

25 Mars 2002

**N°2002-02**

**La montée contemporaine des inégalités au Japon :  
Une analyse en terme de segmentation  
du marché du travail  
et une mise en perspective historique.**

**Sébastien LECHEVALIER**

CEPREMAP et EHESS – Centre Japon  
142, rue du Chevaleret, 75013 Paris  
tel : 33-1-40-77-84-27 ; fax : 33-1-44-24-38-57  
e-mail : [sebastien.lechevalier@cepremap.cnrs.fr](mailto:sebastien.lechevalier@cepremap.cnrs.fr)

**Internet** : Consulter le Web : <http://www.cepremap.cnrs.fr>

Article à paraître dans une version abrégée d'un tiers dans *Cipango* (2002).

L'auteur tient à remercier les participants au séminaire de Patrick Beillevaire, « L'identité nationale japonaise en question » (EHESS, 3/5/2001) et au Forum de la Régulation (CEPREMAP, 11/10/2001) pour leurs remarques stimulantes sur une première version de ce papier, ainsi que Hiromi Tanaka pour son aide inestimable. Cet article doit également beaucoup aux lectures exigeantes et constructives de Bernard Thomann et Thierry Ribault, et aux commentaires de Robert Boyer et de Pascal Petit.



# **La montée contemporaine des inégalités au Japon : Une analyse en terme de segmentation du marché du travail et une mise en perspective historique.**

Sébastien LECHEVALIER

## **Résumé**

Cet article propose de réinvestir le concept de segmentation pour penser les transformations contemporaines du marché du travail japonais, à distance à la fois des études centrées sur les grandes entreprises et qui prédisent la fin du système d'emploi à la japonaise, et de celles qui insistent sur la montée des inégalités de salaires et de richesse.

En adoptant une perspective historique, on montre que la structure segmentée de l'âge d'or (années 1950), qui se caractérisait principalement par un différentiel de salaire selon la taille de l'entreprise et une opposition entre travailleurs réguliers et temporaires, a connu une profonde altération à partir du début des années 1960, à la suite de la fin de la situation de surplus de travail. Ce trend d'homogénéisation des conditions de travail ne paraît pas avoir été interrompu par la fin de la période de haute croissance dans les années 1970, malgré une montée remarquable du travail à temps partiel, essentiellement féminin.

A contrario, il semble légitime de caractériser la période qui s'ouvre avec l'éclatement des bulles au début des années 1990 comme une phase de « resegmentation », dans un contexte de réapparition du surplus de travail, de montée d'un chômage inégalement réparti et des pratiques d'emploi différenciées selon les firmes, notamment des points de vue du recours à la main d'œuvre atypique et de l'ajustement de l'emploi. Cette montée récente des inégalités correspond à une rupture latente du compromis social d'après-guerre, dans de nouveaux contextes macroéconomiques et institutionnels, marqués respectivement par la chute du taux de croissance moyen et l'augmentation des fluctuations d'une part, et la « financiarisation » du rapport salarial d'autre part.

# **The contemporary increasing inequalities in Japan : An analysis in term of segmentation of the labor market and a historical perspective.**

Sébastien LECHEVALIER

## **Abstract**

This article proposes to resort to the concept of segmentation to understand the current transformations of the Japanese labor market. In so doing, we adopt a different perspective from two types of studies, the ones which are centered on the large firms and which forecast the end of the Japanese employment system, and the others which focus on the increasing inequalities in terms of wages and wealth.

In adopting a historical perspective, we show that the segmented structure of the Golden Age (1950s), which could be characterized by a wage differential according to the size of the firm and by a cleavage between regular and temporary workers, experienced a deep change at the turn of the 1960s, following the end of labor surplus. This trend of homogenization of the working conditions does not seem to have been interrupted by the end of the High Growth period in the 1970s, despite a noteworthy increase of the part-time workers, mainly female.

On the contrary, it seems relevant to characterize the 1990s as a phase of “resegmentation”, in a context of labor surplus, of increasing and unequally shared increasing unemployment and of differentiated employment policies among firms, notably from the viewpoints of resort to the atypical workforce and of the employment adjustment. This recent trend towards increasing inequalities corresponds to a latent breach of the Post-War compromise, in new macroeconomic and institutional contexts. These last ones are indeed characterized by the fall of the average growth rate and increasing fluctuations on one side, and by the “financiarization ” of the Wage Labor Nexus on the other side.

