



HAL
open science

Mutations des pratiques d'emploi au Japon : l'emploi des femmes et l'inégalité homme-femme

Hiromi Takahashi

► **To cite this version:**

Hiromi Takahashi. Mutations des pratiques d'emploi au Japon : l'emploi des femmes et l'inégalité homme-femme. 2019. hal-02417078

HAL Id: hal-02417078

<https://univ-rennes2.hal.science/hal-02417078>

Submitted on 18 Dec 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

LiRIS - Laboratoire interdisciplinaire de Recherche sur les Innovations Sociétales

Université Rennes 2

**Mutations des pratiques d'emploi au Japon :
l'emploi des femmes et l'inégalité homme-femme**

Hiromi TAKAHASHI

Chercheuse associée au LiRIS, hiromi.takahashi@univ-rennes2.fr

WP LiRIS- Axe 1- #2019-01

Mars 2019

Univ Rennes, LiRIS (Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche sur les Innovations Sociétales) - EA 7481, F-35000 Rennes, France

Changes in Japanese Employment Practices: Women's Employment and Gender Inequality
- Hiromi TAKAHASHI

Abstract

Keywords: Women's employment, Gender inequality, Japan, Family model, Poverty, Social protection

This article is an attempt to analyze whether the so-called "traditional" gender inequality in Japan concerning employment is maintained or if it evolves towards less inequality, and to decipher the reasons. To do this, we examine employment data for men and women, and consider first the evolution of the overall situation of women's occupation within the traditional role assigned to them in Japan. Then, the inequalities they experience and their evolution are documented: job insecurity, unequal wages, non-access to leadership positions and poverty. The analysis of the activity of Japanese women is conducted over the period 1985-2015. This makes it possible to understand the limits of the contemporary evolution and to see that these persistent inequalities are rooted in Japanese employment practices related to the social protection system built in the past decades, as well as in a family model based on a male breadwinner.

Mutations des pratiques d'emploi au Japon : l'emploi des femmes et l'inégalité homme-femme – Hiromi TAKAHASHI

Résumé

Mots-clefs : Emploi féminin, Inégalités femmes-hommes, Japon, Modèle familial, Pauvreté, Protection sociale

Dans cet article, on se propose de voir si les inégalités homme-femme au Japon eu-égard à l'emploi, inégalités dont le caractère est réputé « traditionnel », se maintiennent ou si elles évoluent vers moins d'inégalité, et d'en décrypter les raisons. Pour ce faire, on examine les données de l'emploi par genre, à partir de l'évolution de la situation générale de l'occupation des femmes dans le cadre du rôle traditionnel qui leur est assigné au Japon. On documente ensuite les disparités de traitement qu'elles subissent et leur évolution : précarité de l'emploi, inégalités de salaires, non accès aux postes de direction, et pauvreté. L'analyse de l'emploi féminin au Japon est menée sur la période 1985-2015. Cela permet de comprendre les limites de l'évolution contemporaine et de constater que ces inégalités persistantes sont enracinées dans les pratiques d'emploi japonaises liées au système de protection sociale mis en place par le passé, ainsi que dans un modèle de famille basé sur le revenu masculin.

Hiromi TAKAHASHI

Mutations des pratiques d'emploi au Japon : l'emploi des femmes et l'inégalité homme-femme

Au Japon comme ailleurs et avec la toile de fond commune des injonctions prononcées par les organisations internationales depuis les années 1990, il y a un souci officiel affiché d'améliorer la situation des femmes au regard de l'emploi car elles y subissent une inégalité de traitement qui paraît traditionnelle. Manifestement ce souci n'a pas encore permis de bons résultats car le rapport 2017 du Forum économique mondial sur la parité entre hommes et femmes, classe le Japon à la 114^{ème} place sur 144 pays classés.

Le système d'emploi japonais mis en place vers 1960 et mondialement connu comme système d'emploi à vie est fondé sur un emploi masculin, la femme étant destinée selon ce modèle à rester au foyer. C'est avec ce modèle que le Japon a réalisé une forte croissance pour devenir la deuxième puissance industrielle de la planète. Il a fallu attendre 1986 pour que les autorités gouvernementales en quelque sorte s'inquiètent de la situation des femmes.

Une série de dispositions législatives vont alors essayer de remédier à cette inégalité. En 1986 apparaît en effet la « loi sur l'égalité des chances et de traitement entre hommes et femmes dans le travail » qui sera amendée plusieurs fois comme celle « sur les normes du travail » relatives à la protection des femmes. D'autres dispositions législatives ont également été prises : « la loi sur le congé parental » de 1992, « la loi sur le travail à temps partiel » de 1993, « la loi sur l'égalité des sexes dans la société » de 1999. Depuis 2002, le gouvernement japonais affiche même l'objectif d'élever la proportion de femmes aux postes de responsabilités et se situe en 2005 dans une perspective d'avenir avec la « loi sur promotion du soutien au développement de la prochaine génération ». Enfin, face à la perspective d'une pénurie de main d'œuvre, le premier ministre Abe, depuis 2013, a mis en place un programme dit « Womenomics », visant à accroître la place des femmes dans le marché du travail « en les plaçant au cœur de la politique de croissance ». M. Abe réaffirme régulièrement l'objectif ambitieux de 30 % de femmes dans des positions de direction en 2020, contre 12 % en 2013.

