mais aussi de la société dans son ensemble. Enfin, cela conduit à souligner les enjeux d'une meilleure prise en compte du genre dans l'analyse du rapport salarial toyotiste. Tout d'abord, peut-on imaginer que la mobilisation de la main d'œuvre féminine débouche sur une féminisation de la firme japonaise, voire participe au changement du système d'emploi ? Ensuite, quelles sont la nature et la dynamique des inégalités au Japon ? Quelles sont les lignes de clivage les plus fortes dans le contexte des années 1990 ?

On procède en trois étapes. Dans un premier temps, on procède à une revue de la littérature régulationniste sur le rapport salarial japonais, pour mesurer la place qui est faite à la question du genre. Ensuite, on présente un certain nombre de faits stylisés, sur la période d'avant crise et depuis le début de la décennie perdue, tendant à montrer l'importance de la question du genre, et par voie de conséquence le caractère incomplet de l'approche régulationniste sur la question. Enfin, dans une troisième partie, on propose une analyse renouvelée du rapport salarial japonais intégrant le genre, que l'on confronte aux faits stylisés de l'évolution contemporaine.

1. L'analyse régulationniste du rapport salarial japonais : où sont les femmes ?

Selon Mari Osawa (1998), dont les articles sont aujourd'hui les meilleures références sur le travail des femmes du Japon, et qui a joué un rôle important auprès du Bureau des femmes du Ministère du travail pour l'élaboration de la loi de 1997 sur l'égalité hommes / femmes au Japon, le genre est le point aveugle des sciences sociales au Japon. L'approche régulationniste en terme de rapport salarial, qui, par bien des égards, a proposé des hypothèses novatrices pour analyser le rapport salarial japonais, échappe-t-elle à la critique ?

1.1 Le genre : le grand absent des analyses « classiques » du rapport salarial toyotiste.

On peut classer les études régulationnistes sur le rapport salarial japonais en deux grandes catégories, celles centrées sur l'organisation du travail toyotiste (Coriat, 1991), et celles qui critiquent cette approche en soulignant le caractère fondamentalement segmenté du rapport salarial japonais, notamment suivant la taille de l'entreprise ou le secteur. Si la seconde catégorie d'études met en son cœur l'analyse de la structure des inégalités, elle ne prend pas mieux en compte le clivage hommes/femmes et le caractère patriarcal du rapport salarial japonais que la première (voir par exemple Uemura et alii, 1999). Ainsi, Robert Boyer (1995) lui-même souligne, de façon classique, la permanence du clivage suivant le sexe, mais le situe sur le même plan que ceux selon la taille de l'entreprise et le niveau d'éducation.

Ainsi, dans l'ensemble, la prise en compte du clivage hommes / femmes est limitée, et n'est jamais centrale dans les analyses de type régulationniste. Implicitement, elles partagent les présupposés de l'analyse néo-classique qui conçoit les relations hommes/femmes sous l'angle de la division du travail. Or il n'est pas sûr qu'une telle vision soit appropriée, en particulier dans le cas japonais, qui a connu une forte variabilité historique du point de vue du travail des femmes, la configuration de l'après-guerre n'étant en aucun cas « traditionnelle » (Tachibanaki, 2001).

1.2 Une tentative isolée pour enrichir l'approche régulationniste du rapport salarial japonais : services et genre (Ribault, 2000).

La proposition théorique de Thierry Ribault (2000) est intéressante à plus d'un titre. L'auteur oppose deux sphères de la production, le toyotisme et le daiéisme (du nom d'un géant de la distribution japonaise), en soulignant leur très forte complémentarité. Il met ainsi en lumière les limites des approches de la régulation, qui se sont trop concentrées sur la première et ont oublié la seconde, ce qui a conduit à une sous-estimation du clivage hommes/femmes. En effet, Ribault associe à ces deux sphères de production des caractéristiques opposées suivant les critères du secteur (industrie / service), de la forme d'emploi (emploi de long terme / emploi à temps partiel) et du sexe dominant (homme / femme), comme cela est résumé dans le tableau 1. Cela permet de mettre au cœur de l'analyse deux évolutions majeures concomitantes du rapport salarial japonais, la tertiarisation et la féminisation. L'étape suivante du raisonnement est de souligner l'inscription du rapport salarial japonais dans un modèle patriarcal ou modèle du *breadwinner* : dans 80% des cas, l'homme rapporte 90% des ressources à la maison tandis que 80% des épouses gagnent moins de 1 million de yens par an (moins de 10000 euros), ce qui correspond au seuil fiscal d'imposition. Dans le cadre de ce modèle, l'engagement du salarié homme au sein de l'entreprise est assuré au détriment de la sphère familiale, qui est « mise en quarantaine de l'entreprise » et soumise aux exigences de la vie professionnelle. Enfin, Ribault montre que les bases patriarcales du rapport salarial japonais sont un facteur central de cohérence du régime d'accumulation. Il y a une forme de compromis implicite qui fait de la place naturelle

des femmes celle de femmes au foyer avec des contraintes (travail non rémunéré à la maison) mais aussi des avantages (gestion des dépenses du ménage, etc.).

Si l'analyse de Ribault marque certainement une étape importante dans l'appréhension du clivage hommes/femmes comme cœur du rapport salarial japonais aux bases patriarcales, elle se prête toutefois à plusieurs critiques. Tout d'abord, même si l'emploi tertiaire est fortement féminisé, l'emploi féminin ne se limite pas à l'emploi tertiaire et réciproquement (tableau 2). Ensuite et surtout, la richesse de l'analyse de Ribault a tendance à rendre le message peu clair : l'introduction simultanée du secteur des services et de la sphère familiale n'est pas articulée, notamment à cause du caractère dichotomique de l'analyse économique (sectorielle) et de l'analyse sociologique (analyse de la sphère familiale). Enfin, l'idée de la très grande stabilité du modèle patriarcal dans les années 1990 est critiquable : il est vrai que la crise économique a peu modifié ce modèle, mais, on peut considérer également que la crise de ce modèle patriarcal a précédé la crise économique (Kimoto, 1995). Il y a là deux dynamiques en partie indépendantes.