**Key words** : Inequalities – Segmentation – Japanese Labor Market – History of the Japanese Wage Labor Nexus.

**Mots-clefs** : Inégalités – Segmentation - Marché du travail japonais - Histoire du rapport salarial japonais.

**JEL Classification** : J42, N35.



**La montée contemporaine des inégalités au Japon :  
Une analyse en terme de segmentation du marché du travail  
et une mise en perspective historique.**

Sébastien LECHEVALIER

**Table des matières.**

<b>INTRODUCTION</b> .....	1
<b>1. LES CONCEPTS. UNE TENTATIVE DE CLARIFICATION DE NOTIONS CONFUSES.</b> .....	4
1.1 Le point de vue officiel sur le dualisme et les termes des débats scientifiques.....	4
1.2 L'approche de la segmentation dans cet article.....	6
<b>2. LA STRUCTURE DUALISTE PENDANT LA PERIODE DE LA HAUTE CROISSANCE (ANNEES 1950-1960).</b> .....	8
2.1 Mesurer les inégalités. Une double segmentation.....	8
2.2 Expliquer les mécanismes à la base de la segmentation.....	9
2.3 Interpréter la segmentation. L'archaïsme inégalitaire d'une économie en forte croissance ou une segmentation fonctionnelle au service de la maîtrise de l'incertitude dans un contexte de développement en déséquilibre ?.....	12
<b>3. L'EVOLUTION DE LA STRUCTURE SEGMENTEE. L'HOMOGENEISATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LE ROLE DE LA FIRME INTEGRATRICE DU DEBUT DES ANNEES 1960 AU DEBUT DES ANNEES 1990.</b> .....	15
3.1 Le « tournant de l'économie japonaise » au début des années 1960 et l'inversion du rapport de forces sur le marché du travail.....	15
3.2 Le compromis salarial japonais à l'épreuve des crises des années 1970 et 1980. Eloge du mode de flexibilité à la japonaise.....	16
3.3 La firme intégratrice et l'atténuation du dualisme intra-firme. L'extension de la norme de la sécurité de l'emploi.....	18
<b>4. LA RESEGMENTATION DU MARCHE DU TRAVAIL JAPONAIS DANS LES ANNEES 1990.</b> .....	21
4.1 Les faits.....	21
4.2 Comment expliquer la resegmentation du marché du travail japonais ?.....	24
<b>CONCLUSION</b> .....	30
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	34
<b>RESSOURCES STATISTIQUES</b> .....	37
<b>ANNEXE</b> .....	38

## INTRODUCTION

Parmi les études et les débats contemporains sur le marché du travail japonais, on peut distinguer deux approches principales. La première est surtout le fait d'économistes occidentaux et porte sur la fin d'un modèle largement théorisé par eux et résumé par l'emploi à vie et le salaire à l'ancienneté. Il y a plusieurs interprétations contradictoires des évolutions récentes - convergence vers le modèle américain, maintien des spécificités (à cause du poids de l'histoire ou de la culture, et ce toujours au prix de l'efficacité économique) ou possibilité d'un troisième scénario intermédiaire. Le débat entre ces différentes interprétations est faussé dès le début à cause d'une conception erronée du système d'emploi japonais. Bien sûr, celui-ci est caractérisé par une norme dominante, mais le fait stylisé majeur de l'après-guerre, c'est l'hétérogénéité du management à la japonaise et l'existence de structures différentielles et complémentaires (Uemura et al., 1999). La seconde approche est le fait d'économistes japonais, qui étudient l'évolution des inégalités de revenus et de patrimoine depuis la période de la bulle, qui remettrait en cause le « mythe » de la classe moyenne. L'un des points de départ est la publication du livre de Toshiaki Tachibanaki, *L'écart économique au Japon (Nihon no keizai kakusa 日本の経済格差)*, dont la thèse est que le Japon a connu un tournant à l'époque de la bulle du point de vue de la montée des inégalités. Cette thèse est remise en cause, notamment par Fumio Ôtake (2000) qui explique cette tendance inégalitaire par un effet structurel, l'augmentation du nombre de ménages de personnes âgées et de célibataires, sans qu'aucune des tranches d'âge ne soit caractérisée par une montée des inégalités<sup>1</sup>.

Toute critiquable que soit la thèse de Tachibanaki, elle a le mérite de mettre au cœur de l'analyse une nouvelle dynamique des inégalités liée à la « financiarisation<sup>2</sup> » de l'économie japonaise, et ce depuis au moins l'époque de la Bulle. Mais, elle a tendance à focaliser le débat sur les inégalités de revenus et de richesse en mettant de côté une dynamique d'inégalités qui nous paraît tout à fait essentielle, celle qui se joue sur le marché du travail et qui concerne plus précisément la sécurité de l'emploi, dans un contexte de montée du chômage. C'est là que trouve tout son intérêt le regard des économistes occidentaux, marqué par l'expérience du chômage de masse en Europe, ou aux Etats-Unis jusqu'au début des années 1990, et dont l'intérêt initial pour le Japon était lié aux performances remarquables de ce dernier en la matière. La clef est bien la

---

<sup>1</sup> A ce débat entre économistes, répond un autre débat entre sociologues qui porte cette fois sur les inégalités analysées du point de vue de la mobilité sociale. Un des ouvrages les plus marquants est celui de Toshiki Sato, *Fubyôdô Shakai Nippon (Le Japon : une société inégalitaire)*, qui se base sur l'enquête « *Shakai kaisô to shakai ido* » *zenkoku chosa – SSM chosa* » (*National survey on Social Stratification and Social Mobility - SSM survey*), pour mettre en évidence un phénomène de reproduction sociale au sein de la catégorie « cadres et directeurs ». Cette thèse est notamment critiquée par Kazuo Seiyama (2000) selon lequel l'échantillon utilisé par Sato n'est pas représentatif.

sécurité de l'emploi, mais que l'on doit étudier dans sa complexité en analysant les structures différentielles sous-jacentes, dont les inégalités salariales ne sont que révélatrices. Le dialogue entre ces deux approches nous semble dès lors fructueux.