Nous allons essayer au travers de l'examen des données de l'emploi par genre de voir si le caractère réputé "traditionnel" de l'inégalité homme-femme au Japon eu-égard à l'emploi se maintient ou s'il évolue vers moins d'inégalité et d'en décrypter les raisons.

Dans une première section on examinera l'évolution de la situation générale de l'occupation des femmes dans le cadre du rôle traditionnel qui leur est assigné au Japon et dans

la seconde partie on documentera les inégalités qu'elles subissent et leur évolution : précarité de l'emploi, inégalités de salaires, non accès aux postes de direction, et pauvreté.

I. Evolution générale de la situation des femmes eu-égard à la question de l'emploi au Japon

I.1. La place des femmes dans le modèle traditionnel de la famille et de l'emploi au Japon

Le système du « salaire familial », système salarial calculé en fonction de l'âge du travailleur qui avait comme objectif d'assurer la vie du salarié et de sa famille, s'est répandu en Europe dans le contexte de la récession provoquée par la Première Guerre mondiale, et a été introduit au Japon au début des années 1920 [Noyori, 2017]¹. Mais c'est surtout dans les années 1960 que ce système salarial s'est établi au Japon.

La naissance d'un « salaire familial » est venue formaliser du point de vue du droit du travail la division entre les sexes selon laquelle « les hommes travaillent à l'extérieur et les femmes protègent le foyer ». Cette combinaison, le « salaire familial » et la division sexuée du travail, est étroitement liée aux pratiques d'emploi japonaises. Dans « le système japonais des années 1960 » [Endo, 2014], l'homme occupe un emploi stable et reçoit un salaire augmenté à l'ancienneté, son revenu soutenant principalement le budget du ménage, et sa femme, femme au foyer, travaille, si besoin, à temps partiel afin d'augmenter les revenus du ménage. De cette manière, étant travailleuse non régulière, la femme est exclue des pratiques d'emploi japonaises réservées aux emplois stables. Cependant, en même temps, elle joue un rôle important dans le soutien de ces pratiques d'emploi.

Dans ce contexte, le système de protection sociale basée sur l'emploi mis en place après-guerre se fondait sur un modèle familial « standard » --- composée de mari / femme / enfant -- -, où l'homme assurait le rôle de soutien de la famille avec son seul revenu, la femme restait à la maison pour effectuer toutes les tâches ménagères, s'occuper des enfants et prendre soin des parents âgés, parfois en se retirant du marché du travail, ou en travaillant à temps partiel. Le système de sécurité sociale a été bâti pour faire face au risque social --- chômage, retraite, maladie, décès --- des travailleurs masculins bénéficiant d'un salaire à l'ancienneté et d'un

¹ Dans le *Revue de la politique sociale (Shakai Seisaku jihou)* paru en 1921, le « salaire familial » est présenté avec l'exemple du cas des travailleurs français. En 1923, sont présentés dans la même revue les cas de la France, de l'Allemagne, l'Italie, des Pays bas, Belgique (Noyori, p. 24).

emploi à vie en tant qu'employés réguliers alors que les femmes et les enfants sont considérés comme des personnes à charge. En appui à ce modèle, la fiscalité et le régime des retraites offraient des avantages aux familles mariées.

Ce modèle de « soutien par le revenu masculin » à la famille n'était pas dérivé de la culture et des traditions japonaises, mais il avait été introduit après une période de forte croissance économique et avait été achevé par le pouvoir politique dans les années 1980 [Osawa, 2002, 2013]. Ce qui est curieux, c'est que dans la même période, les années 1980, une législation favorisant l'égalité des sexes a été promulguée : la loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi. On note également la ratification par le Japon de la Convention sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. En même temps, d'autres politiques ont contribué à renforcer le modèle du « revenu masculin combiné avec la répartition des rôles en fonction du sexe » et à cantonner les femmes au foyer familial, en mettant en place des régimes d'assurance sociale incluant un dispositif d'avantages fiscaux. Par exemple, les limites des déductions fiscales pour les conjoints ont été relevés, des déductions spéciales pour les conjoints ont été introduites, et un système de pension nationale destiné aux femmes au foyer a été établi. Si ces mesures ont des aspects positifs, une de leurs conséquences est que certaines femmes préfèrent ne pas augmenter leurs heures de travail pour que leur conjoint continue à bénéficier de ces réductions, car la politique fiscale japonaise pénalise lourdement les femmes mariées quand elles acceptent un emploi bien rémunéré. Et un système de retraite public offre un grand avantage pour les femmes "dépendantes" de leur mari.

Ce modèle social a été bien accueilli par les Japonais et aura un succès d'autant plus grand qu'il y a des avantages conséquents sous la forme de prestations payées par l'entreprise, d'un abattement fiscal et d'exemption de cotisations de retraite pour l'épouse au titre de femme au foyer. Ce qui a contribué et contribue encore à décourager les femmes de travailler, et à faire des femmes au foyer des personnes dépendantes.

Plutôt que de privilégier la redistribution du revenu à travers les dépenses sociales, le Japon a mis en place une protection sociale fondée sur l'emploi. Ainsi les personnes qui ne sont pas catégorisées dans le modèle « standard », à savoir --- les travailleurs non réguliers (voir plus loin pour la définition de cette catégorie), les familles à deux revenus et les familles monoparentales --- sont dans une position défavorable pour la redistribution des revenus. En particulier, les mères célibataires risquent fortement de devenir des travailleurs pauvres en raison de l'affectation de recettes par le gouvernement, en particulier à cause des cotisations d'assurance maladie et de retraite très élevées. La pauvreté des personnes âgées au Japon touche également les femmes en particulier, car la sécurité sociale japonaise fonctionne uniquement

sur le mode du « soutien du revenu masculin » et n'a pas été conçue pour réduire le risque de pauvreté des femmes âgées séparées de leurs maris.

