

Le modèle japonais de l'emploi à vie devient-il obsolète ?

Thierry Ribault*

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 ; l'existence d'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 de ce que nous appelons 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-clés : Capital humain ; compétences ; Segmentation des marchés du travail ; Emploi, Métiers, et Mobilité intergénérationnelle

Lifelong employment: is the Japanese model becoming obsolete?

Abstract

The analysis of the labour market transformations and of the social construction of employment in Japan, brings us to the hypothesis of the centrality of age into the stability of the wage-labour convention, in spite of the important changes going on. We call up four types of evidences : a limited individualization of biographies ; the existence of a regime of competences which finely articulates firm specific competences and general competences ; a positive relation between wage and age/seniority which transforms itself but which still remains alive ; finally an employment relation which still gives priority to the mobilization of workers rather than protecting their mobility, mainly to the detriment of younger workers: that's what we called a situation of sustainable illiquidity.

Keywords: Human Capital; Skills; Segmented Labor Markets; Job, Occupational, and Intergenerational Mobility

* Courriel : thierry.ribault@mfj.gr.jp

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 fin des années 1990 et les années 2000 sont marquées par un regain du débat, écho du questionnement occidental sur la fin de la stabilité et de la sécurité de l'emploi [Genda et Rebeck (2000) ; Jones (2008) ; Suwa (2011)]. L'espace de référence mis en question est celui de la compétition entre salariés au sein de 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 se conjuguent pour faire évoluer le modèle d'emploi japonais et sa construction sociale. On trouve notamment 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 ; *la technologie* qui, associée à une réticularisation des modes de production, 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 du nombre d'emplois masculins de *seishain* ó normalement garants du salaire familial ó 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 la 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 [Estévez-Abe (2008) ; (2009)] ; enfin l'apparition de *comportements individuels nouveaux*, 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) ; Atsumi (2007) ; Sakai (2007) ; Kondo (2011)].

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 et Clegg (2001) ; Suwa (2011)], ou d'autres analystes plus sceptiques, qui rappellent que le lien entre l'ancienneté et la performance est loin d'être rompu [Koseki (2002) ; Kawanishi et Mouer (2005)]¹ ?

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 du rôle que joue l'âge dans la structuration de la convention salariale. Cette exploration peut en retour contribuer à éclairer le débat sur l'avenir de l'emploi à vie, mais dans des termes nouveaux.

L'attention particulière que nous souhaitons porter à la place de l'âge dans la convention salariale 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 attentifs aux 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

¹ R. Bosch [2008] propose un survey très complet des partisans des deux camps.

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 qui mettent en cause l'emploi à vie en lien avec la transition démographique, interrogent de ce fait le rôle de l'âge comme facteur 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.

Nous proposons dans un premier temps, une présentation de l'hypothèse de centralité de l'âge dans la convention salariale japonaise, et du caractère limité de l'individualisation des biographies. Dans un second temps, nous analyserons le régime japonais de compétences qui articule finement compétences spécifiques à la firme et compétences générales, afin de mieux comprendre les mécanismes économiques et sociaux qui sous-tendent cette situation de *statu quo*. Nous mettrons ensuite en évidence la relation positive entre salaire et âge/ancienneté, relation qui, nous le verrons, se transforme mais reste en vigueur. On examinera enfin le degré de stabilité de la relation d'emploi qui, à travers le maintien de ce que nous appelons 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. Nous concluons par l'absence d'une remise en cause fondamentale du caractère régulateur de l'âge au sein de la convention salariale japonaise.

1. L'ÂGE AU CŒUR DE LA CONVENTION SALARIALE : UN FREIN À L'INDIVIDUALISATION DES BIOGRAPHIES

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 [Rebick (2005) ; Ohki (2006) ; Griffin (2010)]. 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 les effets de l'âge viennent modérer les disparités salariales générées par les différences de diplôme ou les catégories socioprofessionnelles. D'autre part, l'interruption d'activité des femmes à la période de primo-natalité marque le début d'un processus de creusement des écarts de salaires entre hommes et femmes.

