



CENTRO BRASILEIRO DE
ANÁLISE E PLANEJAMENTO-CEBRAP



Universidade de São Paulo
Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas
Departamento de Sociologia



centro de estudos da metrópole

COLÓQUIO INTERNACIONAL

“NOVAS FORMAS DO TRABALHO
E DO DESEMPREGO:

BRASIL, JAPÃO E FRANÇA NUMA
PERSPECTIVA COMPARADA”

11 e 12 de setembro de 2006

São Paulo, SP

**Paradoxe des mouvements d’emploi en France et au Japon;
« précarisation et stabilisation »**

Hiroatsu Nohara

(Economista, LEST- Laboratoire d’Economie et de Sociologie du Travail, CNRS, França)

Mesa Redonda 3

As novas formas da relação de emprego e das condições de trabalho: rumo à precarização?

Moderador

José Ricardo Ramalho (IFCS/UFRJ – Rio de Janeiro)

Nous assistons, depuis quelques années, à un constat assez paradoxal sur la « précarisation du travail » dans l'ensemble de pays de l'OCDE. D'une part, un large constat empirique s'accorde sur un diagnostic d'une érosion du contrat de travail classique et stable - qualifié souvent «fordiste» - qui marquait l'emploi dans les grandes entreprises privées et publiques en faveur d'une multiplication des emplois à la périphérie du marché du travail. Egalement sont à maintes reprises diagnostiqués un affaiblissement de l'opposition entre marchés du travail internes et externes ainsi qu'une certaine complexification des parcours professionnels des salariés. Il va ainsi de pair avec une multiplication des formes juridiques des contrats de travail, notamment avec les contrats pour des catégories particulières de salariés, et l'émergence de marché «transitionnels» qui fournissent des passerelles entre différentes sphères d'activité. Chacun de ces thèmes semble suggérer une crise de la « relation salariale » telle que nous l'avons connue depuis quelques décennies. Malgré l'indéniable développement de la précarité et de la flexibilité, au cours notamment de la dernière décennie, rien ne confirme, néanmoins, le diagnostic d'une instabilité généralisée de l'emploi. Plusieurs travaux insistent, au contraire, sur une relative stabilité de la durée du lien d'emploi, dans l'ensemble des principaux pays industrialisés et ce quels que soient les indicateurs statistiques utilisés : ancienneté moyenne, taux de rotation, taux de rétention, etc. Notre communication, basée sur la comparaison de deux enquêtes nationales d'emploi en France et au Japon, vise à retracer, sur une quinzaine d'années, à la fois les évolutions des systèmes d'emploi et les reconfigurations des diverses catégories de population active et non-active dans les deux pays. Nous essaierons de mettre en évidence la présence d'un tel paradoxe aussi bien en France qu'au Japon, deux pays ayant connu pourtant des trajectoires économiques fort différentes depuis le début des années 90. Mais surtout il s'agira de tenter de lire ce paradoxe en fonction des institutions du travail en œuvre dans les deux pays.

Introduction générale

Nous assistons, depuis quelques années, à un constat assez paradoxal sur la « précarisation du travail » dans l'ensemble de pays de l'OCDE.

D'une part, un large constat empirique s'accorde sur un diagnostic d'érosion du contrat de travail classique et stable - qualifié souvent de «fordiste» - qui marquait l'emploi dans les grandes entreprises privées et publiques en faveur d'une multiplication d'emplois à la périphérie du marché du travail. Egalement sont à maintes reprises diagnostiqués un affaiblissement de l'opposition entre marchés du travail internes et externes ainsi qu'une certaine complexification des parcours professionnels des salariés.

Il va ainsi de pair avec une multiplication des formes juridiques des contrats de travail, notamment avec les contrats pour des catégories particulières de salariés, et l'émergence de

1. Chargé de recherche. Economista, LEST- Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail, CNRS, França - 35 avenue Jules Ferry 13626 Aix-En-Provence cedex France - Tel: 33 (0)4 42 37 85 00 / Fax: 33 (0)4 42 26 79 37 - e-mail: hiroatsu.nohara@univmed.fr

marché « transitionnels » qui fournissent des passerelles entre différentes sphères d'activité. Chacun de ces thèmes semble suggérer une crise de la « relation salariale » telle que nous l'avons connue depuis un demi-siècle.

Malgré l'indéniable développement de la précarité et de la flexibilité, au cours notamment de la dernière décennie, rien ne confirme, néanmoins, le diagnostic d'une instabilité généralisée de l'emploi. Plusieurs travaux (Jacoby 1999, Marsden 1999, Auer et Cazes 2003, Rameau 2006) insistent, au contraire, sur une relative stabilité de la durée du lien d'emploi, dans l'ensemble des principaux pays industrialisés et ce quels que soient les indicateurs statistiques utilisés : ancienneté moyenne, taux de rotation, taux de rétention, etc.

Notre communication, basée sur la comparaison de deux enquêtes nationales d'emploi en France et au Japon, vise à retracer, sur une dizaine d'années, à la fois les évolutions des systèmes d'emploi et les reconfigurations des diverses catégories de population active et non-active dans les deux pays.

Nous essaierons de mettre en évidence la présence d'un tel paradoxe aussi bien en France qu'au Japon, deux pays ayant connu pourtant des trajectoires économiques fort différentes ces dernières années. Mais surtout il s'agira de tenter de lire ce paradoxe en fonction des institutions du travail en œuvre dans les deux pays.

Problématique

Ce papier a donc comme objectif d'examiner les similitudes ainsi que les différences, entre la France et le Japon, dans la façon dont évoluent les deux marchés du travail depuis le début des années 90.

Dans une étude antérieure (1999), nous avons mis en évidence les rapports - spécifiques à chaque pays - d'interdépendances entre la participation au travail, la famille et la société, en croisant deux types de « convention » : la « convention familiale » qui correspond à un ensemble de normes et de pratiques qui définissent, à une société donnée et à un moment donné, l'organisation des liens familiaux ainsi que les rapports de sexe dans la production et la reproduction ; la « convention salariale » traduisant un ensemble de mécanismes régulateurs de salaire, productivité et compétence.

Pour résumer rapidement, la « convention salariale » en France s'appuie fortement sur le **système de classification**, résultat de négociation collective souvent au niveau des branches, qui incarne la notion « **d'équité salariale** ». Cette notion d'équité se fonde sur l'adéquation entre le poste de travail ou la fonction - situés dans la classification - et la qualification interprétée à travers l'ancienneté, le diplôme ou l'expérience professionnelle. Une telle convention, basée sur l'**objectivation des critères** tels le diplôme, le poste ou le principe du « salaire égal à travail égal », est utilisée comme règle référentielle qui régule l'espace professionnel dans ce pays.

La « convention salariale » au Japon a été qualifiée de « **gestion sociale de l'âge** ». Ce principe régule le processus d'acquisition des compétences professionnelles et en même temps il légitime le système de salaire qui intègre les besoins de consommation selon le cycle de vie des salariés. Encadrée dans l'espace professionnel au Japon, elle a tendance à conditionner l'organisation du salariat, à travers les interactions positives ou négatives qui s'établissent entre l'âge et l'ancienneté ou l'âge et le sexe, ce qui tend à conférer à l'âge et aux statuts familiaux, un rôle déterminant dans la discrimination salariale.

Bien que ces deux pays - comme d'ailleurs beaucoup de pays de l'OCDE - aient été solidement dotés, du moins jusqu'à la dernière partie du vingtième siècle, de marchés internes, la nature différente de « convention salariale », couplée avec la « convention familiale » propre à chaque pays, a créé historiquement un modèle différent de rapports sociaux, de relations de l'emploi et de marchés du travail.