Notre propos est de relier et de dépasser ces deux types d'analyse en réinvestissant le concept de segmentation du marché du travail, qui nous semble être idoine pour réaliser ce programme de recherche. On souhaite montrer que la clef des évolutions contemporaines n'est pas tant la fin du modèle de l'emploi à vie, que la remise en cause du compromis salarial d'après-guerre, qui portait sur le partage du risque et le degré acceptable d'inégalités<sup>3</sup>. Le signe manifeste en est la rupture du trend de ces inégalités, soulignée par Tachibanaki, mais dont les plus radicales et lourdes de conséquences semblent être moins les inégalités de revenus et de richesse que celles de la sécurité de l'emploi, au cœur du fonctionnement de la firme japonaise. On fait ainsi référence au débat classique au sujet du dualisme du travail japonais, qui était tombé en désuétude au cours des années 1980 mais qui revient de façon nuancée dans quelques analyses contemporaines (Tachibanaki et al., 2000). Il nous semble central selon nous pour comprendre l'évolution du système d'emploi japonais dans les années 1990, les forces du changement actuel et le futur de la relation salariale japonaise. De plus, il est loin d'être neutre du point de vue de l'étude des inégalités. Il s'oppose notamment à l'idée d'éclatement du rapport salarial en liaison avec la montée des inégalités intra-groupes<sup>4</sup>.

Si le point de départ de ce papier est la compréhension des évolutions les plus récentes, la perspective, quant à elle, est historique. Elle permet un double éclairage, celui des années 1990, à la lumière des transformations à l'œuvre sur le marché du travail depuis les années 1950 et inversement celui des débats des années 1950 aux années 1980 sur les explications et les interprétations de la segmentation, à la lumière de la montée des inégalités dans la période contemporaine. Il faut bien préciser ici la nature de cette démarche historique. D'une part, on s'inscrit ici dans la continuité de la thèse de Nishiguchi (1994) et de Boyer (1995), selon laquelle l'histoire du rapport salarial japonais depuis l'Entre-Deux-Guerres peut se comprendre comme une série de segmentations et de « déssegmentations »<sup>5</sup>. D'autre part, il ne s'agit pas de remonter aux origines du système d'emploi japonais. Dans ce cas, en effet, il aurait fallu intégrer dans notre

---

<sup>2</sup> Par financiarisation, on entend, dans un cadre d'analyse régulationniste, le renversement historique, au cours des années 1980-1990, de la hiérarchie des formes institutionnelles au détriment du rapport salarial et au profit de la finance (Boyer & Yamada ; 2000 : 201).

<sup>3</sup> Autrement dit, la méthode d'analyse consiste à ne pas étudier seulement les marchés internes mais aussi leurs liens avec les marchés externes.

<sup>4</sup> On adopte une approche volontairement restreinte des inégalités au Japon, sur lesquels on ne prétend pas tout dire avec le concept de segmentation, qui présente toutefois un caractère de généralité, au-delà des contextes nationaux. Pour un panorama plus complet de la montée des inégalités au Japon dans les années 1990, intégrant notamment les inégalités de richesse liées à la propriété, les déterminants en relation avec l'éducation ou le sexe ainsi que le caractère correctif du système fiscal voir Dourille-Feer (2000).

analyse l'Entre-Deux-Guerres et la Seconde guerre mondiale. Notre objectif est plutôt de mettre en perspective les transformations contemporaines par rapport à ce qui prévalait durant la période de haute croissance - qui à bien des égards constitue l'âge d'or de la segmentation au Japon et qui joue à ce titre un rôle de référent dans notre démonstration - de comparer deux structures différentes (pendant la haute croissance et aujourd'hui) et la transition entre ces structures (dans les années 1970 et 1980). Finalement la question qui est posée est de savoir si le rapport salarial japonais a besoin de la segmentation pour produire la sécurité de l'emploi ou bien s'il est foncièrement intégrateur, même si cela doit passer temporairement par une situation précaire pour certaines catégories de travailleurs.

Le plan de cet article est le suivant. Dans un premier temps, on définit les concepts de dualisme et de segmentation. Dans un second temps, on caractérise la structure dualiste de la période de haute croissance. Puis, on étudie l'évolution de cette structure du début des années 1960 au milieu des années 1980. Enfin, on expose l'hypothèse d'une resegmentation à partir de cette date.

---

<sup>5</sup> Il s'agit donc d'analyser l'évolution des inégalités en fonction de l'évolution de l'environnement dans lequel s'inscrit le rapport salarial.



## **1. LES CONCEPTS. UNE TENTATIVE DE CLARIFICATION DE NOTIONS CONFUSES.**

Le recours au concept de segmentation pour analyser les inégalités au Japon dans une perspective historique est rendu difficile par trois éléments. Le premier est le flou conceptuel entretenu par la pluralité des approches théoriques en terme de segmentation du marché du travail, qui sont souvent autant séduisantes que décevantes. Ensuite, au-delà de la dépendance du contenu du concept par rapport aux contextes nationaux, l'usage du terme est fortement connoté au Japon et renvoie à un clivage précis par rapport auquel il faudra situer notre propre approche pour éviter toute confusion. Enfin, la perspective historique adoptée ici nécessite de définir un concept suffisamment large pour prendre en compte l'évolution et susceptible d'être précisé en fonction des périodes considérées.