La « gestion sociale de l'âge » [Nohara (1999)] se trouve au cœur de cette convention salariale, et s'opère par deux mécanismes : tout d'abord la construction de la qualification par l'apprentissage où la qualification *a priori* est rarement valorisée dans le court terme où 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 au sein de 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 orientés selon leur capacité à apprendre puis reçoivent des formations en interne [Hori (2009)]. 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 lié à l'âge et 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. » [Nohara (1999), p. 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. 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. » [Nohara (1999), p. 553]. Il n'y a donc pas la standardisation sociale des qualifications que l'on rencontre dans d'autres pays, 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, celui-ci s'accroît très rapidement avec l'âge jusqu'à 50 ans, puis se stabilise. Cette évolution salariale renvoie à la pratique du retardement du 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 surpayés. 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 permet de mettre fin à cette situation où le salarié âgé rapporte moins qu'il ne coûte. Cette pratique de survalorisation salariale du produit marginal avec l'âge, est liée à l'évolution des dépenses du ménage selon les étapes du parcours de vie : le salaire moyen des hommes fait plus que doubler durant la carrière. Par ailleurs les dépenses sociales publiques sont 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 France² [Ribault (2011)].

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 comme producteur de services domestiques. On peut parler de *convention de famille et de genre*, dans la mesure où il est question à l'intérieur de la vision

² Source : Dépenses sociales: données agrégées, Statistiques de l'OCDE sur les dépenses sociales (base de données) 2010.

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 et de l'inégalité des responsabilités sociales des hommes et des femmes. Les pratiques d'emploi à vie et la 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 qui structure et rend possible l'organisation productive, mais en aucun cas elle n'est considérée comme faisant partie de l'organisation productive, 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 l'apporteur principal de ressource.

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. Un faisceau de normes de disponibilité temporelle renvoie à des étapes différentes du parcours de vie des individus, ce qui n'empêche pas cette diversité de micro-régimes temporels 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 ó salariale, famille et genre, temporelle ó 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 ó 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.

Sur la base de ce constat, il nous faut maintenant approfondir l'analyse des mécanismes ó notamment économiques ó qui sous-tendent ce *statu quo*, où l'âge continue de jouer un rôle prépondérant dans la structuration des calendriers individuels malgré les chocs exogènes précités.

2. 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.

Un régime de compétences générales est souvent associé à une protection sociale où ni la protection de l'emploi ni celle du chômage ne sont développées [Hall & Soskice (2001)]. 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.

2.1. 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 d'apporteur de ressource 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 de la protection sociale, d'un régime d'apporteur principal de ressource, 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, ne bénéficiant 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. 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, le commerce et la restauration.

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 Estévez-Abe (2008) 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'adaptation (*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 aussi, ce qui entraîne une hausse des coûts salariaux. La politique d'immigration étant peu favorable à une ouverture, les femmes se sont alors vu proposer de considérables opportunités d'emplois, dont 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 ? La salarisation des femmes à partir des années 1970-80 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 réguliers³, principalement issus du vivier des sortants du lycée et de l'université. 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 féminin 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 partiellement âge et rémunération.

2.2. Le renforcement des compétences générales

L'évolution du nombre de salariés sous statuts d'emploi « non réguliers »⁴ constitue un indice de la montée du poids des emplois à compétences générales dans l'économie japonaise. De fait, les compétences générales étant mieux transférables d'une entreprise à l'autre et plus facilement valorisables sur le marché du travail que les compétences spécifiques à la firme, on peut considérer qu'une montée de l'emploi « non régulier » est fortement corrélée avec celles-là.

Ces deux catégories ont en effet 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 », et de 8 % à 20 % pour les hommes. Au total, 36 % de la main-d'œuvre salariée sont sous ce statut en 2007, contre 19 % vingt-cinq ans auparavant.

Cette montée de l'emploi « non régulier » a été soutenue par la tertiarisation : particulièrement dans les transports et les communications, les services aux personnes et aux entreprises, et les activités du commerce et de la restauration (tableau 1.). 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.