En l'occurrence, il en résultait que la différenciation homme/femme dans les deux pays servait de facteur révélateur de la mise en forme du travail que chaque société réalise à travers des interactions entre ces deux types de convention. Nous nous proposons donc d'organiser la suite de ce texte, en prolongeant quelques résultats de cette analyse dans une perspective dynamique, c'est-à-dire en les situant dans une série temporelle de données. Cette focalisation particulière sur les rapports de sexe a l'avantage d'introduire, dès le départ, des facteurs de modèles sociétaux construits sur l'interaction complexe entre travail, famille et société dans une analyse économique du marché du travail (souvent réduite à la rencontre quantitative de l'offre et de la demande), ce qui permettra de relativiser les tendances dites « universelles ».

Une telle optique de recherche permet ainsi de mettre à l'épreuve du temps les principaux résultats acquis précédemment dans nos études comparatives France-Japon, pour confirmer ou infirmer notre hypothèse de base. Cette dernière consistait à postuler que les normes de l'emploi construites à partir de l'interaction entre les deux types de « conventions » créent une sorte de routine institutionnelle qui, sans être totalement immuable, oriente néanmoins de manière lourde les trajectoires des acteurs – ayant des ressources cognitives limitées – dans les changements.

Méthodes

En choisissant la forme socio-professionnelle de configuration homme/femme - notamment le modèle d'activité féminine - comme analyseur privilégié de la transformation des rapports au travail, nous suivons les évolutions comparées de l'état de marchés du travail au sens large du terme entre les années 1992 et 2002.

Pour ce faire, nous allons procéder à des analyses statistiques descriptives. La méthodologie du type macro-statistique étant adoptée, c'est la fiabilité des appareils statistiques qui déterminera la qualité de nos analyses. Pour les deux pays qui nous intéressent, nous disposons de matériaux statistiques, en particulier des enquêtes sur l'emploi d'envergure nationale réalisées auprès de ménages. Pour la France, il s'agit de « l'enquête sur l'emploi » effectuée chaque année au mois de mars par l'INSEE auprès de 70000 ménages, et pour le Japon de « Shucho - Employment Status Survey » réalisé tous les cinq ans en octobre par le bureau statistique de Premier Ministre auprès de 420000 ménages. Nous retenons trois dates 1992, 1997 et 2002, période durant laquelle l'économie japonaise a connu une crise économique structurelle.

Ces enquêtes ne sont certes pas tout à fait identiques : les méthodes de la collecte des informations sont légèrement différentes ; les définitions de catégories statistiques reflètent des systèmes de représentation ou de références différemment forgés dans les deux pays. Mais, elles visent à saisir de façon la plus étendue possible les concepts de travail ou d'inactivité. En particulier, elles ont le mérite de se baser, non pas sur la construction ex-post des catégories comme le sont souvent par exemple les définitions du chômage usitées pour l'usage de comparaison internationale, mais directement sur **la déclaration spontanée des personnes sondées sur leur état**. Cette mesure est donc fondée sur l'opinion des intéressées elles-mêmes. Même si elle risque parfois de mélanger le subjectif et l'objectif, elle s'avère bien adaptée surtout

à l'analyse de la population féminine pour laquelle il existe de réelles difficultés à délimiter les frontières entre activité, inactivité et chômage.

Ainsi, ces deux enquêtes sur l'emploi à représentativité nationale nous permettent d'examiner les frontières - objectivées à travers le filtre socio-psychologique - entre activité, inactivité et chômage et de tracer la reconfiguration de ces frontières dans les deux pays. Les critères retenus ici sont donc basés sur les réponses spontanées à des questions de filtrage utilisées pour savoir comment la personne interrogée elle-même se définit au moment de l'enquête, indépendamment de ce qu'elle a fait réellement durant la période de référence. Définie ainsi comme décrivant la « usual situation of person », cette convention statistique, qui diffère de celle de BIT préfixant la période de référence, la disponibilité ou l'acte de recherche, peut classer et quantifier les différentes catégories de personnes, comme actifs, chômeurs ou inactifs (retraités, étudiants, femmes au foyer etc.)².

Une relative comparabilité des appareils statistiques étant acquise, il subsiste cependant un autre problème méthodologique : nous utiliserons les données transversales à plusieurs points du temps et non pas les données longitudinales plus propices à nos problématiques mais difficiles d'accès. De ce fait, nos analyses se baseront exclusivement sur la comparaison des courbes qui sont recomposées et simulées à partir des données instantanées de différentes tranches d'âge, bien que nos raisonnements se réfèrent souvent à la notion dynamique de cycle de vie ou de trajectoire. Cette méthodologie, dont le défaut majeur est d'occulter l'effet des générations, demande une précaution particulière quant à l'interprétation des données, mais nous permet néanmoins de dégager des traits les plus structurels de phénomènes observés dans chaque société.

Ce texte traitera, en première partie, des évolutions concernant la reconfiguration de différentes catégories d'actifs, inactifs et chômeurs entre 1992 et 2002. En seconde partie, on abordera la diversification des emplois atypiques et les problèmes liés à la précarisation de l'emploi, notamment à travers la différenciation homme/femme dans les deux sociétés. En troisième partie, on se proposera d'étudier les mutations du noyau dur du salariat, en analysant successivement la stabilité des salariés mesurée en termes d'ancienneté et leur mobilité sur les marchés du travail. En conclusion, on reviendra sur quelques réflexions sur la transformation des marchés du travail, pour interroger l'approche de l'analyse sociétale.

I - Contours de la population active en France et au Japon

Beaucoup d'auteurs ont déjà souligné une réelle difficulté de mesurer la population active ou le chômage ainsi que la relativité de ces catégories en tant que construction sociale propre à chaque pays. Non seulement selon les méthodes employées ou les objectifs des statistiques mais aussi et surtout selon l'état sociologique de la population (attitudes culturelles, normes institutionnelles), toute tentative de quantification implique forcément des biais. Bien que conscient du fait que nos mesures aient leurs propres limites, nous nous proposons de survoler leurs évolutions en termes de critères retenus, pour faire apparaître quelques tendances majeures.

2. En France, la question est posée comme suit : Quelle est l'occupation actuelle de M... ?, suivie de choix « travaille » et « ne travaille pas (ou plus) actuellement », et dans le second cas, il faut choisir parmi chômeur, étudiant, militaire, retraité femme au foyer, autre inactif. Au Japon, la question est posée d'abord, Travaillez-vous habituellement pour être rémunéré ?, suivie d'une question : Que faites-vous ?. Dans le cas où on ne travaille pas, il faut choisir entre s'occuper des tâches ménagères, aller à l'école ou faire autres choses. La question de l'identité déclarée du « chômeur » apparaît plus tard, après les questions : Souhaitez-vous travailler ? et Pourquoi ?

Nous avons déjà montré une forte ambivalence dans ce qui distingue activité, inactivité et chômage dans le cas japonais, à l'opposition du cas français où les dispositifs administratifs d'Etat (prestation chômage, contrat aides, RMI etc.) encadrent bien la représentation subjective de personnes par rapport au travail. En effet, la comparaison entre le taux de chômage fondé sur la déclaration spontanée et le taux de chômage au sens du BIT³ montre des décalages plus ou moins prononcés dans les deux pays, notablement au Japon. Dans ce pays, le décalage est important surtout chez les femmes et dans les deux tranches extrêmes d'âge chez les hommes. Une grande différence entre les deux comptages, comme l'atteste le tableau I, découle en grande partie de la prise en compte ou non de la « **disponibilité**⁴. » des personnes, ce qui suggère le comportement ambivalent des femmes japonaises vis-à-vis de la recherche de l'emploi. Egalement, beaucoup de femmes japonaises, déclarées inactives - à peu près un quart - souhaiteraient néanmoins travailler, si l'occasion se présentait. Cette masse de femmes, dont la plupart sont des femmes au foyer, conservent le désir de travailler, sans rechercher explicitement un emploi, ni être immédiatement disponibles.

Cette situation de latence, pas tout à fait assimilable à la notion classique du « chômage déguisé », traduit bien la particularité sociologique des femmes au Japon. Du point de vue du marché du travail, tout se passe comme si différents états de disponibilité étaient en continuité avec l'opportunité d'activité. Ce qui traduit une certaine ressource de plasticité, puisqu'une partie non négligeable de femmes peuvent se déplacer, selon les fluctuations économiques, à travers les frontières entre activité, inactivité ou chômage.