Malgré cette pluralité de sens et ces nuances théoriques, il y a un accord général sur la définition de la segmentation d'un point de vue descriptif : un marché du travail est dit segmenté quand il est traversé par un clivage entre deux ou plusieurs segments entre lesquels il y a très peu de mobilité et caractérisés par des différentiels de salaire, de sécurité de l'emploi, et plus généralement de conditions de travail et de possibilité de carrière. Ces segments apparaissent à la fois dans l'espace des emplois et dans celui de la main d'œuvre elle-même. Le problème n'est pas tant que les emplois soient différents qu'une partie de la main d'œuvre soit cantonnée dans un certain type d'emploi. La clef pour l'hypothèse de la segmentation c'est la discontinuité entre les différents segments (Berger & Piore, 1980 : 2). C'est cette définition générale que nous retenons.

Les différences entre les théories de la segmentation interviennent ensuite dans la définition des lignes de clivage entre les segments (suivant la taille de l'entreprise, suivant le secteur, suivant le statut d'emploi, suivant la catégorie de travail, etc.), la variable clef (salaires, sécurité de l'emploi, conditions de travail, etc.) et suivant l'explication retenue (interne ou externe au marché du travail).

Il nous faut donc tout d'abord revenir à l'usage du terme au Japon, à la fois d'un point de vue officiel et dans les débats plus académiques avant de préciser la spécificité de notre démarche, dont l'originalité tient essentiellement à l'analyse des évolutions des années 1990, dans une perspective historique.

### **1.1 Le point de vue officiel sur le dualisme et les termes des débats scientifiques.**

Le dualisme du marché du travail japonais fait partie de ce que l'on pourrait qualifier de connaissance commune sinon de lieu commun de l'analyse de l'économie japonaise<sup>6</sup>. On en

---

<sup>6</sup> Voir par exemple Ito (1992), ou de façon plus spécifique Boyer & Juillard (1998) qui font le point sur les recherches régulationnistes, dont la diversité trouve une unité dans l'idée de dualité du rapport salarial japonais.

oublie alors son origine et le fait que cette notion problématique a fait l'objet, et continue, pour une part, de faire l'objet de débats.

Un point tout à fait remarquable est tout d'abord le fait que le terme dualisme est préféré à celui de segmentation pour lequel il n'y a pas de terme arrêté<sup>7</sup>. Le terme dualisme (*niju kozo* 二重構造) est évoqué pour la première fois dans un rapport de 1957, *Keizai Hakusho* 経済白書 (*Economic White Paper*), et renvoie presque exclusivement à la structure industrielle, la division entre petites et grandes firmes. De plus, la variable clef des inégalités est le salaire (*chingin no niju kozo* 賃金の二重構造).

A cette forme de dualisme, s'en ajoute une seconde qui correspond au clivage au sein de l'entreprise japonaise, surtout la grande, entre le cœur et la périphérie (*chūshin/enpen rōdō ryoku* 中心/縁辺労働力). Cette distinction renvoie essentiellement à des différences de statuts : travailleurs réguliers / non réguliers (*seishain/hiseishain* 正社員/非正社員), et parmi ces derniers, travailleurs temporaires, à temps partiel, journaliers, à contrats (*haken-rōdōsha* 派遣労働者, *pātō-taimā* パートタイマー ou plus simplement *pātō* パート, *rinji-hiyatoi* 臨時日雇, *keiyaku-tōrokushain* 契約登録社員). Dans le langage courant on trouve également les termes *arubaito* アルバイト et *furitā* フリーター. De plus, il y a une distinction spécifiquement japonaise du point de vue des possibilités de carrière entre deux filières, *sōgō-shoku* 総合職 et *ippan-shoku* 一般職, la première étant presque intégralement réservée aux hommes et permettant de gravir les échelons jusqu'à des postes de responsabilité, tandis que la seconde est dans les faits réservée aux filles et les cantonne dans des emplois de bureau de base. C'est cette approche qui est privilégiée dans un autre rapport de 1989 qui a fait également date dans l'étude de la segmentation au Japon, *Rōdō hakusho* 労働白書 (*White Paper on Labour*)<sup>8</sup>.

Dans les débats sur le dualisme et la segmentation du marché du travail japonais, on a eu tendance à séparer les questions des salaires et de la stabilité de l'emploi, ce qui a donné naissance

---

De plus, un point remarquable est que l'usage du terme au Japon est en partie déconnecté de celui qu'en font les chercheurs occidentaux (Seiyama, 1994).