2. Des faits stylisés qui résistent à l'analyse en terme de rapport salarial toyotiste.

2.1 Le travail des femmes au Japon jusqu'au début des années 1990.

Le paradoxe d'une féminisation inachevée du marché du travail.

Si on analyse l'évolution du taux de participation féminine et le pourcentage de femmes dans la main d'œuvre totale depuis les années 1950, on peut dire que sur toute la période on observe une grande stabilité de ces deux ratios malgré des fluctuations : en moyenne, le taux de participation des femmes est de 50%, ce qui représente 40% des actifs occupés (tableau 1, lignes 1 et 2). En fait, derrière cette relative continuité se cache une profonde transformation qui apparaît si l'on décompose ces chiffres globaux. Si l'on décompose par catégories d'âge, on voit que la baisse avant 1975 pour ces deux variables est essentiellement due à la chute de la participation féminine pour la catégorie 15-19 ans, liée à la scolarisation plus longue. En retour, la hausse du taux de participation après 1976 est principalement due à la montée de la participation de la catégorie 20-50 ans, ce qui contraste avec la baisse de la participation masculine depuis le début des années 1970 (graphique 1). Au passage, en dehors des évolutions qui viennent d'être mentionnées, on peut noter la remarquable stabilité de la participation des femmes sur le marché du travail, qui reste caractérisée par un cycle de vie fortement marqué, résumé à travers la fameuse courbe en M.

D'autres changements notables méritent d'être soulignés. Tout d'abord on assiste à la salarisation des femmes actives, le pourcentage de salariées passant de 31,2% à 80% entre 1955 et 1998, ce qui se traduit par le déclin des catégories de travailleuses indépendantes et de travailleuses dans l'entreprise familiale. On a là un phénomène majeur, qui correspond clairement à une modernisation de la structure de l'emploi et du mode de travail des femmes au Japon (tableau 1 : lignes 3 à 6). Ensuite, l'âge moyen des femmes salariées augmente très sensiblement, passant d'environ 26 ans à plus de 37 ans entre 1955 et 1998 (tableau 1 : ligne 8). Cela correspond à un changement qualitatif très important qui apparaît également quand on se concentre sur le statut familial (tableau 1 : ligne 7) : le pourcentage de femmes mariées parmi les femmes qui travaillent augmente très fortement tandis que celui des femmes célibataires diminue. Cela ne signifie en aucun cas que le taux de mariage augmente¹. Cela

¹ Celui diminue au contraire depuis les années 1970 passant de 10 pour 1000 en 1970 à environ 6 pour mille à la fin des années 1990, tandis que le taux de divorce passe de 0,9 à 2 pour mille sur la même période, ce dernier étant respectivement de plus de 4,5 de plus de 3 pour mille aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne dans les années 1990.

renvoie plutôt à un changement profond du comportement de l'offre de travail féminine, puisqu'il devient de plus en plus courant de travailler pour une femme quand elle est mariée.

Les inégalités hommes / femmes au cœur du compromis salarial d'après-guerre.

L'autre dimension caractérisant le travail des femmes au Japon dans l'après-guerre est la remarquable stabilité de la structure inégalitaire hommes / femmes. Le premier indicateur de celle-ci est le différentiel de salaire suivant le sexe. Ce type d'inégalité n'est pas propre au Japon, mais y apparaît particulièrement marqué, par rapport à d'autres pays. Ainsi si on prend comme référence les statistiques du Bureau International du Travail (BIT), qui permettent d'établir des comparaisons internationales, ce différentiel est généralement compris entre 70 et 80% pour les pays développés². Au Japon, ce différentiel est variable suivant la source utilisée, entre 50% (tableau 1, ligne 10) et 60% au début des années 1990, mais l'écart est toujours plus important que dans les autres pays, quand on considère les chiffres moyens. De plus ce différentiel n'a que faiblement diminué dans le temps, passant de 43% en 1960 à 50% environ au début des années 1990.

Ces résultats, correspondant à des chiffres moyens, ont été abondamment critiqués, à juste titre. En effet, l'image de l'inégalité salariale hommes/femmes au Japon change sensiblement si, une fois de plus, on décompose ces résultats moyens suivant les catégories d'âge (graphique 2). Le différentiel de salaire est faible pour la tranche d'âge 20-29 ans et est approximativement le même dans tous les pays. La spécificité japonaise apparaît à partir de la tranche d'âge suivante (30-39 ans), où l'on observe un décrochage entre la progression du salaire des hommes et celui des femmes. De façon nette, ce décrochage correspond à la partie de la courbe en M, qui décrit le moment où beaucoup de femmes quittent leur emploi pour élever leurs enfants, avant de revenir travailler plus tard. Plusieurs enquêtes ont montré que le mariage et le fait de s'occuper des enfants sont les principales raisons pour les femmes de quitter leur travail, en particulier entre 25 et 34 ans, ces raisons étant chacune 5 fois plus importantes que les conditions de travail elles-mêmes (*Basic Survey on Employment Status*, 1992). On voit donc le caractère structurel de ces inégalités, qui ne peuvent pas être comprises si on se concentre sur les mécanismes du marché du travail.

Le différentiel de salaire entre les hommes et les femmes peut être relié au fait que la durée de la relation d'emploi des femmes dans une firme donnée est plus faible que celle des hommes. Ainsi, entre 1970 et 1992, la durée moyenne de la relation d'emploi des femmes a certes fortement augmenté en passant de 4,5 années à 7,4 années, mais dans le même temps ces chiffres sont passés de 8,8 à 12,5 années pour les hommes. Cette inégalité salariale hommes/ femmes ainsi décomposée apparaît donc au cœur du système d'emploi japonais, en ce que celui-ci est structurellement segmenté (Lechevalier, 2003, Uemura et alii, 1999).

2.2 L'évolution paradoxale depuis le début de la décennie perdue.

Dans l'analyse de la l'évolution contemporaine coexistent des faits stylisés contradictoires que l'on essaye de résumer ci-dessous en opposant deux visions.

Une image pessimiste : montée du travail atypique et dégradation des conditions de sécurité de l'emploi.