Ce type de phénomène n'est pas totalement absent en France, mais son ampleur apparaît beaucoup plus limitée aussi bien chez les femmes que chez les hommes. Ainsi, le décalage du comptage des chômeurs demeure assez marginal. Les inactifs qui souhaitent travailler se limitent seulement à une toute petite minorité de la population inactive. D'une façon générale, la France montre une bonne concordance entre les définitions statistiques et les statuts - subjectifs - des personnes qui tendent à interioriser les logiques administratives de l'emploi⁵, tandis que le Japon laisse une marge d'ambiguïté statistique qui reflète moins un problème de cadrage technique qu'une certaine ambivalence sociologique des comportements vis-à-vis du travail.

Malgré cette ambivalence liée à notre méthodologie, la comparaison de trois dates (les années 1992, 1997 et 2002) permet de retracer les trajectoires des marchés du travail durant les années 90 (tableau I).

En France, cette période se caractérise par une forte fluctuation de la croissance économique marquée par une détérioration jusque 1997, suivie d'une embellie due à la montée de la « nouvelle économie ». Ces dents de scie ont l'impact direct sur le marché du travail. Frappée par une conjoncture mondiale morose, l'économie française détruit nombre d'emplois dans un premier temps, entraînant une forte hausse du taux de chômage. L'arrivée du gouvernement socialiste en 1997 change la donne institutionnelle, en favorisant la mise en place des dispositifs d'aides aux chômeurs et aux jeunes en difficulté d'insertion. Conjuguées avec une

-
3. Au sens du BIT, une personne est un actif occupé si elle a effectivement travaillé, ne serait-ce qu'une heure, au cours de la semaine de référence. Par contre, elle est chômeur, si elle n'a pas travaillé au cours de la même semaine, si elle est disponible dans les quinze prochains jours et si elle cherche activement un emploi.
 4. L'un des paradoxes est que parmi les femmes déclarant vouloir travailler et chercher un emploi, beaucoup d'entre elles se sentent en même temps non disposées à travailler dans l'immédiat, en anticipant les différentes contraintes, notamment familiales qui pèsent sur elles. Ce type d'ambivalence montre que la notion de disponibilité est liée à l'environnement social interiorisé par les acteurs eux-mêmes.
 5. Parmi les personnes sans emploi à la recherche d'un emploi, 89% déclarent être inscrits auprès de l'ANPE en France contre seulement 16% au Japon. Au Japon, la façon dont on définit " la recherche active d'un emploi " pose en soi un problème difficile d'interprétation.

nette reprise de la conjoncture économique à la fin des années 1990, ces nouvelles mesures produisent des effets bénéfiques pour le reflux du nombre de chômeurs. Alors que cette période n'a ni stoppé la prolifération des formes d'emplois atypiques comme on le verra plus loin, ni entamé le cœur du chômage, elle a vu néanmoins se résorber une part de chômage sous un contexte démographique toujours positif. Si le taux d'activité et le taux d'emploi demeurent toujours comparativement bas en France – au sein de l'OCDE et par rapport au Japon -, la part de la population qui participe au marché du travail augmente globalement en termes absolu et relatif. En particulier, la part des femmes est en augmentation continue, ce qui fait que le modèle féminin d'offre du travail se rapproche de plus en plus du modèle masculin.

En revanche, le Japon a connu un changement drastique de la conjoncture économique. Après l'éclatement des « bulles spéculatives » au début des années 1990, il s'est enlisé dans une crise structurelle qui pourrait impliquer le changement du régime de croissance (Nohara 2002). Déjà en 1992, se manifestent des signes de la dégradation du marché du travail, notamment chez les femmes, après une longue période de presque « plein emploi⁶ » auquel le Japon s'est habitué. Cette détérioration se poursuit tout au long des années 90, malgré des relances keynésiennes répétées basées sur les travaux publics et cela notamment après la crise asiatique de l'année 1997 qui plonge ce pays dans une « économie de déflation ». Nombre d'entreprises japonaises procèdent à des fermetures d'usines ou des licenciements collectifs, alors que le gouvernement commence à privilégier la politique active du marché du travail, en mettant en œuvre divers dispositifs de flexibilité (déréglementation des lois sur le part-time work et le travail temporaire, le CDD, libéralisation du placement de la main-d'œuvre, aide individuel à la formation continue etc.). Dans ce contexte déflationniste - extrêmement rare dans l'époque contemporaine - où l'activité économique se rétrécit littéralement, le marché du travail se confronte à une situation inédite. En effet, le niveau d'emploi, après avoir atteint un pic en 1998, commence à reculer pour la première fois dans l'histoire du Japon, en particulier dans les secteurs industriels.

Parallèlement à cette destruction d'emplois, le taux d'emploi baisse à la fois pour les femmes et pour les hommes. En dépit de cette baisse en volume de la population active (15-64 ans), le taux d'activité est en augmentation constante durant cette période. C'est donc le nombre des chômeurs qui monte de façon drastique (tableau I). Quel que soit le critère adopté, le chômage augmente rapidement pour doubler, voire tripler en espace de quelques années. Surtout, la population masculine connaît une montée rapide du chômage, ce qui traduit le fait que la déflation touche le cœur même de l'économie. Par contre, le nombre de chômeurs féminins (sans emploi et à la recherche d'un emploi) fluctue beaucoup moins, suggérant le phénomène de mouvements silencieux entre différents états d'activité et d'inactivité.

6. Historiquement, l'objectif économique des gouvernements japonais consistait à réaliser la « plein-activité », non le « plein-emploi », dans un contexte sociétal où le taux de salarisation était relativement faible par rapport à la norme européenne et les travailleurs indépendants - avec son corollaire, les aide familiaux - occupaient une position importante dans le paysage socio-politique.

Tableau I - Evolution des frontières entre l'activité, l'inactivité et le chômage entre 1992 et 2002 en France et au Japon

		1992			1997			2002		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
F R A	Population en âge de travailler (15-64 ans)	3719	1871	1848	3791	1907	1884	3831	1932	1899
	Population active (15-64 ans)	2478	1112	1366	2526	1167	1395	2647	1219	1428
	Population occupée	2200	954	1246	2217	985	1232	2384	1079	1305
	Personnes sans emploi à la recherche d'un emploi	278	158	120	345	182	163	263	140	123
N C	Population inactive (dont ceux qui souhaitent travailler)	1224 (37)	759 (25)	465 (12)	1229 (45)	740 (30)	489 (15)	1184 (42)	713 (26)	471 (16)
	Taux d'activité (%)	66,6	59,4	73,9	66,6	61,2	74,0	69,1	63,1	75,2
E	Taux d'emploi (%)	59,2	51,0	67,4	58,5	51,7	65,4	62,2	55,8	68,7
	Taux de chômage (%)	11,1	14,2	8,8	13,7	15,6	12,0	9,9	11,5	8,6
	Taux de chômage BIT (%)	10,1	12,8	7,9	12,3	14,2	10,8	8,9	10,1	7,9
J A	Population en âge de travailler (15-64 ans)	8670	4329	4341	8690	4333	4357	8555	4268	4287
	Population active (15-64 ans)	6501	2780	3721	6661	2864	3797	6518	2819	3699
	Population occupée	6138	2529	3609	6175	2549	3626	5965	2496	3469
	Personnes sans emploi à la recherche d'un emploi	363	251	112	486	315	171	553	323	230
P O	Population inactive (dont ceux qui souhaitent travailler)	2168 (510)	1549 (425)	619 (85)	2028 (513)	1469 (423)	559 (90)	2038 (546)	1449 (427)	589 (119)
	Taux d'activité (%)	74,9	64,2	85,7	76,7	66,1	87,1	76,2	66,0	86,3
N	Taux d'emploi (%)	70,8	58,4	83,1	71,1	58,8	83,2	69,7	58,5	80,9
	Taux de chômage (%)	5,6	9,0	3,0	7,3	11,0	4,5	8,5	11,5	6,3
	Taux de chômage BIT (%)	2,2	2,4	2,1	3,5	3,4	3,5	5,4	5,1	5,7

Sources : enquêtes sur l'emploi de 1992,1997, 2002 INSEE, France ; 1992, 1997, 2002 Employment status surveys, management and coordination agency, Japan.