³ L'« emploi régulier » renvoie à une situation où le salarié est embauché directement par son employeur, sans période d'emploi prédéterminée, et travaille à temps plein selon des horaires préétablis. La couverture du salarié par le système de protection sociale comprend l'assurance chômage, la protection santé et la retraite. Cette définition, bien qu'inscrite dans les usages, n'est pas d'ordre juridique. L'« emploi non régulier » est quant à lui défini par toute forme d'emploi ne répondant pas à l'une des conditions précitées, notamment la durée indéterminée du contrat, le temps plein de l'emploi, ou l'embauche directe.

⁴ Les emplois « non réguliers » rassemblent 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.)

Tableau 1. Évolution de l'emploi salarié 1982-2002

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

source : calculs à partir des Enquêtes sur les statuts d'emploi, Agence de coordination administrative
lecture : entre 1982 et 2002, l'emploi salarié non-régulier a augmenté de 45% dans le secteur manufacturier, et l'emploi total salarié hors cadre a baissé de 7%.

Pour des raisons de modification de catégories statistiques nous n'avons pas fait figurer les chiffres de 2007 dans le tableau 1. Mais les données dont nous disposons permettent d'observer que 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 millions 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.*

La prise en compte de la distribution de l'ancienneté des salariés selon les secteurs économiques complète cet éclairage⁵. D'après l'Enquête sur les statuts d'emploi de 2007 (la plus récente), les salariés des activités tertiaires présentent des anciennetés moyennes plus courtes que dans l'industrie ou le bâtiment (tableau 2). Cet indice est cohérent avec trois faits majeurs :

- tout d'abord plus les femmes sont présentes dans un secteur, plus le régime de compétence spécifique à la firme y est érodé, donc également la relation âge/ancienneté et salaire. Ainsi, la convention familiale et de genre est favorable à une cohérence entre emploi féminin, emplois tertiaires à compétences générales, emplois non réguliers et faible ancienneté dans l'emploi. La même remarque vaut pour les secteurs où les salariés

⁵ Selon l'Employment Status Survey l'ancienneté (durée d'emploi) est le nombre d'années passées dans le même emploi, quels que soient les changements survenus en matière de poste de travail dans la même entreprise. Nous n'avons donc pas recours ici à des données micro. L'Employment Status Survey que nous utilisons ici est une enquête nationale et régionale conduite depuis 1956. Elle est menée tous les 5 ans depuis 1982, auprès des personnes de plus de 15 ans dans 450 000 foyers. Les dernières données disponibles ont été recueillies le 1^{er} octobre 2007.

irréguliers sont relativement nombreux. Hori [2009a] 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.

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

Tableau 2. Ancienneté, secteurs d'activité et statuts d'emploi

	Ancienneté moyenne (années)				Part dans l'emploi salarié	
	Personnes en emploi	Salariés	Dont réguliers	Dont non réguliers	Femmes	Non réguliers
Total	13,4	11,9	13,7	6,1	43%	33%
Agriculture	29,0	17,1	19,6	13,5	57%	47%
Bâtiment	17,0	15,6	14,5	12,0	17%	17%
Industrie	14,3	13,8	15,0	7,4	31%	25%
Commerce	12,5	10,9	12,9	5,6	52%	43%
Hôtellerie restauration	9,5	7,1	10,9	4,3	61%	66%
Santé, aide sociale	9,3	8,8	10,4	5,4	79%	35%
Éducation formation	13,6	13,3	17,0	5,4	53%	32%
Services aux personnes et aux entreprises	11,6	9,9	11,4	5,7	43%	38%

source : calculs à partir de l'Enquête sur les statuts d'emploi 2007, Agence de coordination administrative.

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 (2010) ; Estévez-Abe, Iversen et Soskice (2001) ; Estévez-Abe (2008)]. Il requiert la garantie de la sécurité d'emploi du salarié pour l'inciter, ainsi que la firme, à investir dans des compétences que seule cette dernière peut valoriser. La sécurité de l'emploi n'est pas un avantage acquis mais renvoie à une 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. 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 les salariés à saisir les opportunités de carrière qui leur sont offertes en interne en investissant lourdement dans des compétences spécifiques à la firme. 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.