De façon générale, sans surprise, les femmes sont les principales victimes dans un premier temps de la crise, comme elles l'avaient été dans les années 1970 (Nohara, 1998). Concrètement, dans une première phase (1992-1994), ce sont les premières concernées par les

² Ce différentiel est calculé à partir d'une base 100 fictive pour les salariés hommes. Ainsi, plus le pourcentage est faible, plus le différentiel est élevé. Ainsi, au milieu des années 1990, ce différentiel est de 80% en France, de 75% environ aux Etats-Unis et en Allemagne, de 71% au Royaume-Uni et d'environ 60% en Corée (BIT).

restructurations d'entreprise. C'est un choc pour beaucoup d'entre elles, dans la mesure où les années 1980 avaient contribué à leur intégration à la firme (Sako & Sato, 1997).

Mais le fait le plus marquant à l'appui de la thèse de la dégradation de la situation des femmes sur le marché du travail est la montée du travail à temps partiel féminin. Cette évolution n'est certes pas nouvelle mais on semble avoir franchi un seuil dans les années 1990. Globalement, le travail atypique, qui inclut, outre le travail à temps partiel, le travail temporaire, journalier, etc., est passé de 12% de la main d'œuvre totale en 1985 à plus de 20% en 2000 (graphique 3). Dans cette montée, la contribution du travail à temps partiel est très importante, de l'ordre des $\frac{1}{2}$ entre 1987 et 1999 (*Survey on the diversification of employment forms*, 1987, 1999). Or celui-ci est essentiellement féminin : les femmes occupent en effet 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 à temps partiel féminin. Ainsi, sur les 5,6 millions de femmes salariées en plus depuis 1986, 4,3 millions sont des travailleuses à temps partiel, soit les $\frac{3}{4}$. Or, si on ne peut pas confondre le travail à temps partiel avec la précarité, il apparaît qu'il est de moins en moins choisi par les femmes et de plus en plus imposé par les entreprises (Tachibanaki et alii, 2000).

Une image optimiste : les femmes ne seraient-elles pas les gagnantes relatives de la crise sur le marché du travail et du processus de diversification de la relation d'emploi ?

A mesure que la crise dure, les entreprises font faire appel à d'autres instruments d'ajustement, qui vont viser d'autres catégories que les travailleurs périphériques que sont les femmes. A partir de 1997-1998, 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*. Cela explique en partie le changement de comportement de l'offre de travail féminin, qui apparaît comme l'un des faits majeurs sur le marché du travail japonais dans les années 1990 : désormais, les femmes se retirent de moins en moins du marché du travail, quand la situation se dégrade sur celui-ci, contrairement à ce que l'on observait traditionnellement, ce qui se traduisait par 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, qui modifie les lignes de clivage de la sécurité d'emploi, définie jusqu'alors essentiellement en fonction du statut d'emploi. Le taux de chômage japonais devient supérieur à 5% à partir de 2000. 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 (graphique 4). Si on a observé déjà un tel phénomène dans les années 1970, la situation des années 1990 est différente dans la mesure où l'on n'observe pas de retrait massif des femmes du marché du travail.

La thèse d'une 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 tertiarisation, de la structure de l'emploi au Japon. Certes la montée des services n'est pas nouvelle (tableau 2). Mais il est désormais le seul à créer des emplois (Ministère du travail, *Report on Employment service*, 1999). Or l'emploi féminin est plus « tertiarisé » que l'emploi masculin, les femmes salariées représentant ainsi en 2000 53% de l'emploi salarié total dans les services contre 40% en moyenne pour l'ensemble des

secteurs (tableau 2). 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 1990³.

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 à celle entre salariés hommes intégrés (« Salarymen ») d'un côté et OL (« Office Ladies ») « asservies » de l'autre. Surtout, les deux thèses qui viennent d'être présentées, celle de la diversification « heureuse » de l'emploi au Japon et celle du maintien des inégalités hommes / femmes se contredisent mutuellement. En fait, la coexistence de ces deux analyses aussi opposées tient à un fait stylisé majeur qu'il convient d'expliquer, l'inégalité croissante entre les femmes en fonction de leur statut d'emploi (graphique 5). Or les analyses régulationnistes classiques ne parviennent pas à en rendre compte (Boyer & Yamada, 2000). Il apparaît donc nécessaire d'intégrer des éléments d'analyses démographiques et sociales, notamment pour étudier la composante patriarcale du rapport salarial japonais. Autrement dit, il importe de changer de cadre d'analyse, comme nous y invitent Kumazawa (1998) et Osawa (1998). C'est ce qui est tenté dans la partie suivante.

3. Une tentative de conceptualisation : une analyse théorique du rapport salarial japonais intégrant le « mode de genre ».

3.1 Présentation du cadre d'analyse.

La contribution d'Arai (2002) nous semble répondre à ce défi théorique lié à l'évolution contemporaine du rapport salarial, en refusant de se limiter à l'analyse de la relation salariale au sein de la firme japonaise. Il s'agit d'enrichir la compréhension du rapport salarial japonais par l'analyse articulée de la production (secteur manufacturier et services) et du procès de reproduction de la force de travail, autrement dit, la répartition des tâches ménagères et d'éducation des enfants entre l'homme et la femme et le degré de socialisation de ce procès (graphique 6). Autrement dit, on ne limite pas l'analyse à la sphère de la production et au marché du travail, comme dans une approche en terme de segmentation, ou en opposant deux portions de la sphère productive comme le fait Thierry Ribault (2000), ce qui permet de mettre au cœur de l'analyse la contradiction entre vie professionnelle et vie familiale pour les femmes. L'avantage de cette démarche est de garantir l'articulation entre les deux sphères, articulation dont on a vu le caractère problématique dans l'approche de Ribault. Une des clefs du raisonnement est la reconnaissance de l'importance du travail des femmes à la maison, non rémunéré et non socialisé. Cela ne s'exprime pas seulement sous la forme de désutilité comme dans un cadre néo-classique mais également en termes de moindre opportunité de carrière dans la sphère professionnelle, via une moindre possibilité de formation (investissement en capital humain) et éventuellement une interruption de carrière, deux aspects capitaux pour la formation des inégalités hommes/femmes dans le cadre du rapport salarial japonais⁴.