II - Evolutions du chômage ; divergences et convergences entre les deux pays

Pendant la période 1992-2002, le niveau du chômage français fluctue de façon concomitante en fonction de la conjoncture économique et selon les mesures politiques de traitement social du chômage. Même si le taux d'emploi s'améliore malgré la pression démographique, l'économie française laisse néanmoins une part - qui représente à peu près 10 % - de la population active en état de chômage structurel, difficile à intégrer dans la société salariale.

Au Japon, la conjoncture déflationniste de l'économie durant la même période engendre l'augmentation continue du taux de chômage qui s'inscrit en rupture par rapport aux tendances passées. Même si le niveau moyen du taux du chômage japonais (au sens BIT) durant les années

90 demeure nettement plus faible, comparativement à la moyenne de l'Union Européenne, de l'OCDE (3,8% contre respectivement 9,1%, 6,9%), l'année 2002 - le chômage record de 5,1% au Japon - a vu son taux de chômage dépassé par les taux américain et anglais.

Tableau II : Taux de chômage selon l'âge et le sexe en 1992 et 2002

	1992 Homme	Total Age	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64
	Taux de chômage (%)	8,8	22,8	21,4	11,0	7,9	6,5	5,4	5,8	6,5	9,0	5,2
	Taux d'emploi (%)	67,4	7,9	42,7	83,0	89,5	91,0	91,9	90,8	84,7	63,4	17,2
F	1992 Femme	Total Age	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64
R	Taux de chômage (%)	14,2	39,0	27,1	17,3	15,3	12,0	9,9	8,9	10,3	11,0	6,7
A	Taux d'emploi (%)	51,0	4,4	39,6	67,0	65,7	68,2	69,9	67,8	59,1	41,2	14,4
N	2002 Homme	Total Age	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64
C	Taux de chômage (%)	8,6	20,7	20,1	12,1	8,2	7,3	6,3	5,6	6,2	7,2	5,0
E	Taux d'emploi (%)	68,7	9,5	45,3	81,3	88,6	89,9	90,0	89,9	85,7	65,6	15,4
	2002 Femme	Total Age	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64
	Taux de chômage (%)	11,5	34,3	25,5	13,5	13,0	10,7	9,6	8,1	9,0	7,1	4,6
	Taux d'emploi (%)	55,8	3,5	35,1	70,0	69,2	72,0	75,1	75,6	68,7	50,7	14,2
	1992 Homme	Total Age	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64
	Taux de chômage (%)	3,0	20,5	7,2	2,1	1,4	1,2	1,0	0,8	1,0	1,8	8,5
	Taux d'emploi (%)	83,1	18,5	73,6	95,3	97,0	97,2	97,4	97,4	96,6	93,4	72,3
J	1992 Femme	Total Age	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64
A	Taux de chômage (%)	9,0	23,8	8,5	10,3	11,2	10,4	8,3	6,4	6,3	7,4	7,8
P	Taux d'emploi (%)	58,4	17,3	73,4	62,1	53,6	63,2	71,1	72,7	68,5	56,9	41,1
O	2002 Homme	Total Age	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64
N	Taux de chômage (%)	6,2	28,6	13,2	6,2	4,3	3,4	3,0	3,5	4,0	5,5	12,1
	Taux d'emploi (%)	80,9	16,7	65,2	89,7	92,9	94,4	94,7	93,9	92,6	89,2	65,8
	2002 Femme	Total Age	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64
	Taux de chômage (%)	11,5	28,6	12,0	11,1	13,5	13,0	10,2	8,9	8,9	9,5	12,6
	Taux d'emploi (%)	58,5	17,4	67,1	68,7	56,7	61,1	69,4	71,5	67,0	58,3	39,5

Sources : Op. cit.

Cette description macro-économique du chômage laisse dans l'ombre des phénomènes d'ordre plus sociologique. Selon le tableau II qui montre le taux de chômage et le taux d'emploi à deux dates dans les deux pays, il est possible de dégager certaines tendances.

i) Le taux d'emploi entre 1992 et 2002 baisse pour les hommes et reste stable pour les femmes au Japon, alors qu'il s'accroît pour les deux sexes en France. Si on l'examine en fonction de l'âge, l'écart homme/femme des taux d'emploi demeure encore très prononcé au Japon, alors que les courbes se différencient de moins en moins entre les deux sexes en France. Ces évolutions indiquent que le modèle traditionnel d'activité féminine au Japon, caractérisé par la discontinuité due essentiellement aux événements familiaux (mariage, naissances des enfants, prise en charge des vieux parents etc.), est encore largement prégnant au début des années 2000. En revanche, le modèle français d'activité féminine se rapproche du modèle d'activité masculine guère sensible, aussi bien au Japon qu'en France, aux événements de la vie privée (Daune-Richard 2003). En particulier, la progression du taux d'emploi des femmes françaises après 40 ans s'avère importante. Ainsi, la stratégie familiale au Japon continue à se cristalliser autour d'une répartition nette des tâches entre homme et femme, tandis qu'en France, les interventions publiques de différents ordres continuent à soutenir massivement l'activité féminine, en renforçant la participation des femmes au marché du travail.

ii) En ce qui concerne les courbes de chômage selon l'âge, on ne constate pas de grosse différence en France à intervalle de dix ans aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Au Japon, la situation a radicalement changé, si bien que le marché du travail japonais se rapproche du modèle européen, et singulièrement du modèle français. Paradoxalement, le taux de chômage des femmes japonaises ne connaît qu'une progression relative, sauf les jeunes filles, malgré l'aggravation de leur situation sur le marché du travail. Par contre, les hommes japonais se voient affectés plus lourdement que les femmes. Bien que le taux de chômage s'accroisse dans tous les âges, les jeunes hommes et les hommes âgés de plus de 50 ans payent les plus gros tributs.

- Habituellement, les salariés hommes quittaient leurs emplois aux environ de 55-60 ans (teinen-sei ; système de départ obligatoire), pour reprendre une seconde carrière nettement moins avantageuse, en attendant leur retraite (ouverture de paiement de la pension). Cette transition était auparavant plus ou moins organisée par les entreprises, mais la crise l'a considérablement déstabilisée. A des moments de licenciements collectifs, les entreprises ont même ciblé cette population de salariés, pour s'en séparer prioritairement. Une fois tombés dans la situation du chômage, ces salariés âgés s'en sortent difficilement et connaissent, plus que les autres, le chômage de longue durée. Contrairement à la France, ils ne font pas l'objet de politique publique consistant à les dégager en dehors du marché du travail. Une partie d'entre eux est donc obligé de demeurer dans les zones marginalisées du marché du travail.
- D'un autre côté, les jeunes diplômés ont de plus en plus de difficulté à s'insérer dans le premier emploi stable, du fait que de nombreuses entreprises ont gelé les nouvelles embauches, alors qu'auparavant, ils passaient directement du système scolaire aux entreprises. Cette institution forgée pendant la haute croissance n'a pas disparu, mais a été grandement perturbée et affaiblie par la crise (Marsden, Nohara, Ryan 2003), ce qui a contribué au gonflement du chômage des jeunes. En outre, on voit apparaître une population de jeunes, dénommée « Neet », qu'on n'arrive plus à catégoriser dans l'appareil statistique traditionnel, puisqu'ils ne sont ni dans l'appareil scolaire, ni au travail -régulier- ni au chômage. Dans la plupart du temps, ils vivent soit sur « les petits boulots », soit restent chez leurs parents sans s'insérer dans la société. Ce phénomène, connu depuis les années 80 en France, s'interprète généralement en termes d'opposition « insider/outsider ». Il est associé au fait que la primo-insertion des jeunes dans les activités professionnelles devient difficile à cause de la fermeture des marchés internes. Comme la France et le Japon étant marqués par la logique du marché interne, ce type de convergence, du moins au niveau macro, semble assez logique. Mais ne serait-il pas intéressant d'approfondir ce phénomène de convergence au niveau microsocial ?

iii) Si nous raisonnons maintenant en terme de volume, le tableau III nous amène à voir le statut du chômage sous différents aspects. On a déjà constaté une relative concordance entre la définition administrative du chômage et l'auto-définition (auto-déclarée) en France⁷.