<sup>7</sup> Le terme privilégié par Uemura et al. (1999, version japonaise) est *bundanka* 分断化 (*bundanteki rōdō shijō* 分断の労働市場). On peut trouver également *kubunka* 区分化. *Bunkatsu* 分割, quant à lui, est plus ambigu car il a été par exemple utilisé pour la division de NTT en plusieurs entités, mais on rencontre l'expression *rōdō shijō no bunkatsu*. On trouve également le terme *Kaisōka* 階層化 qui rend compte d'un concept de hiérarchie mais qui est plutôt traduit par stratification sociale. Du point de vue des travailleurs on trouve le terme *Wari'a'te* 割り当て qui est utilisé par Ishikawa & Dejima (1994) et qui signifie « être alloué ou segmenté » dans le marché du travail primaire/secondaire (*ichiji/niji rōdō shijō* 一次/二次労働市場). Au passage, il faut préciser que la distinction entre secteurs primaires et secondaires, ne repose pas sur le du secteur d'activité (même s'il peut y avoir une ambiguïté dans la période de développement).

<sup>8</sup> De façon un peu moins officielle, on trouve également la distinction entre emplois stables et instables (*antei/fuantei* 安定/不安定). Quant à la distinction entre marchés internes et externes du travail (*naibu/gaibu rōdō shijō* 内部/外部労働市場), elle existe mais est cependant moins utilisée.

à deux branches de littérature, qui recourent pour une part un clivage disciplinaire, entre économie et sociologie<sup>9</sup>. De plus, une double difficulté traverse ces différents débats. La première est positive, l'évaluation insatisfaisante du cœur et de la périphérie. La seconde est que ces débats peuvent difficilement échapper à des jugements normatifs caricaturaux, l'un vantant les mérites d'un système productif qui a su associer équité et compétitivité, et l'autre décrivant la face noire et supposée cachée du capitalisme japonais, l'exploitation des petits ateliers de sous-traitants.

### **1.2 L'approche de la segmentation dans cet article.**

A notre connaissance, rares sont les tentatives qui ont essayé de relier les deux débats précédemment distingués, sur les salaires et la sécurité de l'emploi, dans une approche compréhensive<sup>10</sup>. C'est ce que l'on essaye de faire ici, tout en hiérarchisant les problèmes. Notre hypothèse est que l'inégalité première est celle de sécurité de l'emploi dans le contexte japonais (Arai, 1997, Koshiro, 1996). Même si le fait stylisé majeur a été le différentiel de salaire suivant la taille dans les années 1950, il résulte pour une part de la mise en place du système dans l'Entre-deux-Guerres, à travers la politique des firmes pour stabiliser la main d'œuvre (Nishiguchi, 1994).

Reste à préciser ce que l'on entend ici par sécurité de l'emploi, ce qui permet de préciser au passage notre conception du système d'emploi japonais. La sécurité de l'emploi n'est pas seulement un avantage acquis à la suite de luttes sociales et de compromis entre les travailleurs et les employeurs (Gordon, 1988) mais renvoie également à une certaine modalité de la production dans laquelle le travail n'est plus un facteur variable mais quasi-fixe et partie intégrante de l'entreprise (Berger & Piore, 1980 : chap. 2 ; Arai, 1997). Cela n'est tenable que s'il fait l'objet d'un investissement réciproque de la part du travailleur et de l'employeur, ce qui donne aux compétences une nature spécifique à la firme et ce qui fait l'objet d'un contrat au moins implicite. Il est également conditionné par l'horizon temporel de la firme, déterminé en partie à son tour par un environnement institutionnel, notamment financier, orienté vers le long terme, c'est-à-dire qui n'impose qu'une contrainte financière lâche sur la maximisation des profits de court terme. D'un point de vue empirique, la mesure la plus appropriée est la vitesse d'ajustement de l'emploi, que l'on peut calculer par rapport à la production ou aux profits<sup>11</sup>. Cela n'exclut pas des approches complémentaires, notamment par le risque de chômage.

---

<sup>9</sup> Chez les sociologues, la mise de l'accent sur les inégalités de sécurité de l'emploi correspond à une certaine vision du marché du travail japonais : « Le marché du travail japonais s'est constitué et consolidé autour d'une dichotomie entre travail stable et précaire. » (Gonon, 1995).

<sup>10</sup> On peut citer les travaux d'Uemura et al. (1999), mais aussi le modèle d'Arai (1997).

<sup>11</sup> Cela correspond éventuellement à deux modèles distincts d'ajustement. La vitesse d'ajustement est de plus est le résultat de pratiques habituellement étudiées de façon séparée (licenciements, recours à l'emploi atypique, etc.) et pour lesquelles notre concept de segmentation permet une analyse synthétique et cohérente.

On peut ainsi donner un sens plus spécifique au concept de segmentation tel qu'il a été défini précédemment et échapper à la critique adressée aux théories de la segmentation, parfois perçues comme trop descriptives. Toutefois, cette définition est à son tour trop restrictive pour l'ensemble de la période étudiée, pendant laquelle l'économie japonaise a connu une transformation structurelle tout à fait considérable. Notre hypothèse est que non seulement l'intensité de la segmentation mais aussi la ligne de clivage et les forces sous-jacentes, dont la segmentation n'est que la résultante, varient dans le temps, à mesure que la structure segmentée s'altère. C'est ce qui donne à la perspective adoptée ici son caractère proprement historique et permet, on l'espère, de répondre à une autre objection adressée aux théories de la segmentation<sup>12</sup>. C'est pourquoi on utilisera à la fois les concepts de dualisme et de segmentation. Toutefois, on privilégie celui de segmentation, dans la mesure où il constitue un concept général qui englobe celui de dualisme, et pas seulement du fait qu'il permet de penser un marché du travail caractérisé par plus de deux segments.