³ 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 par comparaison avec les autres pays de l'OCDE, mais en progression sensible depuis une dizaine d'années.

⁴ Pour mener à bien cette analyse, on combine donc deux types de sources et d'analyses, le *White paper on working women* (Ministère du travail) et le *National Survey on Lifestyle preferences* (Economic Planning Agency), notamment celui de 1997.

Cette analyse des liens entre vie de famille et travail des femmes n'est pas unique, loin s'en faut⁵. Mais le véritable apport d'Arai se situe au niveau conceptuel : en ayant recours à la notion de « mode de genre », on analyse la reproduction de la force de travail, ce qui conduit à localiser le nœud de contradiction entre famille et travail, au lieu de simplement les juxtaposer⁶.

3.2 Expliquer les faits stylisés de l'évolution contemporaine.

Quels sont les principaux résultats dans le cadre d'analyse alternatif proposé par Arai? En premier lieu, la prise en compte la sphère familiale permet de mettre en évidence un clivage hommes/femmes beaucoup plus marqué que si on limite l'analyse à la firme ou au marché du travail. Si les ménages à double revenu représentent la majorité (Ministry of labor, *Survey of the Labor Force Survey*, 2000), les inégalités sont patentées en leur sein si l'on considère la répartition des tâches ménagères : inégalités entre les hommes et les femmes d'abord, mais aussi entre les femmes suivant qu'elles travaillent ou qu'elles soient femmes au foyer, et enfin entre les femmes salariées elles-mêmes, suivant qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel, la situation de ces dernières se rapprochant de celle des femmes au foyer de ce point de vue (graphique 7).

En second lieu, on peut expliquer le clivage croissant entre les femmes suivant le statut d'emploi. Depuis quelques années, le champ des choix possibles pour les femmes s'est polarisé : elles peuvent soit essayer de faire une carrière de salariées à temps plein mais dans ce cas là, tout les incite à ne pas se marier ou à ne pas avoir d'enfant ; soit elles privilégient la vie de famille et dans ce cas, c'est le travail à temps partiel qui s'impose à elles. Au passage, cet enchaînement permet de comprendre deux faits stylisés. D'une part, on peut contribuer à expliquer la baisse du nombre de mariages et du taux de fécondité (qui passe de 2,13 en 1970 à 1,4 en 1995 et 1,32 en 2002). D'autre part, on peut situer ici l'origine de l'inégalité croissante entre les femmes, en fonction de ces deux choix divergents. Il y a cependant un point commun entre ces deux catégories, le fait que la frontière entre la sphère familiale et la sphère professionnelle devient de plus en plus nette, le symbole en étant la baisse du nombre de travailleuses familiales non rémunérées. On comprend ainsi comment la montée du travail à temps partiel non voulu coexiste avec de réelles nouvelles perspectives d'emploi.

Conclusion.

Au terme de cette étude, il apparaît que le concept de rapport salarial toyotiste n'a pas traité suffisamment la question du genre, ce qui est susceptible d'expliquer certaines limites de l'analyse de la crise depuis le début des années 1990. On a proposé de penser autrement les inégalités hommes / femmes en ne limitant pas l'étude au marché du travail, par la prise en compte du « genre » et de la sphère de reproduction de la force de travail. On introduit ainsi dans l'analyse le travail non payé, mais aussi plus généralement la sphère familiale, ce qui modifie de façon sensible l'analyse de l'évolution depuis le début des années 1990, et permet de prendre la mesure de la complexité de la question de la mobilisation de la main d'œuvre féminine, qui affecte les inégalités sur le marché du travail via la tension sur le marché du travail (Lechevalier, 2003), mais qui est également interdépendantes avec d'autres variables démographiques et sociales (taux de fécondité, taux de divorce, etc.).

⁵ Voir notamment Imada (1997) et Kimoto (1995).

⁶ Notons qu'une telle perspective n'est pas totalement absente de l'esprit des pouvoirs publics qui, outre les lois de 1986 et 1997, ont pris des mesures susceptibles de réconcilier famille et travail (Araki, 1998).

Cette prise en compte du genre permet de penser autrement le modèle d'après crise au Japon. De fait, ce dernier 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. La composante patriarcale du rapport salarial japonais a clairement 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 permettrait de sortir d'une situation marquée par un mauvais appariement (*mismatching*) croissant. D'un autre côté, la baisse dramatique du taux de natalité menace l'équilibre social. La société dans son ensemble a besoin d'un changement dans ce domaine. La situation des femmes japonaises sur le marché du travail est définie par un contexte global et social qui va au delà de la dynamique du marché du travail. Cette question relève donc d'un véritable choix de société. 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 de la sphère de la reproduction de la force du travail.

Enfin, on voudrait souligner que la proposition théorique faite dans le cadre de cet article doit pouvoir être étendue à l'analyse d'autres rapports salariaux nationaux, ce qui nous semble constituer une piste de recherche prometteuse.

Références.

ARAI Misako (2002), *Jyoseiroudou to roudouryoku no saiseisankatei; 'tan'itsuteki gender no tagentekiyoudai' no sikaku kara (Le travail des femmes et le processus de reproduction de la force de travail; du point de vue du 'genre unifié-surdéterminant')*, thèse de doctorat en sciences économiques non publiée, Nagoya University (en japonais).

ARAI Misako & LECHEVALIER Sébastien (2003), *Les femmes sont-elles les gagnantes relatives de la crise sur le marché du travail japonais?*, à paraître dans *Chroniques internationales de l'IRES*, hiver.

ARAKI Takashi (1998), *Recent Legislative Developments in Equal Employment and Harmonization of Work and Family Life in Japan*, The Japan Labour Bulletin Vol. 37 n°04.

BOYER Robert (1995), *Contemporary transformations of the Japanese wage labor nexus in historical retrospect and some international comparisons*, Couverture orange CEPREMAP n° 9517.

BOYER Robert & YAMADA Toshio edit. (2000), *Japanese Capitalism in Crisis. A regulationist interpretation*, Routledge.