2.3. Deux paradoxes apparents

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, Jany-Catrice & Ribault (1999)], notamment pour les femmes. L'observation d'anciennetés particulièrement élevées parmi cette catégorie de salariées abonde dans ce sens : en 2007, selon les secteurs de services, entre 15 et 20 % des salariées en emploi non régulier affichent une ancienneté moyenne supérieure à 10 ans, pourcentage relativement stable sur les quinze années qui précèdent⁶. Toutefois, compte tenu du caractère complémentaire des ressources financières générées par ce type d'emplois, 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 apparent : *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. On assiste donc à la montée d'un dualisme fort entre système d'emploi à vie et nouveau système précaire dont la croissance permet la pérennisation de l'emploi à vie.*

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

⁶ Enquêtes sur les statuts d'emploi, Ministry of Public Management, Home Affairs, Posts and Telecommunications 1982-2007.

mobilisées 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) ou la vulnérabilité du système 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 le second paradoxe, à savoir que *cette mobilisation s'accompagne 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 est doté de telles infrastructures, pour la plupart publiques, 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 aux États-Unis⁷. 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 plutôt « *amicale avec les femmes* ». 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) enfants.

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 de la convention salariale. 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 d'*apporteur* 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 de genres d'une manière compatible avec cette assise.

⁷ Ce qui n'exclut pas que des problèmes importants demeurent au sujet de ces infrastructures (horaires d'ouverture, listes d'attente), renvoyant au fait qu'elles ne sont pas adaptées à l'instauration d'une véritable égalité professionnelle entre hommes et femmes.

Dans le cas du Japon on a vu que les spécificités des régimes de compétences et de welfare se combinent d'une manière 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 de la convention salariale. 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 d'ajuster l'offre et les besoins de main-d'œuvre avec le plus de finesse qualitative et quantitative, 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 continuer d'évoluer dans le cadre des principes de l'emploi à long terme, même revisités.

3. SALAIRE À L'ANCIENNETÉ ET MÉTAMORPHOSE DES SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION

Voyons comment la relation ancienneté-salaire a été partiellement redéfinie durant les années 1990.

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 ?

Précisons 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 [Hashimoto et 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 et Rebick (2003)].

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.

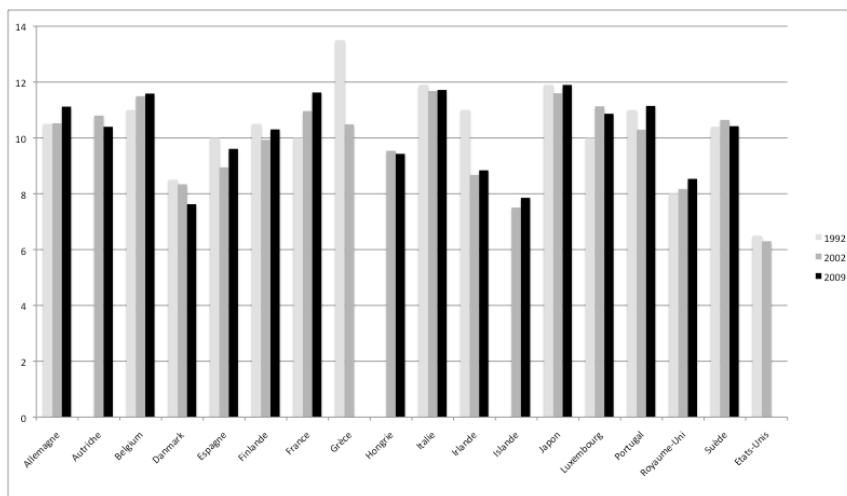
En prenant comme population de référence la classe d'âge des 25-29 ans, on constate qu'entre 1990 et 2002, la courbe des salaires selon l'âge ne s'est pas aplatie, mais a vu, au contraire, sa pente se redresser [Sparks, 2004]. On note d'ailleurs avec intérêt que l'amélioration de la situation des femmes 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. 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 des 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 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.*

Graphique 1. Ancienneté moyenne



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

4. LA STABILITÉ DE LA RELATION D'EMPLOI EN QUESTION

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, elle présente aussi l'avantage de 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 cet article. 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 personnes en emploi avec plus de 10 ans d'ancienneté (46 % en 2007) (utilisée ici comme indice de stabilité), et la proportion la plus faible ayant moins d'un an d'ancienneté (11 % en 2007) (utilisée ici comme indice de flexibilité), avec des nuances selon le genre et le statut d'emploi. 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-Uni⁸.