Le modèle type des ménages au Japon est cependant en train d'évoluer avec de nombreuses caractéristiques nouvelles. Notons le recul de l'âge moyen du mariage, l'augmentation du nombre de célibataires² et de divorces. Le nombre de ménages composés de « travailleurs salariés + femmes au foyer » avait augmenté de 1955 à 1980, mais décline depuis tandis que le nombre des ménages à double revenu a augmenté progressivement depuis 1995. La famille « standard », n'était déjà plus majoritaire en 1985 : elle n'était que le fait de 43% des familles. Elle devient minoritaire en 2005, n'atteignant plus que 33% (cf. « l'Enquête nationale sur la stratification sociale et les déplacements sociaux », [Nakai, 2011]).

I.2. La place générale des femmes dans l'emploi au Japon

En 2007, dans un rapport de Goldman Sachs, il était indiqué que « si le taux d'activité des femmes au Japon augmente autant que celui des hommes, le PIB par habitant augmentera de 16% », et la secrétaire d'État Hillary Clinton a cité ce propos en 2011 lors du Sommet économique des femmes. En 2011, le rapport du FMI intitulé « Les femmes peuvent-elles sauver le Japon ? » a estimé que le PIB augmentera de 4% si la population active féminine du Japon atteint le même niveau que celle des pays du G-7 (hors Italie), et de 8% avec un taux d'occupation féminine proche de celui de l'Europe du Nord.

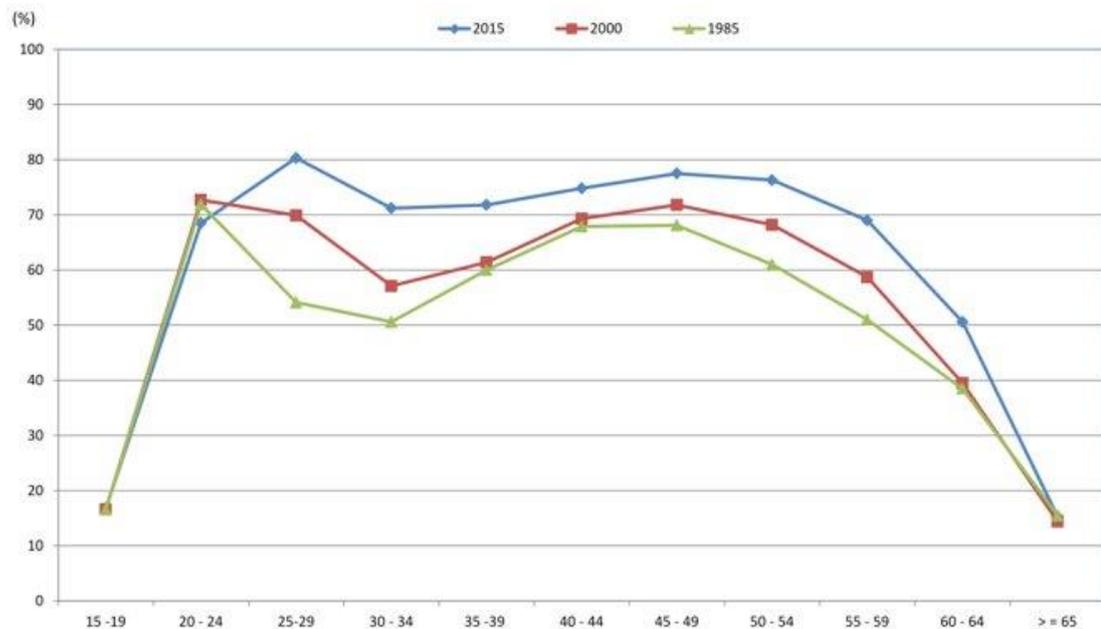
Regardons maintenant les spécificités japonaises quant à l'emploi des femmes. Le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans diminue depuis 1995 au Japon. Depuis 2008, cela a entraîné une diminution de la population active, qui a toutefois recommencé à augmenter à partir de 2013. Ceci est expliqué par le fait que le taux d'emploi des personnes de plus de 65 ans, ce qui équivaut à environ 30% de la population, est en augmentation et le taux d'emploi des femmes de moins de 65 ans progresse également. Le taux d'emploi des femmes (15-64 ans) montre une tendance à l'augmentation entre 1985 et 2015 : 53,3% en 1985, 56% en 1990, 56,5% en 1995, 56,8% en 2000, 58,2 % en 2005. Il est passé à 60,1% en 2010 et encore à 64,7% en 2015, dépassant ainsi la moyenne des pays de l'OCDE, 58,6%. Le dépeuplement du pays se traduit par un rétrécissement du marché domestique, des débouchés pour les entreprises et de la main d'œuvre disponible. Ainsi, le marché du travail japonais se distingue par un quasi plein

² Le taux de célibat des femmes âgées de 35 à 39 ans a grimpé fortement : de 5,5% en 1980, il est passé à 13,9% en 2000, et à 23,9% en 2015, c'est-à-dire une personne sur quatre est célibataire. Pour les femmes âgées de 30 à 34 ans, ce taux est de 34,6% (Recensement du ministère de l'Intérieur).

emploi (2,8% de chômage) et une hausse significative du taux de participation des femmes de 15-64 ans (69% en 2017). Cependant, la différence du taux d'emploi entre hommes et femmes est importante au Japon, et correspond à environ 17 points de pourcentage (le taux d'emploi des hommes en 2015 était de 81,8%).