CORIAT Benjamin (1991), *Penser à l'envers. Travail et organisation dans l'entreprise japonaise*, C. Bourgeois éditeur.

ILO (diverses années), *Year Book of Labour Statistics*.

IMADA Sachiko (1997), *Work and Family Life*, The Japan Labour Bulletin Vol. 36 n°08.

KIMOTO Kimiko (1995), *kazoku, gender, kigyou-syakai [Famille, genre et la société d'entreprise]*, Minerva shobo.

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

LECHEVALIER Sébastien (2001), *Japon. La sécurité de l'emploi au cœur du compromis salarial émergent*, Chroniques internationales de l'IRES n°68, janvier.

LECHEVALIER Sébastien (2003), *La resegmentation contemporaine du marché du travail japonais en perspective historique*, CIPANGO n°11.

MINISTRY OF HEALTH, LABOUR AND WELFARE, (2001) *White Paper on Working Women*.

MINISTRY OF LABOUR (diverses années), *White paper on working women*.

NOHARA Hiroatsu (1998), *L'économie des ressources humaines en transition : le cas du Japon*, Economie Appliquée, LI-3.

OSAWA Mari (1998), *The Feminization of the Labour Market*, in BANNO Junji (dir.), *The Political Economy of the Japanese Society Vol. 2 Internationalization and Domestic Issues*.

RIBAULT Thierry (2000), *Toyotisme et Daiéisme : deux pôles complémentaires du rapport salarial au Japon*, Economies et Sociétés, Série « Théorie de la régulation », n°11.

SAKO Mari & SATO Hiroki (1997), *Japanese Labour and Management in Transition*, Routledge

TACHIBANAKI Toshiaki (2001), *Gender and Market Mechanism*, in COLOME D., MEGURO Y. & YAMAMOTO Y. (edit.), *A Gender Agenda: Asia – Europe Dialogue*, JCIE.

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.

UEMURA Hiroyasu, ISOGAI Akinori & EBIZUKA Akira (2000), *The Hierarchical Market-Firm Nexus as the Japanese mode of regulation*, in BOYER Robert & YAMADA Toshio (dir.), *Japanese Capitalism in Crisis. A regulationist interpretation*, Routledge.

UNI Hiroyuki (2001) *Nihonkeizai no huanteika to gender kouzou (L'instabilité croissante de l'économie japonaise et la structure du genre)* in TAKENAKA Emiko (éd.) *Akashi-shoten sousyo vol.2 Roudou to gender (Travail et genre)*, Editions Akashi-shoten (en japonais).

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

Tableau 1 : toyotisme et daiéisme selon Thierry Ribault.

	Toyotisme	Daiéisme
Secteur	Industrie manufacturière	services
Forme d'emploi	Emploi stable (long terme)	Part-time
Sexe dominant	homme	Femme

Tableau 2 : 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
	1980	1354	9	58	386	351	82	388
	1990	1834	11	72	471	493	121	567
	2000	2140	15	82	402	611	109	783
Pourcentage de salariées par rapport au total (hommes + femmes)	1960	31,1	39,4	14,7	33,7	37	46,9	16,2
	1970	33,2	34,5	14,8	34,1	42,1	47,1	47,5
	1980	34,1	34,1	13,6	34	42,5	46,3	49,2
	1990	37,9	37,9	15,6	36,1	47,1	50,2	49,6
	2000	40	44,1	15,2	33,4	51	47,6	53

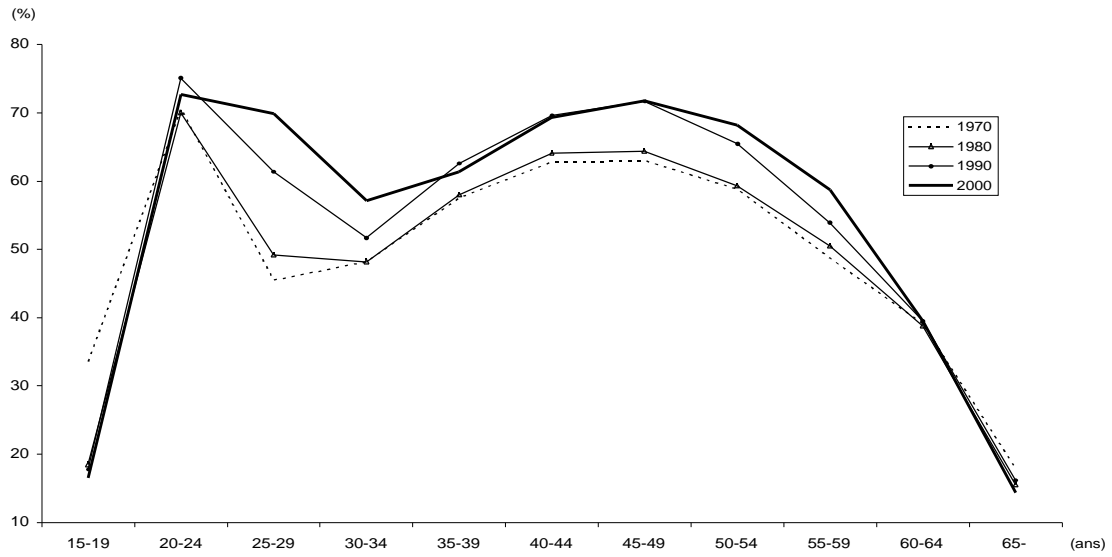
Source : Bureau of Statistics, Management and Coordination agency, *Labour Force survey*.

Tableau 3 : Synthèse sur le travail des femmes au Japon entre 1955 et 1998.