Pour en finir avec cette mise au point conceptuelle, nous voudrions souligner quelques questions sous-jacentes au concept de segmentation. Tout d'abord, poser la question de la segmentation du marché du travail japonais c'est se demander si on observe un trend intégrateur sur 50 ans d'histoire du rapport salarial ou bien s'il y a un réel primat des forces de polarisation. Cela va donc au-delà d'une analyse de la structure segmentée<sup>13</sup>. Il y a un élément dynamique, qui ne tient pas seulement aux carrières des individus (à la possibilité réelle ou potentielle de passer d'une catégorie à une autre, c'est-à-dire à une forme de mobilité sociale) mais au poids respectif des forces centrifuges et des forces centripètes. D'autre part, se pose non seulement la question de l'évolution des différents segments, mais également celle de leur complémentarité ou de leur substituabilité. L'ensemble de notre argument est résumé dans le tableau 1-1.

---

<sup>12</sup>Cette critique sous-estime toutefois la capacité du concept de segmentation à prendre en compte une variété de phénomènes, notamment la continuité du problème entre les économies en développement et les économies développées (Berger & Piore, 1980 : 56-57), ce qui correspond à la trajectoire du Japon sur la période étudiée.

<sup>13</sup> Dont, en aucun cas, on ne suppose a priori la stabilité. L'objet d'étude est plutôt sa lente altération.

## **2. LA STRUCTURE DUALISTE PENDANT LA PERIODE DE LA HAUTE CROISSANCE (ANNEES 1950-1960).**

Le développement japonais est réputé s'être déroulé de façon relativement égalitaire et surtout d'avoir bénéficié à tous, mais dans le cadre d'une structure très hiérarchisée, qui a conféré à l'ensemble une certaine stabilité malgré le contexte de forte croissance en déséquilibre. On étudie ici cette structure, sans prendre en compte l'évolution, qui sera l'objet du paragraphe suivant.

Cette partie est essentielle pour la suite de notre analyse car les années 1950 constituent une période repère, qui permet de mettre en évidence les principaux mécanismes de la segmentation. A bien des égards, c'est « l'âge d'or » de la segmentation au Japon (Nishiguchi, 1994). Sous l'impact de la haute croissance, cette dernière va connaître une évolution très importante, en même temps que les structures de l'économie. La mise en évidence des faits n'est pas matière à débat. Ce dernier porte sur les explications et l'interprétation, que l'on essaye d'éclairer d'un jour nouveau, à la lumière des années 1990.

### **2.1 Mesurer les inégalités. Une double segmentation.**

Comme on l'a vu dans la partie précédente, pendant le début de la phase de haute croissance, qui est aussi une phase de rattrapage, ce que l'on appelle alors le « dualisme » du marché du travail renvoie principalement à celui de l'économie dans son ensemble c'est-à-dire à la structure industrielle, un clivage suivant la taille des firmes et la relation hiérarchique de sous-traitance, qui se met en place pendant la période<sup>14</sup>. Il se manifeste principalement par un différentiel de salaires suivant la taille de la firme. C'est là le fait stylisé majeur, surtout par comparaison avec d'autres pays comme le Royaume-Uni ou les USA (tableau 2-1). A cela s'ajoute un différentiel des taux de séparation et d'accession suivant le même clivage de la taille des entreprises (fig. 2-1) : ainsi, en 1955, le taux de séparation est de 2,5% par an pour les entreprises de 30 à 99 salariés alors qu'il n'est que de 1,1% pour les entreprises de plus de 500 salariés.

A cette première forme de dualisme s'en ajoute une seconde, qui correspond au recours aux travailleurs temporaires et journaliers (encore très peu aux travailleurs à temps partiel à l'époque), à cette date encore minoritairement féminin, à la fois dans les grandes et les petites entreprises. En moyenne, ils représentent 6 à 7 % de la main d'œuvre dans la seconde moitié des

---

<sup>14</sup> A la fin de la période, dans certains secteurs (textile, équipement électrique, sidérurgie...), c'est plus de 70% des petites firmes qui sont dans une relation de ce type (Nakamura, 1981 : 176).

années 1950, avec des différences notables suivant les secteurs et la taille de l'entreprise<sup>15</sup>. On peut retenir deux indicateurs d'inégalité. D'une part, le différentiel de salaire suivant le statut s'accroît dans les années 1950<sup>16</sup>. D'autre part, les travailleurs temporaires servent de tampon en cas de fluctuations, ce qui rend les conditions d'emploi particulièrement instables comme en témoigne les variations d'emploi dans le court terme beaucoup plus marquées que pour l'emploi régulier (tableau 2-2).