Ainsi, le taux de participation des femmes au marché du travail au Japon n'est pas radicalement différent de celui des autres pays de l'OCDE. Par contre, la durée et le montant des allocations de l'assurance de chômage sont plus faibles qu'en Europe. En fait, si on regarde le profil de l'emploi des femmes par groupe d'âge, celui-ci trace une courbe en forme de M, bien connue, c'est-à-dire une courbe présentant deux sommets séparés par un creux. Cela résulte de la combinaison d'un travail de courte durée dans les années de jeunesse, le sommet de gauche, et d'un travail à temps partiel à la quarantaine, le sommet de droite. Cette courbe dessine les contours d'une activité féminine discontinue, qui s'interrompt à l'âge de la maternité et de l'éducation des enfants pour reprendre ensuite (Fig. 1).

Figure 1 : profil de l'emploi des femmes selon l'âge



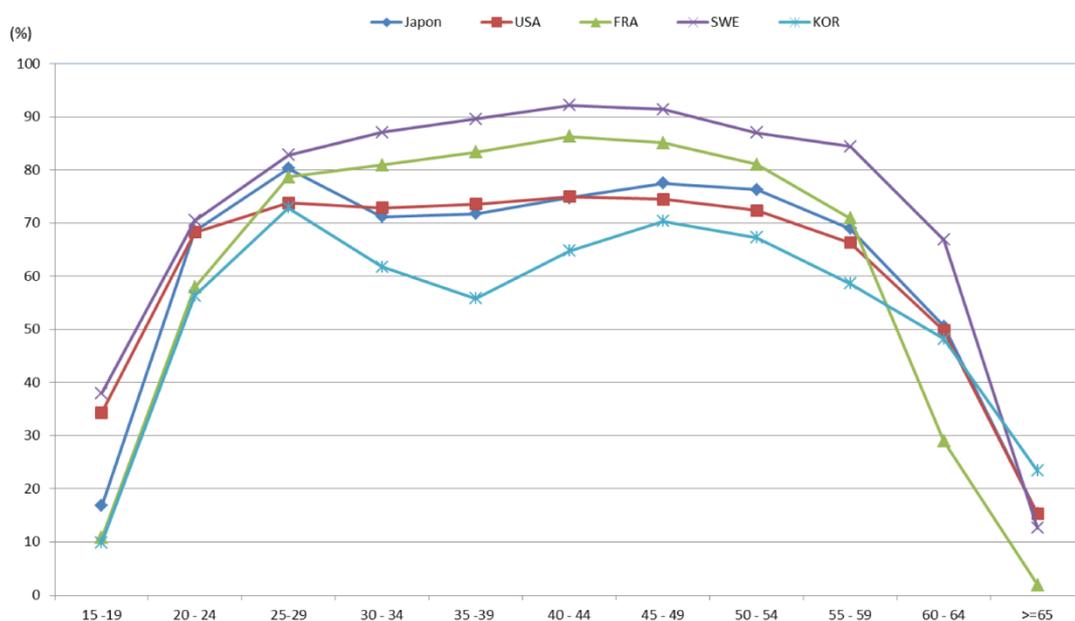
Source : Ministère des Affaires intérieures et des Communication, *Recensement de la population (emploi)*, 2016

Chez les femmes, la tendance à rester au foyer a progressé tout au long de la période de développement accéléré des années 1960 et 1970. Cependant, à cette époque, l'emploi des femmes mariées se développe également, pour compenser le manque de main-d'œuvre jeune,

dû à la croissance accélérée. Mais, après la crise pétrolière de 1973, les femmes étant exclues du système masculin de l'emploi à vie, la courbe de l'activité féminine prend la forme d'un « M ». Une telle forme a continué à rester très marquée jusqu'en 1985. Après, le nombre de foyers dans lesquels la femme est inactive a commencé à diminuer et la baisse du nombre de femmes actives parmi les trentenaires (le creux de la courbe en M) se résorbe d'année en année. En 2015, on voit bien que la courbe s'est déplacée vers le haut ; mais elle conserve tout de même la forme en M. En 2015, le pic de gauche (80,3%) correspond à la tranche d'âge de 25 à 29 ans, le pic de droite (77,5%) à la tranche d'âge de 45 à 49 ans, et le creux de la courbe (71,2 %) à la période 30 - 34 ans.

L'allure en M est visible particulièrement au Japon et en Corée du Sud (fig.2). En Occident, certains pays ont commencé à se libérer de ce modèle en « M » dans les années 1980, et aujourd'hui la courbe de l'emploi féminin a plutôt une forme en U inversée, en accord avec le fait que les femmes travaillent sans interruption. Alors qu'au Japon, pendant la même période, le gouvernement prenait des mesures en soutien des femmes au foyer, mesures telles que la création d'une retraite en leur faveur et des déductions d'impôt pour les conjoints.