	1955	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	1998
1. Taux de participation des femmes (plus de 15 ans)	56,7	54,3	50,6	49,9	45,7	47,6	48,7	50,1	50	50,1
2. Pourcentage de femmes parmi les actifs occupés	N/A	40,7	39,8	39,3	37,3	38,7	39,7	40,6	40,5	40,7
3. Pourcentage de salariées parmi les actives occupés	31,2	40,8	48,6	54,7	59,8	63,2	67,2	72,3	78,3	80
4. Nombre de femmes salariées (10000)	531	738	913	1096	1167	1354	1548	1834	2048	2124
5. Pourcentage des salariées dans la population féminine totale de 15 ans et plus	15,6	21,9	24,3	27	26,9	29,5	31,8	35,4	37,9	38,5
6. Pourcentage de femmes parmi le total des salariés	N/A	31,1	31,8	33,2	32	34,1	35,9	37,9	38,9	39,6
7. Statut marital des salariées (%)										
a) Célibataire	65,2	63,2	50,3	48,3	38	32,5	31,3	32,7	33,5	33,4
b) Mariée	20,4	24,4	38,6	41,4	51,3	57,4	59,2	58,2	57,1	56,9
c) Divorcée ou veuve	14,3	12,5	11,1	10,3	10,8	10	9,6	9,1	9,4	9,6
8. Age moyen des salariées	N/A	26,3	28,1	29,8	33,4	34,9	35,5	35,7	36,5	37,2
9. Durée moyenne de service des salariées	N/A	4	3,9	4,5	5,8	6,3	6,8	7,3	7,9	8,2
10. Différentiel de salaires hommes/femmes (base 100 = Hommes)	N/A	42,8	47,8	50,9	55,8	53,8	51,8	49,6	51	51
11. Pourcentage de femmes parmi les employés à temps partiel	N/A	8,9	9,6	12,2	17,4	19,3	22	27,9	31,6	36,6
12. Pourcentage de femmes par les salariés syndiqués	30,8	28	30,9	29,4	29	24,6	22	18,3	17,2	15,8

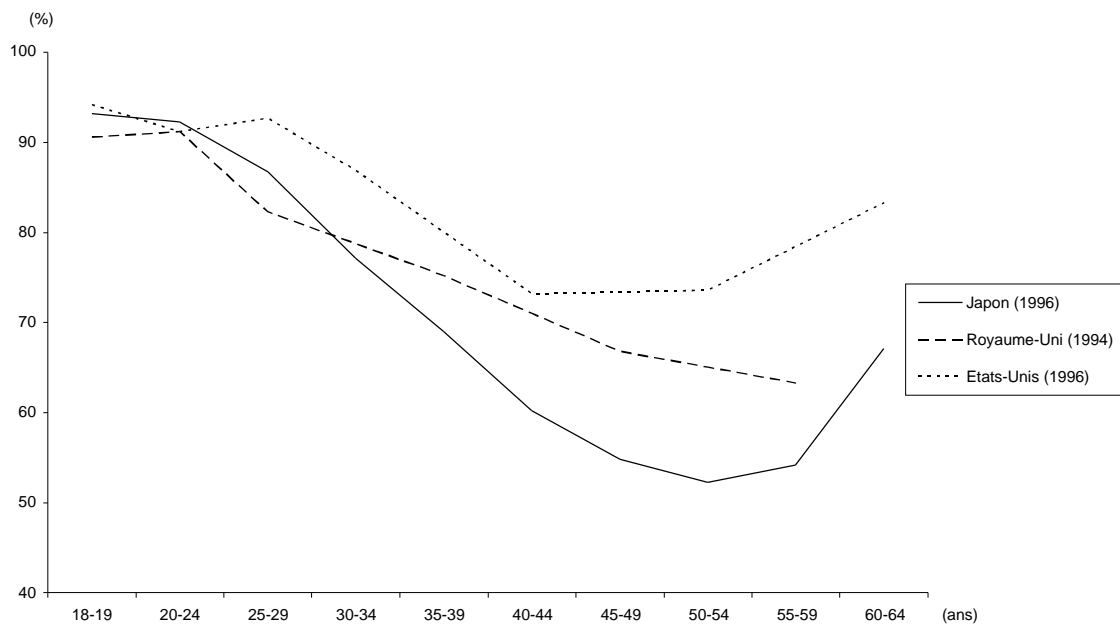
Source : 1-7, 11: Ministry of public management, home affairs, posts and telecommunications, "Labor Force Survey", "Population Census"; 8,9 : Ministry of labor, "Basic Survey on Wage Structure"; 10, 12 : Ministry of labor.

Graphique 1 : Courbe en M. Evolution de la participation des femmes japonaises sur le marché du travail par catégories d'âge entre 1970 et 2000.



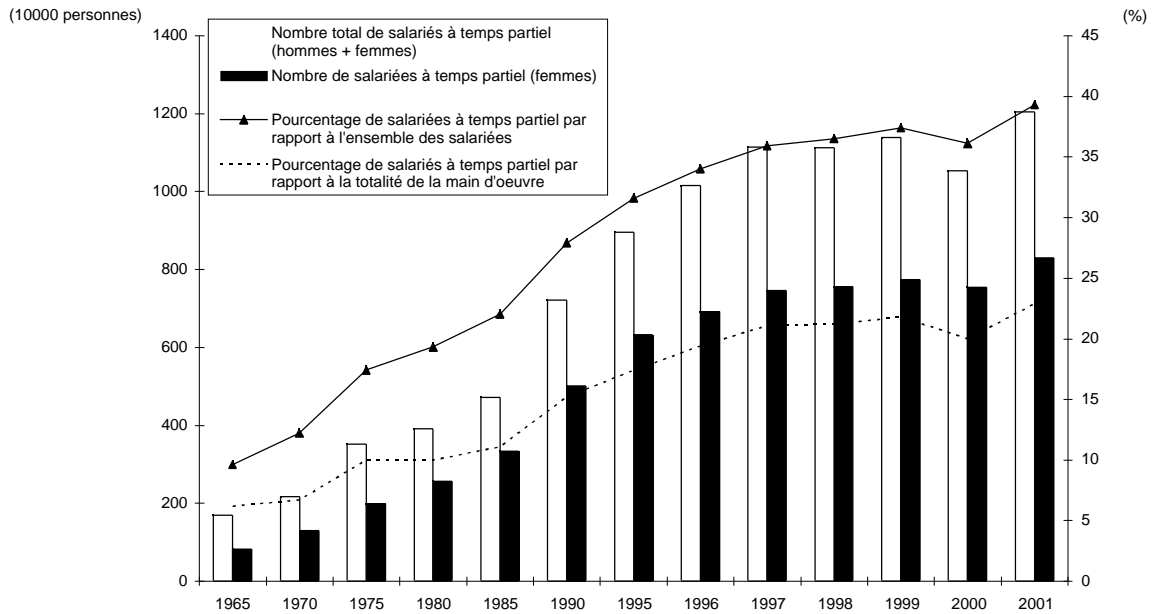
Source : Ministry of public management, home affairs, posts and telecommunications, "Labor Force Survey".