Au Japon, le volume des chômeurs homme a doublé en dix ans pour dépasser le seuil de 2 millions en 2002. Comme on l'a vu, ce sont les jeunes et les salariés âgés qui ont été touchés le plus lourdement en terme relatif. Cependant et sans nier leur gravité, l'un des aspects les plus cruciaux du chômage actuel au Japon réside dans le fait que la moitié des chômeurs sont les hommes « d'âge mûr », c'est-à-dire hommes âgés de 25-55 ans, qui représentent majoritairement les « chefs de famille », pivot du modèle familial traditionnel associé au rôle de « bread winner ». Victimes dans la plupart du temps de mobilités forcées dues à la faillite d'entreprises ou aux licenciements économiques qui se multiplient après la crise asiatique de l'année 1998, ils se retrouvent sans emploi à mi-carrière, alors que la situation globale du marché du travail n'est guère favorable. Comme le tableau III le montre, ils se définissent

7. La seule exception s'observe dans les populations âgées en arrêt de travail qui continuent de se définir comme chômeurs, même si elles sont exemptées de la recherche d'emploi grâce à des dispositifs de préretraite etc.

clairement comme chômeurs, puisqu'une grande majorité d'entre eux se déclarent « étant en état de chômage ». Ils sont porteurs d'une évaluation subjective qui correspondrait au mieux aux normes institutionnelles - renaissantes⁸ - du chômage au Japon. Ainsi, ils forgent, semble-t-il, la « figure » la plus symbolique du chômeur contemporain, dans la mesure où elle met en cause, du moins partiellement, le socle des relations institutionnelles au travail - articulation spécifique au Japon entre la convention familiale et la convention salariale - et interroge le sens de l'Etat social en termes de perte de la cohésion familiale, d'exclusion ou d'une grande pauvreté (SDF) etc.

Quant aux femmes japonaises, leur ambivalence par rapport à la situation du chômage persiste, bien que le nombre de chômeuses au sens de « sans emploi à la recherche d'un emploi » ainsi que celui de chômeuses auto-déclarées augmentent. L'écart entre les situations objective et auto-déclarée reste important, ce qui semblerait traduire une certaine permanence des comportements féminins traditionnels.

Tableau III : Chômeurs selon l'âge et le sexe en 1992 et 2002

1992 Homme		total	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64
F	Population occupée	12459	156	912	1748	1885	1899	1983	1603	1150	885	238
	Chômeur (recherche d'un emploi)	1198	46	249	216	161	133	114	98	80	88	13
	Chômeur auto-déclaré	1273	41	236	215	170	140	119	102	88	126	36
1992 Femme		total	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64
R	Population occupée	9538	83	839	1428	1409	1451	1506	1183	809	608	222
	Chômeur (recherche d'un emploi)	1583	53	312	299	255	198	166	116	93	75	16
	Chômeur auto-déclaré	1525	43	297	292	226	171	147	101	87	106	55
2002 Homme		total	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64
C	Population occupée	13052	184	873	1509	1849	1908	1868	1821	1761	1088	191
	Chômeur (recherche d'un emploi)	1233	48	219	207	165	150	126	108	116	84	10
	Chômeur auto-déclaré	1430	44	215	216	183	163	142	124	134	160	49
2002 Femme		total	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64
E	Population occupée	10787	65	665	1312	1462	1567	1617	1596	1451	864	188
	Chômeur (recherche d'un emploi)	1404	34	228	204	219	187	172	141	144	66	9
	Chômeur auto-déclaré	1525	31	215	208	212	192	173	139	154	147	54
1992 Homme		total	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64
J	Population occupée	36089	909	3567	3958	3811	4024	5301	4354	4056	3639	2470
	Chômeur (recherche d'un emploi)	1124	235	275	85	56	47	51	36	41	68	230
	Chômeur auto-déclaré	345	10	46	38	32	31	33	24	25	35	71
1992 Femme		total	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64
A	Population occupée	25290	810	3445	2530	2069	2581	3844	3265	2932	2307	1507
	Chômeur (recherche d'un emploi)	2506	253	320	289	262	301	347	225	197	185	127
	Chômeur auto-déclaré	232	8	54	42	21	17	20	18	17	21	14
2002 Homme		total	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64
P	Population occupée	34689	613	2652	4264	4437	3918	3705	3827	4889	3798	2586
	Chômeur (recherche d'un emploi)	2303	246	405	284	199	137	115	138	202	221	356
	Chômeur auto-déclaré	1394	24	109	180	169	120	110	136	190	194	162
2002 Femme		total	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64
O	Population occupée	24958	608	2621	3192	2666	2503	2690	2906	3563	2561	1648
	Chômeur (recherche d'un emploi)	3231	244	357	397	415	373	305	284	349	270	237
	Chômeur auto-déclaré	810	12	92	131	105	76	69	76	108	89	52

Sources : Op. cit.

8. N'oublions pas que le Japon a connu le chômage de masse entre les deux guerres, puis juste après la seconde guerre mondiale, même si l'indicateur de chômage ne l'a pas toujours saisi correctement. Par conséquent, le chômage de masse n'est nullement un nouveau phénomène dans la société japonaise.

III- Multiplication des formes atypiques du travail

La persistance en France et l'émergence plus récente du chômage de masse au Japon s'accompagne de la multiplication des formes atypiques du travail. La pression sur le marché du travail qu'il fait peser peut en être la cause principale ; la substitution de l'emploi régulier par l'emploi moins protégé et peu rémunéré. Mais, cette multiplication, associée en France à la problématique «d'éclatement des normes d'emplois», s'inscrirait aussi dans des tendances historiques plus longues, à savoir le changement du paradigme productif ou le passage à « l'économie des services ».

Il arrive ainsi qu'on schématise un « ancien modèle », caractérisé par une « durabilité de la relation contractuelle et une garantie de l'emploi », et un « nouveau modèle », renvoyant à la « domination complète des lois économiques » ou plus généralement à l'« insécurité sociale ». Cet ancien modèle correspond au rapport salarial «fordien» dominant jusque là, très critiqué mais qui donnait un cadre de référence «sécurisant». Il est souvent opposé aujourd'hui à l'insécurité sociale du nouveau modèle. Dans ce contexte historique, les déplacements des normes «anciennes» de travail et d'emplois devraient être prioritairement associés à des recompositions des normes «fordiennes» de production. Cet éclatement des normes de production coïnciderait donc avec un éclatement des normes d'emplois. Ainsi, les correspondances relativement fortes entre les niveaux de formation atteints et les niveaux d'emplois occupés d'une part, les rémunérations et les statuts d'autre part, tendraient à s'affaiblir sous l'effet notamment d'une hétérogénéité croissante aussi bien statutaire que de rémunération en fonction des exigences de compétences formulées par les employeurs.

Ainsi, dans la période observée de 1992-2002, les emplois sur statuts atypiques (travail à temps partiel⁹, intérim, contrats à durée déterminée, stages et contrats aidés) opèrent un bond important dans les deux pays. Ils passent en France de 19% de l'ensemble des emplois salariés en 1992 à 26% en 2002, alors qu'ils passent au Japon de 21% en 1992 à 31% en 2002. Outre cette expansion quantitative, il y a aussi certaines convergences dans les deux pays: ces formes atypiques d'emploi se concentrent dans les deux extrémités de la vie active des salariés, c'est-à-dire qu'ils touchent prioritairement les jeunes en insertion professionnelle et les travailleurs âgés proches de la retraite ; la précarisation rapide de la situation des jeunes au Japon rejoint celle qu'on observe en France depuis longtemps ; la diversification des formes d'emploi (intérim, contrats aidés) s'accroît aussi dans les deux pays ; le travail à temps partiel concerne toujours quasi-exclusivement les femmes etc. Quelles que soient les modalités qu'ils recouvrent, tous ces types de contrats inscrivent souvent les salariés dans des situations précaires et récurrentes.