On voit donc qu'il faut bien distinguer le dualisme inter-firme et le dualisme intra-firme. Toutefois, les trajectoires professionnelles révèlent une hiérarchie implicite des emplois : certains travailleurs réguliers de petites firmes n'hésitent pas à se faire embaucher comme travailleurs non-réguliers dans les grandes firmes avec l'espoir d'intégrer à terme le pool des travailleurs réguliers (Nakamura, 1981). C'est peut-être le signe que, durant cette période, l'aspect le plus inégalitaire semble résider dans le dualisme inter-firme.

Ce double dualisme rend difficile l'évaluation des parts respectives des marchés du travail primaire et secondaire. D'un côté, la proportion de travailleurs non réguliers constitue une estimation minimale et incomplète du secteur secondaire. De l'autre côté, la part des petites firmes en terme d'emploi dans l'économie japonaise de la période de haute croissance fournit une évaluation maximale : l'emploi dans les entreprises de 1 à 49 employés représente environ la moitié de la main d'œuvre totale à la fin des années 1950, ce qui constitue une augmentation sensible par rapport aux périodes précédentes<sup>17</sup> (Minami, 1994). Ce sont donc les petites entreprises qui intègrent le surplus de travail et contribuent au faible taux de chômage. On n'observe donc pas, à l'époque, d'intégration massive des salariés japonais dans les grandes firmes, qui se traduirait par une amélioration générale des conditions de travail.

## **2.2 Expliquer les mécanismes à la base de la segmentation.**

Il faut distinguer ici ce qui a été à l'origine de l'émergence du dualisme avant la Seconde Guerre mondiale, en l'occurrence le mode d'introduction des technologies, et ce qui fait que le dualisme selon la taille de la firme a tendance à s'accroître encore dans les années 1950.

*L'existence d'un surplus de travail.*

---

<sup>15</sup> Ils sont plus nombreux dans l'industrie et dans les grandes entreprises. Ainsi, en 1959, ils représentent 11,9% de la main d'œuvre dans les entreprises de plus de 500 salariés contre 2,5% pour celles qui ont entre 30 et 99 salariés (*Rôdô idô Chôsa* 労働移動調査 (*Survey on Labour Mobility*), 1959).

<sup>16</sup> A la fin des années 1950, quelle que soit la taille de l'entreprise, le salaire des travailleurs temporaires représente moins de 50% de celui des travailleurs permanents.

<sup>17</sup> Cette part représentait respectivement 37% en 1930 et 48% en 1950.

La première explication - qui fait l'unanimité - est l'existence d'un surplus de travail jusqu'au début des années 1960, qui entretient un rapport de forces favorables aux entreprises. Seul ce surplus peut permettre d'expliquer pourquoi les travailleurs secondaires acceptent de travailler dans les conditions défavorables qui leur sont proposées. Ce surplus global résulte du surplus de main d'œuvre agricole et de main d'œuvre non salariée, notamment dans les services dont le rôle est souvent sous-estimé (Shinohara, 1970, pp 340 sqq)<sup>18</sup>. En revanche, il faut noter l'absence d'armée de réserve de chômeurs, à la différence des années 1990.

Si cette explication en terme de surplus de travail ne fait pas débat, il apparaît qu'elle n'est pas suffisante à elle seule pour expliquer la structure différentielle de l'économie et les inégalités persistantes. Sur la base la reconnaissance de l'importance de ce surplus, viennent ensuite deux types d'explication qui font toutes deux du différentiel de salaire un élément clef de l'analyse, mais en des termes opposés.

#### *Le rôle de l'histoire de l'acquisition de la technologie et de l'accès au marché du capital.*

La première explication est celle développée notamment par Shinohara (1962, 1970). Selon lui, l'écart de salaire résulte de la différence dans l'intensité capitalistique qui entraîne des différentiels de productivité (tableau 2-3). Ceci résulte historiquement du mode d'introduction des nouvelles technologies en provenance de l'étranger au début du siècle, qui a donné naissance à un clivage entre secteurs moderne et traditionnel, l'appareil de production de ce dernier reposant sur des technologies locales (Sako, 1993 : 287 ; Nishiguchi, 1994). On rejoint ici la problématique du développement. A cela s'ajoute un phénomène amplificateur, un différentiel dans l'accès au marché du capital, dominé par des banques aux liens étroits avec les grandes firmes, ce qui n'est pas sans conséquence sur le financement de l'investissement, notamment en capital et en technologies (Shinohara, 1962 : 23-24)<sup>19</sup>.

Dans cet ordre d'idée, on peut souligner l'impact de la structure des marchés des produits, marqués par des tendances oligopolistiques, ce qui en retour explique le recours à la sous-traitance. Toutefois, l'explication ultime renvoie bien au différentiel de concentration du capital (Shinohara, 1970 : 329). L'ensemble de cet argument rend compte du processus de différenciation

---

<sup>18</sup> Ces travailleurs non salariés représentent environ 26% de la main d'œuvre dans les années 1950 (hors agriculture), ce qui est comparable à ce que l'on observe à la même époque au Portugal et à Mexico, et est très supérieur aux chiffres allemand, américain et anglais, respectivement de l'ordre de 13%, 10% et 6%. Ils constituent une catégorie très désavantagée. Leur revenu représente en effet environ 50% de celui des salaires payés dans les petites firmes et la durée de travail est très longue. Pour cette catégorie, l'accession à un emploi salarié, même non régulier, c'est-à-dire à un statut inférieur au sein de la firme, correspondra sans aucun doute à une amélioration des conditions de travail et plus généralement à une ascension sociale.