Figure 2 : comparaison internationale du profil de l'emploi des femmes selon l'âge



Source: JILPT, *Databook of International Labour Statistics 2017*

II. Montée et persistance des inégalités subies par les femmes au Japon et relatives à l'emploi

II. 1. La montée de l'emploi précaire touche principalement les femmes

Le marché du travail japonais se caractérise également par la division entre travailleurs réguliers (seiki-rôdôsha / seishain), qui sont directement engagés par l'employeur et bénéficient d'un contrat à durée indéterminée (emploi à vie), et travailleurs non-réguliers (hiseiki-rôdôsha), c'est-à-dire précaire. Cette division impacte tant le niveau de salaire que les statuts. L'emploi dit non-régulier (pâto---temps partiel, arubaito---travailleur temporaire, haken-shain---intérimaire, keiyaku-shain / shokutaku-shain---contractuel) regroupe les emplois à temps partiel et les emplois contractuels à durée limitée. Il faudrait ajouter ici que les emplois non-réguliers sont très fortement liés au genre et au cycle de vie. Le temps partiel, autrement dit « shufu pâto » signifiant « l'emploi temps partiel des femmes au foyer », concerne les femmes de plus de 35- 40 ans, à savoir celles qui reviennent sur le marché de l'emploi après avoir élevé leurs enfants. L'arubaito est le travail temporaire des jeunes. Le shokutaku est lié aux hommes âgés, souvent de plus de 65 ans, qui dans la pratique continuent de travailler comme contractuels, après avoir pris leur retraite, au sein de l'entreprise qui les embauchait comme salariés titulaires.

L'accroissement des emplois non-réguliers constitue un élément emblématique de la mutation sociale qui s'est produite depuis le début des années 1980. Le travail à temps partiel apparaît vers le milieu des années 1950 mais son développement remonte aux années 1970 lorsque, suite à la crise pétrolière de 1973, le recours à une main-d'œuvre féminine employée à temps partiel et à bas salaire se généralise. La part des travailleurs non-réguliers a progressé de 15 % au cours des années 1980. Cependant, le grand tournant du travail non-régulier se produit dans les années 90. Après l'éclatement des bulles financières en 1992 et la crise économique qui a suivi, la dérégulation du marché de travail a enclenché un mouvement de remplacement des salariés réguliers par des travailleurs non réguliers. En 1995, un rapport de la Fédération japonaise des associations d'employeurs (Nikkeiren) intitulé « La gestion japonaise pour une nouvelle ère » recommandait la révision des pratiques de l'emploi japonais, caractérisées par les salaires augmentés à l'ancienneté et par l'emploi à vie, en proposant d'adopter massivement les emplois à durée déterminée, le salaire annuel, les salaires horaires, etc.

Ainsi le nombre des travailleurs non réguliers a augmenté de manière forte. 2005 est une année historique car pour la première fois le nombre de travailleurs non réguliers a dépassé celui des travailleurs réguliers (tableau 1). Alors qu'en 1985 on comptait 9,9 millions d'employés permanents et 4,7 millions d'employés non permanents, les statistiques de 2015 annoncent 10,4 millions d'employés réguliers et 13,4 millions d'employés non réguliers, c'est-à-dire qu'en trente ans le nombre d'emplois irréguliers a été multiplié par presque trois. La discontinuité forte entre le système japonais traditionnel de protection sociale, basé sur l'emploi, et la situation présente, caractérisée par l'instabilité de l'emploi, est désormais parfaitement visible. En particulier chez les femmes et les jeunes hommes, le taux de travailleurs non réguliers augmente d'année en année, aboutissant dans les faits à leur exclusion du marché du travail stable. La précarité demeure très élevée chez les femmes : passant de 32,1% (7,4% chez les hommes) en 1985, à 56,3% (21,8% chez les hommes) en 2015. En analysant les données par tranche d'âge, l'augmentation du nombre de femmes âgées de 15 à 24 ans et de plus de 45 ans est significative. En effet, lorsqu'une femme reprend le travail après avoir élevé des enfants, il s'agit dans la grande majorité des cas d'un emploi non régulier. L'article 10 de la loi sur les mesures pour l'emploi (entrée en vigueur en 2007) interdit les restrictions d'âge au recrutement, mais malgré cette loi, il devrait avoir le mur invisible qui réserve l'emploi régulier aux personnes « moins de 30 ans » ou « moins de 34 ans » comme il est pratiqué auparavant (69% des entreprises avaient recruté du personnel régulier de moins de 34 ans, selon le ministère du Travail).

Tableau 1 : Les types d'emplois occupés par les femmes

*part de femmes travailleuses non régulières dans le total de l'emploi féminin

Année	total (millions de personnes)	Travailleuses régulières (millions de personnes)	Travailleuses non régulières (millions de personnes)	Part des non régulières* (%)
1985	14,6	9,9	4,7	32.1
1990	16,9	10,5	6,4	38.1
1995	19,0	11,5	7,4	38.4
2000	20,1	10,7	9,3	46.4
2005	21,4	10,1	11,2	52.4
2010	22,6	10,4	12,1	53.7
2015	23,8	10,4	13,4	56.3

Source : Ministère des Affaires intérieures et des Communications, *Recensement de la population (emploi)*

II.2. Les inégalités salariales sont très fortes aux dépens des femmes

Une conséquence de la division entre emploi régulier et emploi non-régulier est la montée des inégalités salariales. Le salaire des travailleurs non-réguliers reste extrêmement bas par rapport à celui des travailleurs réguliers. Mais dans tous les cas les femmes ont un salaire très inférieur à celui des hommes.