La distribution de l'ensemble des personnes en emploi selon les classes d'ancienneté 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

⁸ Source : OCDE Statistical Database, 2011.

toutefois plus contrastées lorsqu'on distingue les salariés réguliers (hors cadres) et non réguliers (tableau 3).

Tableau 3. Statut d'emploi et ancienneté

	moins d'un an			1-2 ans			3-4 ans			5-9 ans			10 ans et plus		
	1992	2002	2007	1992	2002	2007	1992	2002	2007	1992	2002	2007	1992	2002	2007
Salariés réguliers (hors cadres)															
Homme	7,5	6,6	7,0	9,6	10,5	10,9	10,9	8,4	8,5	17,1	17,1	15,6	54,6	56,2	56,2
Femme	13,0	9,7	10,1	16,0	15,0	14,7	16,0	11,5	10,4	19,6	20,0	18,1	35,2	42,9	44,9
Salariés non réguliers															
Homme	28,8	30,9	25,0	22,3	27,5	26,8	14,5	12,2	14,2	12,5	11,3	13,5	21,5	16,5	17,4
Femme	24,9	25,2	22,1	22,5	26,1	24,8	17,5	13,4	14,2	18,2	16,9	18,0	16,6	17,2	19,0

Source : calculs à partir de Employment Status Survey 1992, 2002, 2007, Statistics Bureau.
Lecture : en 2007, 19 % des salariées en statut non-régulier ont plus de 10 ans d'ancienneté.

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 dans les classes d'ancienneté les plus limitées (notamment de 1 à 2 ans) ce qui reflète la montée des inégalités salariales et statutaires entre les femmes 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). 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 vrai dire, parler de révolution de la stabilité de l'emploi 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 salariées 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 classe 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.

Tableau 4. Intégration et mobilité des salariés ⁹

⁹ Ce tableau indique pour les années 2002 et 2007, la part des salariés « mobiles » (ancienneté inférieure à 3 ans), et la part des salariés « intégrés » (ancienneté supérieure à 3, 5, 12 ou 18 ans selon les classes d'âge) dans une cohorte d'âge donnée. Cette représentation stylisée du rôle du marché interne dans les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes reprend 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.

Age (ancienneté)	Hommes				Femmes			
	Salariés intégrés		Salariés mobiles (<3 ans)		Salariées intégrées		Salariées mobiles (<3 ans)	
	2002	2007	2002	2007	2002	2007	2002	2007
15-24 (> 3 ans)	25%	21%	75%	78%	19%	17%	81%	82%
25-34 (> 5 ans)	59%	54%	26%	29%	42%	40%	42%	43%
35-44 (> 12 ans)	63%	60%	12%	13%	27%	28%	35%	35%
45-54 (> 18 ans)	66%	65%	10%	10%	25%	25%	22%	22%
55-64 (> 18 ans)	56%	56%	19%	17%	35%	36%	17%	17%
65 et plus (> 18 ans)	45%	43%	14%	14%	50%	52%	10%	11%

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

Lecture : en 2007, 60% des salariés masculins de 35-44 ans ont plus de 12 ans d'ancienneté contre 63% en 2002.

Si nous ne pouvons strictement comparer nos estimations avec celles réalisées par Nohara [1999] sur des données de 1992, on peut dire toutefois 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. Mais 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 mobiles¹⁰.

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 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 étaient 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

¹⁰ Nohara [2007] confirme ce résultat, les taux de maintien en emploi entre 1982-1992 et 1992-2002 restant relativement élevés au Japon.