Graphique 2 : Comparaison des différentiels de salaire hommes/femmes suivant l'âge entre le Japon, les Etats-Unis et le Royaume-Uni au milieu des années 1990.



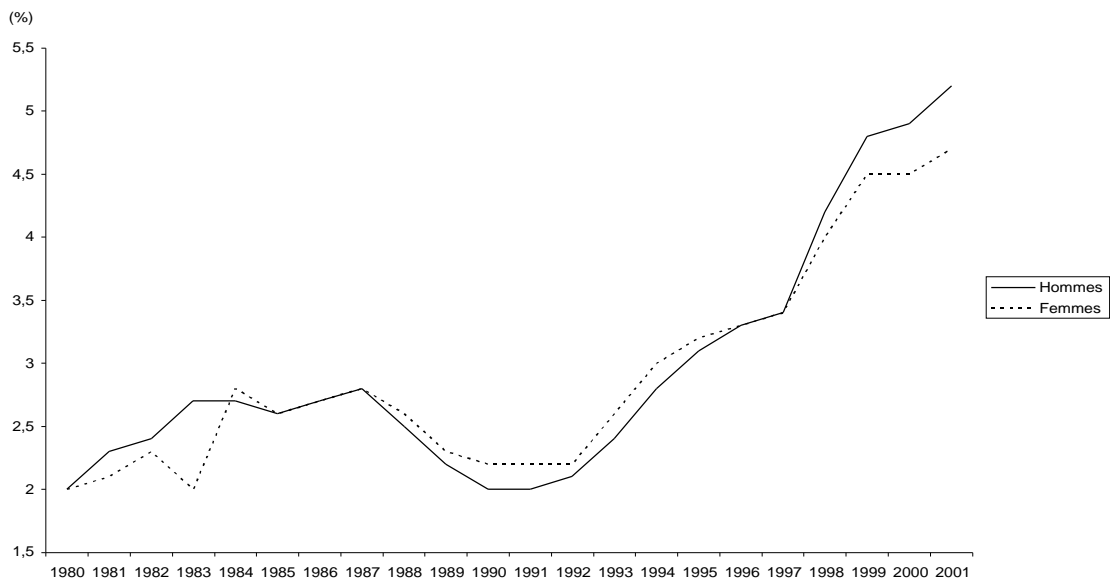
Source : Ministry of labor, "Basic Survey on Wage Structure" (Japon, 1996); Ministry of Statistics (Etats-Unis, 1996); Central Statistical Office, "Annual Abstract of Statistics" (Royaume-Uni, 1994).

Graphique 3 : Evolution du nombre et du pourcentage de salarié(e)s à temps partiel (1965-2001).



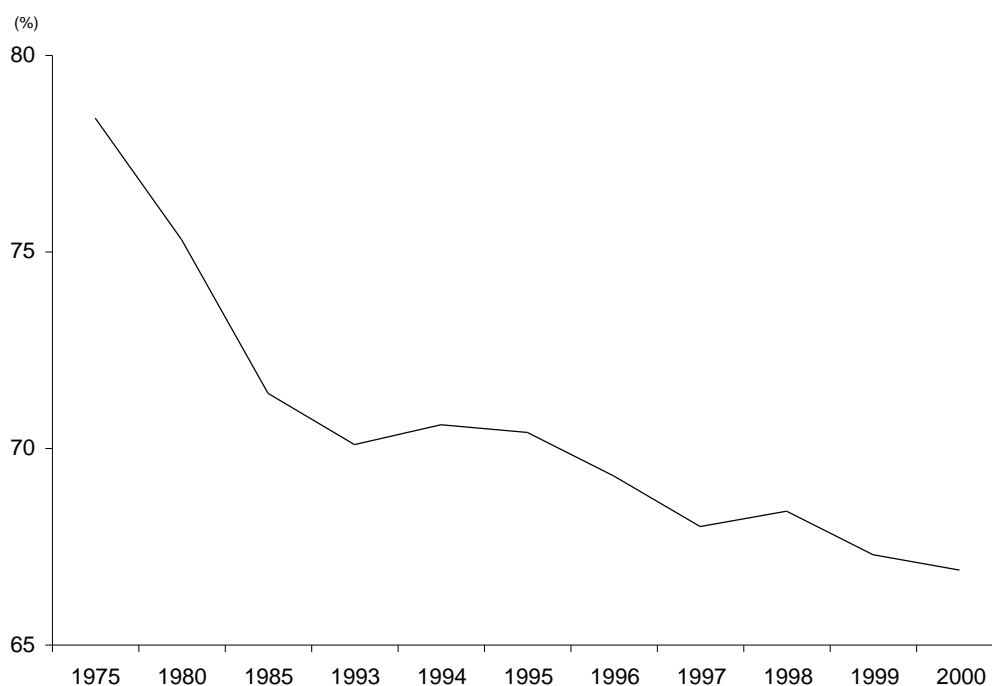
Source : Ministry of public management, home affairs, posts and telecommunications, « Labor Force Survey ».

Graphique 4 : Evolution du taux de chômage des hommes et des femmes au Japon (1980-2001).



Source : Ministry of public management, home affairs, posts and telecommunications, « Labor Force Survey ».