Les salaires des travailleurs en 2015 sont de 335 100 yens pour les hommes et de 242 000 yens pour les femmes (ministère de la Santé, du Travail et du Bien-être). Si on affecte au salaire des hommes un indice de 100, le salaire des femmes correspond à 72,2. Au Japon, la disparité salariale entre les hommes et les femmes est la plus grande parmi les pays de l'OCDE (par exemple, Suède 88,0, France 84,9, États-Unis 82,5) en 2015, mais en ce qui concerne les travailleurs réguliers, l'écart de revenu diminue progressivement (60,2 en 1990, 65 en 2000). (JILPT, Databook of International Labour Statistics 2016)

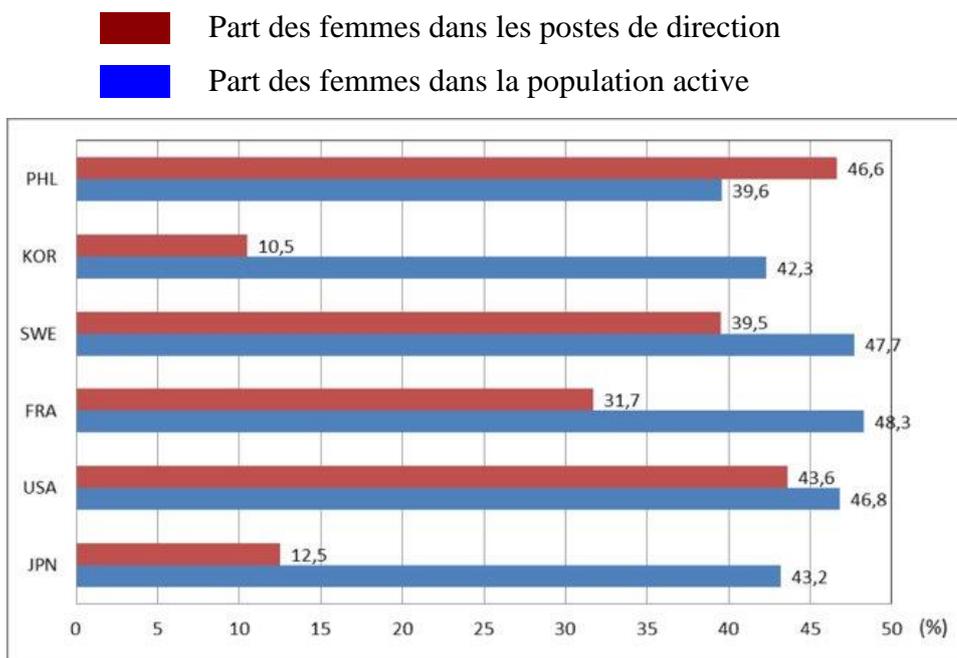
Un autre problème concerne la disparité salariale entre emploi régulier et non régulier. Quant au niveau de salaire des travailleurs en 2014, si on affecte au salaire des travailleurs régulier un indice de 100, celui des travailleurs non-régulier atteint 56,6 au Japon, contre 82,2 en Suède, 86,6 en France. (JILPT, Databook of International Labour Statistics 2018). La moyenne en Europe du salaire à temps partiel est de 81,5. Au Japon, le salaire moyen d'un travailleur non-régulier à plein temps est inférieur d'environ 40 % à celui d'un employé régulier. Les travailleurs non-régulier ne gagnent pas assez pour avoir un niveau de vie décent et, surtout dans les grandes agglomérations, sont de plus en plus à risque de pauvreté bien qu'ayant un emploi. En plus de la faible rémunération et la précarité qui les caractérisent, les emplois non-réguliers ne permettent pas non plus d'accéder à une couverture sociale suffisante, notamment en matière d'assurance maladie et d'assurance chômage. Mais le gouvernement s'est enfin décidé en 2016 à prendre des mesures en faveur des employés non-réguliers : extension du système d'assurance maladie aux travailleurs à temps partiel, possibilité pour les employés contractuels de prendre des congés pour les enfants, application à partir de 2020 la règle « à travail égal salaire égal ». Donc, la situation des travailleurs non-réguliers devrait s'améliorer...

II. 3. L'inégalité d'accès aux postes de direction pour les femmes reste importante

En regardant la tendance de 1985 à 2015 du taux de femmes dans les postes de direction dans l'enquête du ministère de la Santé, du Travail et du Bien-être, on peut constater qu'il a considérablement augmenté au Japon. Voici le détail. En 1985, seuls 3,9 % de la « catégorie de

chefs de sous-section (kakarichô) étaient femmes, en 2015 ce chiffre passe à 17%. On passe de 1,6% à 9,8% de chefs de section (kachô), de 1% à 6,2% de directeur de département (buchô). Cependant, le niveau reste très bas comparé aux pays occidentaux. La proportion de femmes aux postes de direction au Japon en 2015 était de 12,5%, à comparer avec le chiffre de 43,6 % aux Etats-Unis, et de 31,7% en France. Cette proportion est très faible aussi par rapport à des pays asiatiques tels que Singapour (34%) ou les Philippines (46,6%). (fig. 3)

Figure 3. Le taux de femmes dans les postes de direction (en 2015)



Source: JILPT, *Databook of International Labour Statistics 2017*

En avril 2016, la « loi sur la promotion de l'emploi des femmes » est entrée en vigueur. Son objectif est de porter « la proportion de femmes occupant un poste de direction à 30% en 2020 » et de préciser les rôles et les objectifs que devraient poursuivre le gouvernement, les municipalités et les entreprises. Les entreprises de plus de 301 employés doivent fixer leurs objectifs en termes d'effort, de taux d'emploi des femmes et de différence de durée de travail entre les hommes et les femmes, d'heures de travail, de proportion de postes de direction féminins. Néanmoins, il serait irréaliste de penser que la loi de 2016 permettra d'atteindre cet objectif. Elle semble rester une mesure symbolique et assez limitée, d'autant plus qu'il n'y a pas de pénalité en cas de non-respect des objectifs. Et l'on ne peut pas oublier que « 30 % en

2020 » s'est fixé pour l'objectif déjà en 2003, il y a 15 ans, dans le « 1er Plan quinquennal de base pour l'égalité entre les sexes » du Cabinet du bureau.