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 faibles : 15-24 ans, 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 pour les classes d'âge les plus élevées.*

Les femmes suivent une évolution très différente malgré un début de carrière proche [Okutsu (2009)]. 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) ; Auer et Gazier (2008)]. Cette relation est particulièrement vérifiée dans le cas du Japon : seulement 26 % des détenteurs d'emplois non réguliers 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 fortement institutionnalisées par l'âge et par le genre. De fait elles sont relativement faibles dans le sens des non-réguliers vers les réguliers, particulièrement pour les *pâto* (part-timers) 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 *pâto* 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 *pâto* sont plutôt des femmes d'âge moyen de retour sur le marché du travail après une interruption souvent due à la prise en charge 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 ô mais pas seulement ô 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 réguliers¹¹. La création d'une nouvelle catégorie d'emploi appelée « *freeters* » reflète cette situation. Les *freeters* sont officiellement des jeunes de 15 à 34 ans, non étudiants, en emploi et qui sont appelés *arubaito* (temporaire) ou *pâto* (temps partiel) sur leur lieu de travail¹². 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 prévoient que leur nombre atteindrait les 5 millions en 2010, et représenterait un quart des 15-34 ans [Honda (2005)]. En fait, selon les données officielles 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. D'une part le nombre d'*arubaito* et de *pâto* 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 %. La sous-catégorie qui a diminué parmi les *freeters* n'est pas celle des personnes ainsi dénommées sur leur lieu de travail (catégorie 1) mais 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 *pâto* 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. Des analyses récentes relatives à la précarisation et à la paupérisation des salariés confirment cette hypothèse, particulièrement après le ralentissement économique qui a suivi le « choc Lehman » de 2008 [Fukuhara (2010) ; Brinton (2010) ; Kawano (2011)].

Selon Auer [2005] et Auer et Gazier [2008], on repère une forte mobilité ô mesurée par les transitions de l'emploi non régulier vers l'emploi régulier ô 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 soutien 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'exemple. Flexibilité, stabilité et sécurité y sont conçues de manière dynamique et réparties au cours de la vie des individus. Protéger la mobilité signifie

¹¹ Il s'agit des personnes ayant quitté et retrouvé un emploi durant l'année précédant l'enquête (Source : Labour Force Survey, Statistics Bureau).

¹² 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 « *arbeit* » ; 2. Personnes actives sans emploi cherchant un emploi de *part-time* ou d'*arbeit* ; 3. Personnes non actives souhaitant travailler comme part-time ou *arbeit*, et n'étant engagées ni dans les tâches domestiques, ni dans le système éducatif.

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)¹³. 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*. L'*illiquidité* qualifie le fait que les transitions de l'emploi non-régulier vers l'emploi régulier sont peu fréquentes, et le sont de moins en moins. Cette illiquidité est *soutenable* dans la mesure où elle repose pour une part sur la gestion sociale des âges et pour une autre part sur l'inégalité de genre, autre pilier du modèle qui n'a pas été traité dans cette contribution. Nous renvoyons le lecteur aux travaux existants [Kitamura (2008) ; Kobayashi (2004) ; Bolin (2007)], conscients de la nécessité d'explorer plus avant cette piste de recherche.

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, la centralité de l'âge dans la convention salariale japonaise n'est-elle 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 par un système qui valorise relativement peu les signaux autres que ceux associés à l'âge des salariés. On a vu ensuite que l'expansion d'un régime de compétences générales, portée par la croissance des emplois non réguliers (notamment dans le tertiaire), peut être en complémentarité institutionnelle avec le régime de compétences spécifiques à la firme.. Quant à la stabilité de la relation d'emploi, elle est plus que jamais réelle et constitue encore une 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 dispositif de protection sociale. Ainsi notre approche ne s'inscrit pas dans le débat sur la guerre des âges ó qui agite depuis quelques années le débat public japonais et qui oppose défenseurs des jeunes [Genda (2006)] et contempteurs des « célibataires parasites » ó mais

¹³ Source : OECD/Eurostat Labour Market Programme database, 2011.

essaie plutôt de rendre compte 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. 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* au travail, quitte à le faire dans le cadre d'un statut d'emploi qui ne permet pas de garantir son autonomie économique individuelle. 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 apparaître 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. Toutefois, une mobilité en hausse ne signifie pas nécessairement un changement structurel si 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 renouvellement 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 de genre notamment mais aussi entre générations et sur lesquelles il se fonde, 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 et conventions familiales, de genre et de disponibilité temporelle notamment et pourrait sans doute nous éclairer sur cette question.