En même temps, on est amené également à constater les divergences nouvelles ou persistantes :

En France l'intérim concerne toujours essentiellement les hommes, majoritaires dans l'industrie et le bâtiment, alors qu'il porte sur les femmes dans les métiers du bureau au Japon¹⁰. Les femmes en France sont davantage concernées par les CDD. Ces derniers se sont féminisés au cours de la dernière décennie et surtout les contrats aidés qui n'existent pas au Japon. Les CDD au Japon sont utilisés de la même manière par les deux sexes, en l'occurrence ils se concentrent dans la période de l'insertion professionnelle. L'usage du temps partiel est plus fortement différencié selon les étapes du cycle de vie des femmes au Japon qu'en France.

9. Le travail à temps partiel ne peut cependant pas être toujours considéré comme imposé, ni comme précaire, puisqu'il peut prendre la forme de CDI ou de CDD.

10. La nouvelle loi, qui remplace l'ancienne plus stricte (une liste nominative des professions autorisées), a libéralisé récemment l'intérim pour l'ensemble des activités économiques. Il faut observer les nouvelles tendances qui en sortiront.

Hormis le travail à temps partiel, on constate une convergence des taux d'emplois sur statuts précaires des hommes et des femmes en France, contrairement au Japon où ces taux restent toujours en défaveur de femmes. En effet, au fur et à mesure que l'économie des services progresse, une tendance à un nivellement à deux étages apparaît en France: les femmes les plus qualifiées bénéficient de situations relativement plus avantageuses qu'auparavant (Fournier 1997), tandis que les hommes les moins qualifiés voient leurs positions relatives se dégrader. A cet égard, les emplois d'employés de commerce et de personnels de services directs aux particuliers sont exemplaires. Champions de la précarité et des bas salaires, leur développement épouse pleinement le mouvement de précarisation de l'emploi qui caractérise l'évolution actuelle du marché du travail. L'entrée, même timide, des hommes dans ces professions témoigne de la dégradation générale du marché du travail, telle que les hommes les plus démunis sont amenés à exercer des emplois dont ils étaient jusqu'ici relativement protégés. La réduction des écarts entre les taux d'emplois sur statuts précaires des hommes et des femmes s'opère donc au prix d'une augmentation généralisée de ces taux et de la dégradation relativement plus marquée des situations masculines.

Par contre, l'augmentation massive du nombre d'emplois sur statuts précaires - sans compter le travail à temps partiel - au Japon affecte lourdement les femmes plutôt que les hommes. En 1992, dans l'ensemble de la population salariée, on comptait 7,8% d'hommes sur statuts précaires et 10,2% de femmes. En 2002, ces chiffres passent respectivement à 12,5% et 19,8%. Comme en France, les emplois d'employés de commerce et de personnels de services directs aux particuliers semblent connaître une progression la plus rapide. Ces mouvements de tertiarisation attirent toujours les femmes les plus démunies vers les emplois les plus dévalorisés. En outre, les femmes japonaises bénéficient moins que les françaises de la transformation de la structure d'emplois en faveur des diplômés qui multiplie des emplois qualifiés, notamment des emplois de cadres. Quant aux hommes qui sont moins concentrés sur l'éventail des qualifications, ils trouvent des opportunités « emplois » plus diversifiées - par exemple dans les bâtiments et travaux publics¹¹ - , bien que les situations relatives des moins qualifiés d'entre eux se dégradent, en écho au déclin de l'emploi industriel qu'ils investissaient massivement auparavant.

En ce qui concerne le travail à temps partiel, son usage symbolise le plus le passage à l'économie de services, épousant les besoins de la flexibilité productive dus à la demande volatile. Cette forme de travail largement féminine progresse fortement dans les deux pays durant les années 90. En 1992, on comptait 17,2% de femmes travaillant à temps partiel en France et 28,5% au Japon dans l'ensemble de la population salariée féminine. En 2002, ces chiffres passent respectivement à 23,9% et 32,9%. Cette dynamique du travail à temps partiel semble liée partout à la demande, donc aux stratégies des employeurs, plutôt qu'à l'offre.

En France, le travail à temps partiel revêt toutefois une certaine ambiguïté sur le sens de son statut. Bien que le chômage de masse force beaucoup de femmes à choisir cette forme de travail «faute de mieux», il ne semble ni constituer une norme de travail pour elles, ni correspondre toujours à leur préférence. Les divers soutiens publics ou la régulation juridique qui protègent les mères au travail en France les permettent aussi de l'utiliser à bon escient. Dans les fonctions publiques ou les secteurs non - marchands par exemple, l'usage du temps partiel volontaire et réversible peut parfaitement traduire le choix individuel de mieux concilier les charges de famille avec la poursuite de la carrière.

Par contre, le développement du temps partiel au Japon porte en grande partie sur les femmes au foyer dont la disponibilité est limitée. Pour une partie la plus fragile du salariat

11. Les secteurs de bâtiment et travaux publics – quantitativement beaucoup plus important au Japon qu'en France – jouent un rôle particulier de l'absorption des chômeurs potentiels, à cause des politiques de relances keynésiennes basées sur les dépenses publiques menées par les gouvernements successifs.

féminin, le temps partiel devient un des moyens d'accéder au marché du travail ou de s'y maintenir. Ainsi, des secteurs comme la grande distribution ou certains types de services utilisent le travail à temps partiel pour la gestion à la fois de la flexibilité organisationnelle et du coût salarial. Dans ce cas, le travail à temps partiel, assimilé plutôt à une des formes de travail précaire, s'apparente nettement au choix contraint, d'autant que la situation professionnelle des « part-timers » japonais s'avère assez médiocre et fragile, eu égard au cas français où les différentes législations du travail protègent explicitement les femmes ayant des contrats à temps partiel.

Même si au Japon comme en France, le travail à temps partiel tend à être associé à un « statut » inférieur à celui du salariat travaillant à temps complet avec contrat à durée illimitée, cette « infériorisation » obéit donc à des logiques assez différentes dans les deux pays.

Tableau IV Diversité des statuts - France

1992 hommes	Total	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Salariat	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% CDI	89,7	16,8	68,6	87,0	91,8	93,7	95,3	95,4	95,8	94,3	91,1
% intérim	1,4	1,5	4,8	2,3	1,3	1,0	0,6	0,8	0,4	0,3	0,0
% CDD	4,6	7,5	13,8	7,2	4,2	3,6	2,5	2,5	2,1	1,7	2,8
%temps partiel	1,4	1,4	1,6	1,5	1,4	0,9	0,8	0,9	1,1	3,6	5,6
% autres	2,9	72,8	11,2	1,9	1,3	0,7	0,7	0,4	0,5	0,1	0,5
1992 femmes	Total	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Salariat	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% CDI	69,8	14,0	52,7	70,6	72,2	71,8	73,4	75,8	74,7	68,3	66,1
% intérim	0,9	0,4	2,4	1,4	1,0	0,6	0,5	0,4	0,4	0,1	0,00
% CDD	8,1	13,4	17,2	10,1	7,1	6,9	5,6	5,8	5,5	5,8	7,2
%temps partiel	17,2	9,5	11,5	13,1	18,2	18,9	18,9	17,0	18,7	25,3	26,5
% autres	4,1	62,7	16,2	4,8	1,6	1,8	1,7	1,0	0,8	0,5	0,2
2002 hommes	Total	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Salariat	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% CDI	85,4	9,6	56,9	79,1	89,0	90,8	91,0	92,2	92,8	88,8	85,6
% intérim	2,9	6,9	11,9	5,1	2,5	2,1	1,9	1,2	1,0	0,4	1,3
% CDD	5,4	8,0	13,2	9,8	5,5	3,8	3,8	3,6	3,0	2,9	4,2
%temps partiel	2,7	1,6	3,4	2,3	1,7	2,3	2,5	2,1	2,6	7,1	8,6
% autres	3,5	73,9	14,6	3,8	1,3	0,9	0,8	0,9	0,7	0,9	0,30
2002 femmes	Total	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Salariat	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% CDI	61,0	7,1	38,1	61,8	64,7	59,1	61,2	64,6	67,8	63,6	54,3
% intérim	1,7	3,4	6,6	2,9	1,8	1,7	1,1	1,1	0,4	0,1	0,3
% CDD	9,5	11,8	23,5	14,9	9,0	8,2	7,7	6,5	6,1	6,0	8,3
%temps partiel	23,9	9,7	14,9	13,7	22,2	29,2	27,8	25,9	23,9	28,9	35,9
% autres	4,0	68,1	16,9	6,7	2,4	1,8	2,2	2,0	1,8	1,4	1,2