Malgré quelques évolutions, une des principales raisons qui expliquent la persistance de ce plafond de verre pour les femmes japonaises reste la courbe en forme de M présentée plus haut. Alors que les hommes accumulent une expérience professionnelle sans interruption, la carrière des femmes est entravée par des interruptions de travail. Dans les pratiques des entreprises, la mutation et la promotion sont étroitement liées et une particularité japonaise consiste en « la méthode de la sélection lente » : la carrière est préparée à long terme dans les entreprises pour environ 15 ans. Les entreprises embauchent des jeunes tout juste diplômés, et les forment en interne. Les employés changent de poste tous les trois quatre ans au sein de l'entreprise. Ces mutations s'accompagnent souvent d'un changement de domicile. Ce système pénalise les femmes ayant la responsabilité familiale, et elles ont tendance à ne pas souhaiter de promotion (Kanai, 2017).

De plus, le système de gestion des ressources humaines dans les grandes entreprises prévoit deux catégories d'emploi différentes : le premier type d'emplois généraux (sôgô-shoku) donnant accès aux fonctions de cadres va de pair avec des transferts, des mutations ; et le deuxième type *ippan-shoku* dont les travailleurs accomplissent des tâches routinières et ne peuvent être mutées ou promues à des postes de direction. Dans l'enquête faite par le ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales en 2017, 81% des employés de type *sôgô-shoku* étaient des hommes et parmi les employés de type *ippan-shoku*, 69 % étaient des femmes. (*Enquête nationale sur l'égalité hommes-femmes au travail (Koyô kintô kihon chôsa)*, ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, 2017).

II. 4. La pauvreté atteint particulièrement certaines catégories de femmes

S'agissant de la transition vers l'égalité des sexes dans le monde du travail, bien que des progrès aient été constatés dans les trente dernières années, la disparité susmentionnée persiste et le plafond de verre est très loin d'être brisé. Et surtout, malgré les progrès accomplis en vue de parvenir à l'égalité hommes-femmes, la montée des inégalités s'est renforcée, parallèlement, notamment chez les femmes. En effet, la part des personnes en état de pauvreté relative, c'est-à-dire ayant un niveau de vie inférieur à la moitié du niveau médian, a augmenté : de 12 % en 1985 à 15,6 % en 2015. Et la pauvreté affecte particulièrement les femmes célibataires non régulières, les femmes âgées seules, les mères célibataires, voir les femmes qui n'ont pas de mari en tant que « soutien de la famille ». En fait, 30% des femmes célibataires non régulières

sont considérées comme sous le seuil de pauvreté et 40% sont des travailleurs pauvres [Noyori, 2017]. Alors que 85 % des mères qui élèvent seules leurs enfants travaillent, environ 55 % d'entre elles connaissent, malgré certaines prestations sociales, la pauvreté relative. Ce chiffre, le plus élevé dans les pays de l'OCDE, prouve l'inefficacité des aides sociales puisqu'au Japon, alors que le taux d'emploi chez les mères célibataires est le plus élevé dans les pays de l'OCDE, le taux de la pauvreté relative chez elles est le plus élevé aussi.

Devant la réalité de cette condition féminine, à savoir la précarité, le bas salaire et la pauvreté, l'économiste Mari Osawa remarque que le problème n'est pas la disparité, mais l'exclusion, l'exclusion de la société. Le risque social qui doit être couvert par le système de sécurité sociale change, mais le système ne change pas. Et elle résume la politique sociale japonaise par la formule « un modèle dans lequel l'homme est le soutien de la famille » (*dansei-kaseginushi-gata*) [Osawa, 2002, 2007, 2013].

Conclusion

L'analyse que nous avons faite des données de l'emploi montrent que malgré des politiques volontaires récentes, les inégalités persistent. Ces inégalités sont enracinées dans les pratiques d'emploi japonaises, qui reflètent une vision figée de la structure familiale et conditionnent le modèle de protection sociale. Mais le modèle « standard » de la place des femmes dans la société eu-égard à l'emploi ne correspond plus du tout à la réalité du pays. De fait, ce modèle est devenu un fardeau non seulement pour les femmes mais aussi pour les hommes comme les travailleurs au chômage ou en situation irrégulière qui ne peuvent pas subvenir aux besoins de leur femme ou de leurs enfants. Face aux inégalités et à la pauvreté, ce dont il doit être question c'est la refondation des principes de la protection sociale au Japon, qui a été jusqu'ici basée sur deux piliers : la famille et l'entreprise. Car comme Mari Osawa l'affirme et le réaffirme, le modèle « traditionnel » du soutien par le revenu masculin à la famille n'est plus aujourd'hui qu'« une relique inutile du siècle passé ».