Références bibliographiques

- Abe Y. [2000], « A Comparison of Wage Structures in the United States and Japan: Results from Cell and Mean Regressions », *Japanese Economic Review*, vol. 51, n° 2, p. 252-267.
- Aoki M. [2010], *Corporations in Evolving Diversity. Cognition, Governance, and Institutions*, Oxford University Press, Oxford.
- Atsumi N. [2007], « Work-Life Balance Strategies for Advanced Companies », *Japan Labor Review*, vol. 4, n° 4, p. 37-58.
- Auer P. [2005], « Protected mobility for employment and decent work, Labour market security in a globalised world », *Employment Strategy Papers International Labour Office (ILO)*, n° 1.
- Auer P., Gazier B. [2008], *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Flammarion, Paris.

- Boling P. [2007], « Policies to Support Working Mothers and Children in Japan », In F. McCall Rosenbluth (ed.) *The Political Economy of Japan's Low Fertility*, Stanford University Press, Stanford, p. 131-154.
- Bosch R. [2008], *Bringing Nuance into the Globalization Debate: Changes in US, Japanese, and German Management, with Special Reference to the Impact of International Finance*, EUI PhD theses, <http://hdl.handle.net/1814/9987>
- Brinton M. [2010], *Lost in Transition: Youth, Work, and Instability in Postindustrial Japan*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Estévez-Abe M. [2008], *Welfare and Capitalism in Postwar Japan: Party, Bureaucracy, and Business*, Cambridge University Press, New York.
- Estévez-Abe M. [2009], « Voters (Finally) in Command: The Changing Japanese Welfare State », *GlobalAsia*, vol. 4, n° 1, p. 45-49.
- Estévez-Abe M., Iversen T., Soskice D. [2001], « Social Protection and the Formation of Skills : A reinterpretation of the welfare state », in P. Hall and D. Soskice (eds) *Varieties of Capitalism ó The Institutional Foundations of Comparative Advantages*, Oxford University Press, Oxford.
- Fukuhara H. [2010], *Joint Research Report on the Working Poor ó I: Case reports ó Tracing 120 Person's experiences in Periods of Hardship, Their Work and Livelihoods*, Rengo Research Institute, Tokyo.
- Gadrey J., Jany-Catrice F., Ribault T. [1999], *France, Japon, États-Unis : l'emploi en détail. Essai de socio-économie comparative*, Presses universitaires de France, Paris.
- Genda Y. [2006], *A Nagging Sense of Job Insecurity: The New Reality Facing Japanese Youth*, International House of Japan, Tokyo.
- Genda Y., Rebeck M. [2000], « Japanese Labour in the 1990s: Stability and Stagnation », *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 16, n° 2, p. 85-102.
- Griffin N. [2010], « Labor Adjustment, Productivity and Output Volatility: An Evaluation of Japan's Employment Adjustment Subsidy », *Journal of the Japanese and International Economies*, vol. 24, n° 1, p. 28-49.
- Hashimoto M., Raisian J. [1985], « Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States », *American Economic Review*, vol. 75, n° 4, p. 721-735.
- Higuchi Y. [1996], *Labour Economics*, Toyokeizai-Shinposha, Tokyo.
- Honda Y. [2005], « Freeters: Young Atypical Workers in Japan », *Japan Labour Review JILPT*, vol. 2, n° 3, p. 5-25.
- Hori H. [2009a], « Labor Market Segmentation and the Gender Wage Gap », *Japan Labor Review*, vol. 6 n° 1, p. 5-20.
- Hori Y. [2009], « Changes in the Transition from High School to Work: Focus on High School Career Guidance », *Japan Labor Review*, vol. 6, n° 1, p. 91-104.
- Imada S. [1997], « Work and family life », *Japan Labor Bulletin* vol. 36, n° 8.
- Inagami T. [2003], *Managing in the Enterprise Group and the Practice of Inter-Company Transfers*, Tokyo Daigaku Shuppankai, Tokyo.
- Jones R. [2008], « Reforming the Labour Market in Japan to Cope with Increasing Dualism and Population Ageing », *OECD Economics Department Working Papers*, n° 652, OECD, Paris, 1 December.
- Kawanishi H., Mauer R. [2006], *A Sociology of Work in Japan*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Kawano E. [2011], « Insécurité de l'emploi et insécurité de parcours des travailleurs japonais », in T. Ribault et H. Hirata (dir.) *Le Japon, : de nouveaux choix sociaux ?*, *Informations sociales*, n°168, p. 22-29.
- Kitamura Y. [2008], « Gender Equality Dilemma in Japanese Society: How Traditional Ideas Affect Both Men and Women », *Bunkyo University International Department Bulletin*, vol. 19, n° 1,