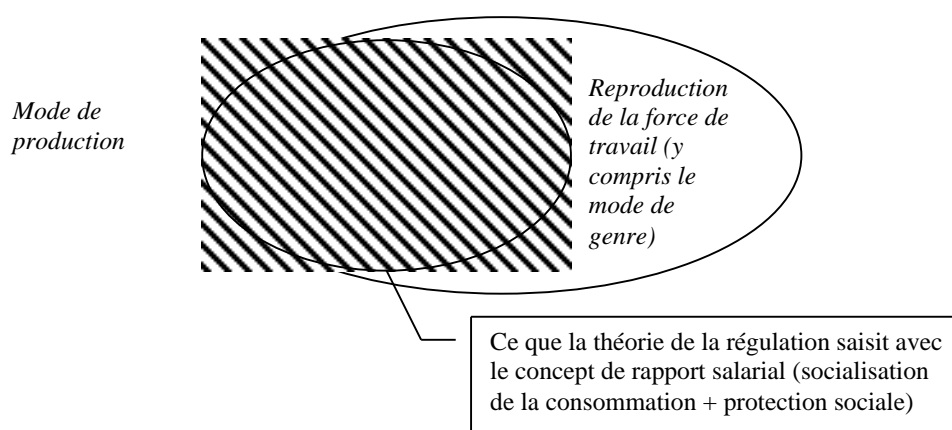
Graphique 5 : Différentiel de salaire suivant le statut d'emploi des femmes : un clivage croissant au sein des femmes suivant le statut de l'emploi (travail à temps plein versus travail à temps partiel).



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

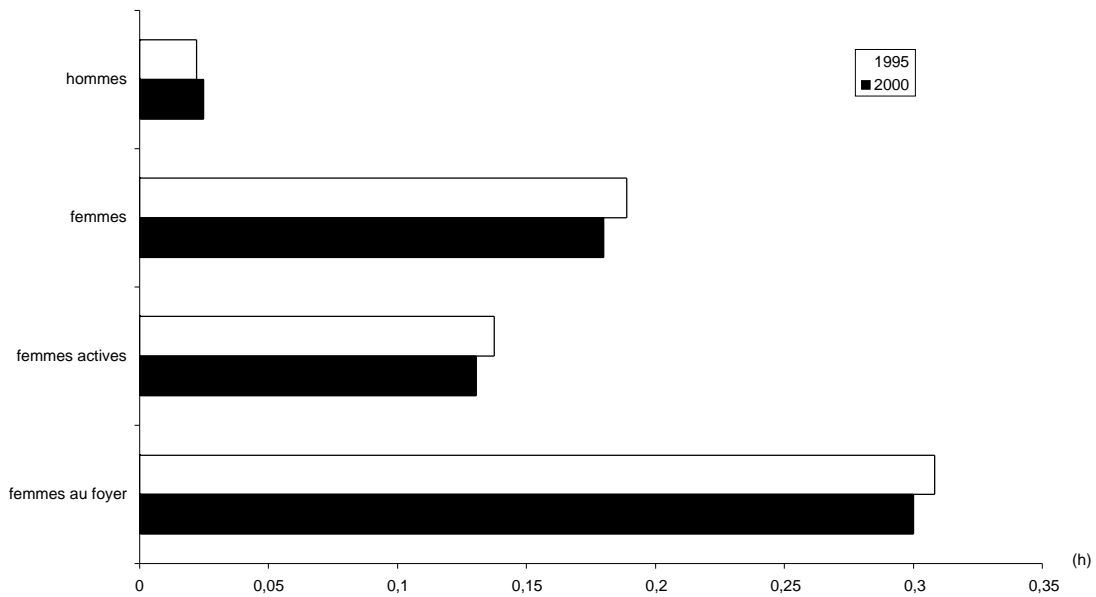
Note : base 100 = salaire moyen des femmes travaillant à temps plein.

Graphique 6 : Représentation du rapport salarial intégrant le genre.



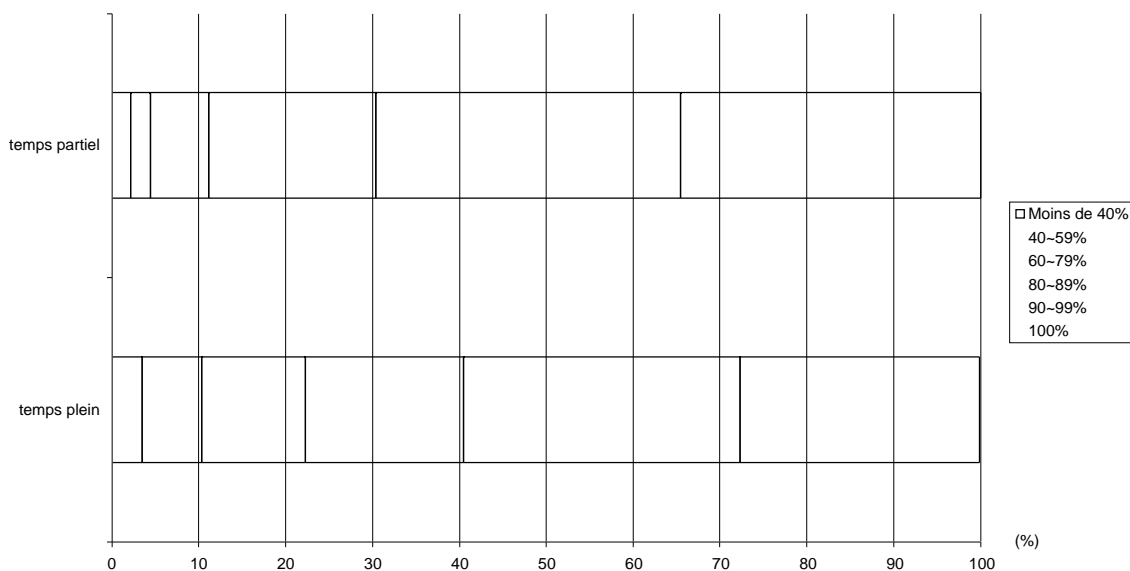
Source : Arai (2002).

Graphique 7a : Répartition des tâches ménagères entre les hommes et les femmes suivant le statut d'emploi de ces dernières (temps consacré au ménage en semaine).



Source : NHK Broadcasting Culture Research Institute, "National Time Use Survey 2001 Report".

Graphique 7b : Taux de répartition des tâches ménagères suivant le statut d'emploi des femmes en 2000.



Source : National institute of population and social security research, "National Survey on Family Trends", vol.2, 2000.