Tableau IV bis Diversité des statuts - Japon

1992 hommes	Total	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Salariat	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% CDI (seiki-régulier)	91,4	65,8	82,4	95,0	97,0	96,6	96,7	96,3	95,1	89,8	59,8
% CDD	4,2	31,3	15,2	2,9	1,2	1,1	0,9	0,8	0,9	1,5	7,4

% parto(temps partiel)	0,8	1,3	0,6	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,6	1,4	7,3
% autres	3,6	1,6	1,8	1,8	1,5	2,0	2,1	2,6	3,4	7,3	25,5
1992 femmes	Total	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Salariat	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% CDI (seiki-régulier)	61,3	61,3	82,9	76,7	63,6	54,1	49,2	50,8	53,0	53,2	44,5
% CDD	6,3	33,2	10,2	6,0	4,8	3,8	3,4	3,2	2,7	3,7	5,3
% parto(temps partiel)	28,5	3,8	4,6	12,5	26,7	38,5	43,8	42,4	40,5	37,4	40,7
% autres	3,9	1,6	2,3	4,8	4,8	3,7	3,6	3,6	3,8	5,7	9,5
2002 hommes	Total	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Salariat	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% CDI (seiki-régulier)	84,8	33,6	62,6	86,3	91,5	93,4	93,9	92,8	91,7	87,4	46,0
% haken (interim)	0,7	0,8	1,3	1,1	0,9	0,5	0,8	0,4	0,3	0,3	1,0
% CDD	10,8	62,1	31,9	10,2	5,8	4,0	3,7	3,8	4,4	7,3	35,5
% Parto(temps partiel)	1,6	2,4	1,9	1,1	0,7	0,7	0,6	0,8	1,2	2,0	10,3
% autres	1,0	0,8	1,3	0,6	0,5	0,9	0,4	1,2	1,1	1,3	3,0
2002 femmes	Total	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Salariat	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% CDI (seiki-régulier)	47,2	21,1	54,9	63,2	54,6	46,0	41,2	41,4	41,6	42,7	27,9
% haken(interim)	2,4	1,2	2,3	4,6	5,0	3,0	2,0	1,3	0,9	0,8	0,6
% CDD	15,4	70,7	32,6	16,0	12,9	11,1	9,4	8,6	8,2	8,1	14,9
% parto(temps partiel)	32,9	6,0	8,9	14,6	25,7	37,8	45,2	46,5	47,0	46,0	52,1
% autres	2,0	1,0	1,4	1,6	1,7	2,0	2,3	2,1	2,3	2,4	4,4

Sources : Op. cit.

IV - Stabilité du cœur du salariat en France et au Japon

La France et le Japon se sont traditionnellement caractérisés par une forte structuration des marchés internes du travail opérée durant les années de la haute croissance économique. C'est une des raisons pour laquelle l'approche segmentariste (le travail fondateur de Doeringer et Piore, 1971) y ont rencontré un grand écho dans l'analyse du marché du travail. En dépit de la fragilisation du statut salarial, il n'en demeure pas moins qu'une part importante des salariés reste encore très attachée à une entreprise. Ainsi, malgré une déstabilisation indéniable des catégories analytiques (marché primaire, marché interne etc.), il y a autant de raisons qui plaident encore en faveur de la préservation des emplois de longue durée.

Sans même recourir explicitement à la logique néoclassique du capital humain, il est évident que les apprentissages collectifs spécifiques à la firme, dont les résultats ne sont pas transférables, ne peuvent avoir lieu que si on garantissait aux travailleurs une certaine durée de leur présence - valorisation interne - au sein du marché interne (Aoki 1988). A l'opposé du modèle fordien d'organisation, les nouveaux modèles productifs que décrivent de nombreux auteurs (Boyer, Freyssenet 2000) se caractériseraient par divers facteurs qui accroissent l'efficacité économique. Mais qu'il s'agisse du travail en équipe, de l'autonomie régulée, de l'implication des salariés, ces nouvelles pratiques supposent tout de même une certaine « durabilité » de la relation d'emploi. En outre, la confiance mutuelle sur laquelle elles s'appuient ne se construit pas sans un minimum de contrat « implicite » fondé sur une durée des liens contractuels du travail (Marsden 1999).

D'ailleurs, comme le montrent les tableaux IV et IV bis, une grande majorité du salariat conserve les CDI dans les deux pays, en dépit de forte perturbation des marchés du travail. Le contour du salariat sur le statut des CDI a été certes érodé. Mais la « norme d'emploi classique » -fordiste- est loin d'avoir disparu, du moins statistiquement : le travail à CDI concerne, en 2002, 85,4% des salariés homme et 61,0% des salariés femme en France ; le travail à statut seiki-régulier au Japon concerne 84,8% des salariés homme, tandis qu'il est réduit à moins de moitié

des salariés femme. Excepté le salariat féminin japonais qui illustre un cas de différenciation extrême des statuts, il est sans doute excessif de diagnostiquer à ce stade « l'éclatement des normes d'emplois ».

Si on regarde cette érosion du point de vue de la stabilité mesurée par l'ancienneté (tableau v), deux phénomènes confortent notre hypothèse du maintien des relations salariales pour une majorité des salariés. Globalement, l'ancienneté moyenne du salariat (homme+femme) reste stable au Japon autour de 11% entre 1992 et 2002 et connaît même une progression de 10,0% à 11,2% en France. La part des « anciens » ayant plus de 20 ans se tasse légèrement au Japon, mais représente néanmoins 23%, alors qu'en France, la même population augmente fortement pour atteindre plus de 20%.

Ce chiffre global cache une différence homme/femme plus ou moins grande. Au Japon, la part des « anciens » chez les hommes passe de 29,2% en 1992 à 31,0% en 2002, alors qu'elle baisse de 12,7% à 11,1% chez les femmes au même intervalle du temps. Ces mouvements inversés accentuent donc l'inégalité face à la sécurité professionnelle qui existait avant entre les deux sexes. En France, les femmes enregistrent, en dix ans, une hausse plus forte de la part des « stables - plus de 20 ans » que les hommes, si bien qu'ils ont maintenant le degré de stabilité (20% environs) très semblable. Cela montre encore une fois qu'une partie importante des femmes françaises ont certaine capacité de résister contre la précarisation professionnelle. Ce contraste France/Japon traduit bien les effets de « path dependency », pesanteur du passé sur les cheminements nationaux du système d'emploi dans le temps.