p. 65-78.

- Kobayashi Y. [2004], *A path toward gender equality: state feminism in Japan*, Routledge, New-York.
- Kondo R. [2011], « Vers un renouveau de la politique familiale japonaise », in T. Ribault, H. Hirata (dir.) *Le Japon : de nouveaux choix sociaux ?*, *Informations Sociales*, n° 168, p. 52-60.
- Kono T., Clegg S. [2001], *Trends in Japanese Management: Continuing Strengths, Current Problems and Changing Priorities*, Palgrave, New York.
- Koseki T. [2002], *Work is Living*, Kodansha, Tokyo.
- Lazear E. P. [1979], « Why is there mandatory retirement? », *Journal of Political Economy*, vol. 87, n° 6, p. 1261-1284.
- Miura M. [2001], « Globalization and Reforms of Labor Market Institutions : Japan and Major OECD Countries », mimeo, July, Institute of Social Science, University of Tokyo, Tokyo.
- Nohara H. [1999], « L'analyse sociétale des rapports entre activités féminine et masculine ó Comparaison France-Japon », *Revue française de sociologie*, vol. 40, n° 3, p. 531-558.
- Nohara H. [2007], « The Evolution of Employment Structure in France and Japan : a comparison of national trajectories 1992-2002 in a societal perspective », Communication 28th *International Working party of Labour Market Segmentation*, Aix en Provence, France 5-7 July.
- Ohki E. [2006], « Long-term Leave and Competence Formation », *Japan Labour Review*, vol. 3, n° 3, p. 74-91.
- Okutsu M. [2009], « Women's Reemployment after the Period of their Child Rearing ó Issues and Solutions », *JILPT Research Report*, n° 96, 30 March.
- Ono H., Rebeck M. E. [2003], « Constraints on the Level and Efficient Use of Labor in Japan », *NBER Worker Paper Series*, n° 9484.
- Rebeck M. [2005], *The Japanese Employment System*, Oxford University Press, New York.
- Ribault T. [2011], « Quel avenir pour le système de protection sociale », in T. Ribault, H. Hirata (dir.) *Le Japon : de nouveaux choix sociaux ?*, *Informations sociales*, n° 168, p. 14-21.
- Ribault T. [2000], « Toyotisme et Daiéisme : deux pôles complémentaires du rapport salarial au Japon », *Économies et Sociétés*, série R, n°11/1, p. 71-100.
- Sakai K. [2007], « Analysis of Work-Child Care Balance of Male Workers in Japan and Their Desires to Take Child Care Leave », *Japan Labor Review*, vol. 4, n° 4, p. 59-78.
- Sparks C. [2004], *Changes in Japanese Wage structure and the effect on wage growth since 1990*, Preliminary draft report July 30, Japan Institute of Labour, Tokyo.
- Suwa Y. [2011], « The Concept of the Right to a Career: How to Protect the Careers of Workers », *Japan Labor Review*, vol. 8, n° 1, p. 6-25.