BIBLIOGRAPHIE

ACKER Joan (2009) « From glass ceilings to inequality regimes », *Sociologie du Travail*, vol. 51, n° 2, p. 199-217.

ARAI Misako, LECHEVALIER Sébastien (2005) « L'inégalité homme-femme au cœur de la segmentation du marché du travail japonais ? Une prise en compte du genre dans l'analyse du rapport salarial toyotiste », *Le Mouvement Social*, vol. n° 210, no. 1, p. 121-152.

ENDO Koshi (2014) « Rôdô ni okeru kakusa to kôseil », *Shakai-seisaku*, vol. 5, n° 3, p. 11-24.

GORDON Andrew (2017) « New and Enduring Dual Structures of Employment in Japan: The Rise of Non-Regular Labor, 1980s – 2010s », *Social Science Japan Journal*, vol. 20, n° 1, p. 9-36.

Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) (2016) *Databook of International Labour Statistics*, <<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2016/index.html>>, consulté le 10 décembre 2018.

Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) (2017) *Databook of International Labour Statistics*, <<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2017/index.html>>, Consulté le 10 décembre 2018.

Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) (2018) *Databook of International Labour Statistics*, <<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2018/index.html>>, Consulté le 10 décembre 2018.

KANAI Kaoru (2017) « Josei no shôshin o meguru ishiki to maneijimento », *Ôhara-shakai-mondai-kenkyûsho-zashi*, n° 704, p. 18-36.

KATO Chikako (2001) « Senkanki ni okeru joshi-rôdôsha to rôdô-seisaku », *Onna no shakaishi. 17-20 seiki*, Tokyo, Yamakawa-shuppan.

KAWAGUCHI Akira (2008) *Jendâ-keizai-kakusa. Naze kakusa ga umarerunoka, kokufuku no tegakari wa doko ni arunoka*, Tokyo, Keisô-shobô.

KIMOTO Kimiko, AKIYAMA Asuka (2013) traduit de l'anglais par Tronc Hélène, « 21. Temps plein, temps partiel : la flexibilité à la japonaise », *Travail et genre dans le monde*, Paris, La Découverte, « Hors collection Sciences Humaines ».

Kôsei-rôdô-shô (2016) *Heisei 27 nen Chingin-kôzô-kihontôkei-chôsa*, <<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2015/index.html>>, Consulté le 5 janvier 2019.

KOYAMA Shizuko (1991) *Ryôsai-kenbo to iu kihan*, Tokyo, Keisô-shobô.

LAUFER Jacqueline (2004) « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », *Revue française de gestion*, n° 151, p. 117-127.

LECHEVALIER Sébastien, MONFORT Briec (2016) *Leçon de l'expérience japonaise. Vers une autre politique économique*, Paris, Editions Rue d'Ulm.

MACNAUGHTAN Helen (2015) « Womenomics for Japan: is the Abe policy for gendered employment viable in an era of precarity? », *The Asia-Pacific Journal*, vol. 13, issue 12, n° 1.

NAKAI Miki (2011) « Josei no kyaria-dôkô », *Kikan-kakei-keizai-kenkyû*, n° 89, p. 11-21.

NEMOTO Kimiko (2016) *Too Few Women at the Top: The Persistence of Inequality in Japan*, Ithaca & London, Cornell University Press.

NOYORI Tomoko (2017) « " Kazoku-chingin" kannen no keisei to rekisiteki-igi », *Ôhara-shakai-mondai-kenkyûsho-zashi*, n° 699, p. 21-32.

OCHIAI Emiko (2013) « Kindai-sekai no tenkan to kazoku-hendô no ronri. Ajia to Yôroppa », *Shakaigaku-hyôron*, vol. 64, n° 4, p. 533-552.

OCDE, *Statistiques de l'OCDE sur les prestations et questions sociales : Distribution des revenus*, <<https://doi.org/10.1787/socwel-data-fr>>, consulté le 15 décembre 2018.

OSAWA Mari (2002) *Danjo-kyôdô-sankaku-shakai o tsukuru*, Tokyo, NHK Books.

OSAWA Mari (2007) *Gendai Nihon no seikatsu-hoshô shisetemu*, Tokyo, Iwanami-shoten.

OSAWA Mari (2013) *Seikatsu-hoshô no gabanansu*, Tokyo, Yuhikaku.

RIBAUT Thierry (2013) « Le modèle japonais de l'emploi à vie devient-il obsolète ? », *Economies et Sociétés*, série « Socio-Economie du travail », n° 35, 5, p. 661-690.

SHUTO Wakana (2013) « Dansei-kaseginushi-moderu to josei-rôdô », *Shakai-seisaku*, vol. 5, n° 1, p. 152-164.

Sômu-shô-tôkei-kyoku (2016) *Heisei 27 nen kokusei-chôsa*, <<https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/index.html>>, Consulté le 19 octobre 2018.

Sômu-shô-tôkei-kyoku (2016) *Heisei 27 nen rôdôryoku-chôsa, rôdôryoku-chôsa*, <<https://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2015/index.html>>, Consulté le 2 octobre 2018.

SUGITA Kurumi (2006) « Catégories d'emploi dans la société japonaise », *Travail et Emploi*, n° 108, <<http://travailemploi.revues.org/4844>>, consulté le 30 septembre 2016.

THOMANN Bernard (2005) « La question de l'emploi féminin dans le développement et les mutations de la politique sociale de l'État japonais depuis le début de l'ère Meiji », *Le Mouvement Social*, vol. n° 210, n° 1, p. 55-86.