La stabilité arithmétique ainsi mesurée n'est pas cependant synonyme du maintien du cadre « sécurisant » classique hérité du passé. Aussi bien en France qu'au Japon, une part non-négligeable de salariés « insiders » semblent assister aux conditions du travail qui se dégradent, aux opportunités de promotion interne qui s'amenuisent voire à la réduction des niveaux de salaires. En outre, les « vertus » prêtées aux nouveaux modèles productifs ont aussi des effets nocifs : ils exigent de chaque salarié une forte adaptabilité et une grande disponibilité psychique ; ses corollaires, nouveaux outils de GRH, tend à renforcer la compétition individuelle et la pression mentale. Cet ensemble de facteurs crée partout, semble-t-il, un sentiment diffus de « précarité » ou « fuan » chez les salariés, ce phénomène étant constaté simultanément au Japon et en France (Nomura 1999, Castel 2003). La notion de « précarité » devient alors difficile à définir de manière univoque ; le plus souvent elle est mise en opposition avec l'idée de déstabilisation relativement au CDI. La précarité peut être celle de l'emploi et concerne le statut ou bien celle du travail vu comme la prééminence des objectifs productivistes acceptée pour ne pas perdre l'emploi (D'iribarne 2002). Ce dernier cas ne peut-il pas conduire à définir la précarité comme la crainte de perdre son emploi, même si le statut est un CDI ou un contrat seiki-régulier ? A l'inverse, faut-il toujours considérer le statut CDD comme précaire ? La question reste ouverte.

En tout cas, la stabilité accrue s'accompagne des formes de flexibilité différentes sur le marché du travail dans les deux pays. Le Japon utilise la mobilité des femmes comme l'un des mécanismes centraux de régulation numérique ; la mobilité, mesurée par la part des salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté, reste constamment élevée chez les femmes - plus élevée qu'en France -, tandis qu'elle se contracte chez les hommes en dix ans, malgré une forte poussée des licenciements économiques après l'année 1998. Cette situation traduit à la fois la prédominance des mobilités forcées et la quasi-absence de mobilité stratégique dans le cas du Japon. Par contre, la France se caractérise de plus en plus par la dichotomie de la mobilité ; deux types de mobilité renvoient l'un à la transition récurrente entre le chômage et les emplois précaires et l'autre à la mobilité stratégique des diplômés consistant à chercher rapidement la meilleure situation salariale par le changement d'entreprise. Le marché du travail joue donc ici, plus qu'au Japon, son rôle régulateur.

Tableau V Part des salariés selon la tranche d'ancienneté

		total (en millier)	total (%)	0 an	1-2 ans	3-4ans	5-9ans	10-14ans	15-19ans	20-24ans	25-29ans	+ 30ans
F R A N C E	2002											
	homme	11115	100	15,2	18,8	10,1	14,0	12,4	7,8	8,1	6,8	6,0
	femme	9450	100	16,5	17,7	10,1	15,9	12,5	7,9	7,5	6,5	5,3
	Salariat total	20565	100	15,8	18,3	10,1	14,9	12,4	7,9	7,8	6,7	5,7
	1997											
	homme	10052	100	13,8	14,6	9,0	19,2	11,4	10,8	9,4	7,0	4,8
	femme	7970	100	14,4	14,4	9,6	19,6	11,8	10,9	9,2	6,0	4,1
	Salariat total	18022	100	14,1	14,5	9,3	19,4	11,6	10,8	9,3	6,6	4,5
	1992											
	homme	9806	100	14,2	18,0	10,0	14,9	12,8	12,2	9,0	5,1	3,8
	femme	7290	100	16,0	17,9	9,8	16,2	14,1	11,7	7,6	3,9	2,9
	Salariat total	17096	100	14,9	18,0	9,9	15,4	13,4	12,0	8,4	4,6	3,4
J A P O N	2002											
	homme	32122	100	9,3	10,2	10,7	16,2	12,6	10,0	11,2	8,0	11,8
	femme	20591	100	17,4	17,9	16,1	18,8	11,5	7,1	5,3	2,6	3,2
	Salariat total	52714	100	12,4	13,2	12,8	17,2	12,2	8,8	8,9	5,9	8,4
	1997											
	homme	33065	100	9,3	9,4	9,8	18,2	12,6	9,5	9,2	8,5	13,4
	femme	21834	100	18,7	15,9	14,2	22,1	11,4	6,8	5,4	3,3	3,7
	Salariat total	54899	100	13,1	12,0	11,5	19,7	12,1	8,4	7,7	6,4	9,5
	1992											
	homme	32201	100	9,8	12,6	8,6	15,6	13,9	8,9	8,1	7,2	13,9
	femme	22531	100	17,2	20,2	12,2	18,1	12,4	6,2	4,7	3,5	4,5
	Salariat total	54732	100	12,9	15,8	10,1	16,7	13,3	7,8	6,7	5,7	10,1

Sources : Op. cit.

Conclusion

Les marchés du travail en France et au Japon ont connu respectivement les évolutions notables au cours de la décennie précédente. Ces transformations portent, notamment, sur le double phénomène: la « déstabilisation » des marchés internes, longtemps considérés comme une modalité d'organisation dominante dans les deux pays; l'effritement des cloisonnements entre les différentes catégories ou types de marché, qui se traduit par un flou sur leurs frontières respectives et des passages de plus en plus fréquents de l'un à l'autre pour des franges élargies de la population active.

Dans un contexte de recherche de flexibilité et de chômage de masse, la transformation des modes de gestion et d'organisation du travail aurait été un des éléments déterminant de ce brouillage des frontières et de la déstabilisation des « normes d'emploi fordistes ».

Toutefois, malgré la pesanteur du chômage de masse et une progression indéniable des formes atypiques de travail, une grande part du salariat conserve le statut classique, exception faite du salariat féminin japonais. La « norme d'emploi » basée sur le statut des CDI, certes combinée avec des situations de plus en plus complexes du travail (sous-traitance, externalisation des opérations, délégation du travail etc.), semble continuer à jouer son rôle pivot dans la société salariale. Dès lors, cette situation n'apparaît correspondre tout à fait ni à « l'éclatement des normes d'emplois », ni à la précarisation généralisée du marché du travail, même si la question de savoir comment définir la « précarité » reste ouverte.

Le diagnostic général de la « flexibilisation/précarisation des normes d'emplois », liée essentiellement au changement de régime productif, doit mieux prendre en considération les effets de l'offre du travail. En particulier, la prise en compte des « rapports de sexes », construits sociaux basés sur l'articulation entre travail, famille et société, permet de complexifier le débat sur la transformation du marché du travail. Le passage à « l'économie des services » n'implique pas-t-il davantage les logiques sociétales fortement incorporées dans les rapports de sexes ? Si cela s'avère vrai, les différentes notions comme « disponibilité », « précarité » ou encore « norme d'emploi » devront être interprétées ou réinterprétées selon les contextes sociétaux spécifiques à chaque société.

Bibliographie

- Aoki M. (1988), *Information, Incentives and Bargaining in the Japanese economy*, Cambridge University Press.
- AUER P., CAZES S. ed. (2003), *Employment Stability in an age of flexibility. Evidence from Industrialized Countries*, International Labour Office, Genève.
- Boyer R., Freyssenet M. (2000), *Les modes productifs*, Repères, Paris, La découverte.
- Castel R. (2003), *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Le Seuil, La République des idées.
- Daune-Richard A.-M. (1998), « Qualifications et représentations sociales », in Maruani (ed.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris, La découverte/Mage.
- Doeringer P., Piore M. (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*. Heath, Lexington.
- Fournier C. (1997), *Femmes des années 90. Diplôme, activité et emploi*, in « Femmes sur le marché du travail », Collection des études n°70, Céreq.
- Jacoby S. (1999), « Are career jobs headed for extinction? », *California Management Review*, 42: 1.
- Marsden D. (1999), *A theory of employment systems: micro-foundations of societal diversity*. Oxford University Press, Oxford.
- Marsden D, Nohara H., Ryan P. (2005), *Youth employment and pay structure in post-war Japanese industry*, Conference on Youth Employment in the Global Economy, Hofstra University, New York.
- Nohara H. (2002), « L'analyse sociétale des rapports entre les activités féminine et masculine; comparaison France-Japon », *Revue Française de Sociologie* XL-3.
- Nohara H. (2002), « Des Limites du Mode de Développement de l'Economie Japonaise: Examens Institutionnels et Historiques », *Economie Appliquée*, Tome LV, n° 1.
- Nomura M. (1999), *Koyofuan (Insécurité d'emploi)*, Iwanami-shinsho.
- Ramaux C. (2006), *Emploi : éloge de la stabilité : l'Etat social contre la flexisécurité*, Editions mille et une nuits.