<sup>19</sup> Cela traduit les priorités du mode de développement, de façon comparable à ce que révèle l'allocation du capital en URSS, à la même époque. Notons au passage, que le contexte des années 1920, dans lequel émerge la structure dualiste est caractérisé par une forme de dépression qui n'est pas sans rappeler celle des années 1990.

des firmes, qui opèrent dans deux univers productifs distincts, ce qui apparaît assez comparable à ce que l'on observe dans les années 1990, comme on le verra plus loin.

#### *L'explication par la contrainte institutionnelle du marché du travail.*

Plusieurs auteurs (Nakamura, 1981 ; Minami, 1994) proposent la causalité inverse à celle mise en évidence par Shinohara. C'est à cause d'un coût du travail élevé – en relation avec l'environnement institutionnel des entreprises caractérisé par les contraintes de l'emploi à vie et du salaire à l'ancienneté - que les grandes entreprises vont accumuler du capital qui permet d'utiliser moins de travail. C'est principalement pour la même raison qu'elles vont avoir recours à la sous-traitance qui leur donne accès de façon indirecte à une main d'œuvre moins coûteuse. Cette explication suppose donc que le système d'emploi s'impose aux grandes firmes.

Même si cela n'apparaît pas explicitement dans les analyses des auteurs mentionnés ci-dessus, on peut ajouter à cet argument le rôle joué par les syndicats (Nishiguchi, 1994). Le dualisme renvoie alors à un clivage entre secteur organisé et non organisé, qui transcende celui entre grandes et petites entreprises<sup>20</sup>. De fait, le syndicalisme de type « syndicat d'entreprise » (企業別組合, Kigyô-betsu kumiai) a certainement joué un rôle de « rempart » entre les deux segments du marché du travail (Shinohara, 1970 : 316).

De façon plus générale, l'imperfection du marché du travail et une absence relative de mobilité entre les deux segments de main d'œuvre empêchent de faire jouer un mécanisme correcteur des inégalités (Shinohara, 1970 : 314-315 ; 335).

#### *Une analyse critique et une hypothèse.*

Cette dernière explication implique que le dualisme du marché du travail résulte d'un rapport de force favorable aux employés, ou du moins à certains d'entre eux, et que les entreprises ne peuvent se défaire du système d'emploi. Elle véhicule donc l'idée d'une contrainte institutionnelle externe aux firmes, qui correspond à l'équivalent des contraintes légales dans les pays européens. Or, le système d'emploi résulte d'une politique des firmes dans l'Entre-Deux-Guerres pour attirer les techniciens et les travailleurs qualifiés (Shinohara, 1970 : 318). De plus, le rapport de forces est favorable aux entreprises dans les années 1950, avec le recul du syndicalisme le plus contestataire à la suite des événements de 1947. Autrement dit, on n'est pas encore dans la situation des années 1970, où les entreprises n'ont plus de marge de manœuvre et ne peuvent pas

---

Dans ce contexte, les faillites de banques locales sur lesquelles reposait le financement de l'investissement des PME a eu des conséquences durables (Shinohara, 1970 : 323).

<sup>20</sup> Ainsi, en 1948, 35,5% du total des syndiqués sont dans les entreprises de plus de 1000 salariés (qui emploient 11,4% de la main d'œuvre totale) contre 16,3% pour les entreprises de moins de 100 salariés (67,8% de la main d'œuvre totale) ; ces chiffres sont respectivement de 62,2% et de 9,1% (7,6% et 75,5% de la main d'œuvre totale) en 1956.



faire appel au marché externe dans la mesure où celui-ci n'existe plus à proprement parler. On ne peut pas encore parler d'institutionnalisation du compromis salarial qui a émergé dans l'Entre-Deux-Guerres.

De plus, les firmes qui ont adopté ce système d'emploi se trouvent dans un certain environnement, typiquement orienté vers le long terme. Le coût du travail ne joue pas encore trop dans les années 1950 et 1960, étant donnée la pyramide des âges dans les entreprises très favorable et la courbe de salaire à l'ancienneté<sup>21</sup>. Il n'y a donc pas encore de forte incitation à économiser le coût du travail. Plus que l'accumulation du capital pour échapper à un coût du travail trop élevé, le fait essentiel est l'investissement dans le travail lui-même pour enrichir son contenu et relève donc d'une utilisation judicieuse des ressources humaines. L'introduction du système d'emploi interne dans l'Entre-deux-Guerres a donc atteint ses objectifs : stabilisation de la main d'œuvre et mise en place d'un système incitatif assurant la mobilisation de la main d'œuvre.

Malgré ces limites, cette explication présente un intérêt car elle permet de souligner que le différentiel de salaires renvoie à quelque chose de plus profond, l'adoption différenciée parmi les firmes de ce que l'on appellera plus tard le système d'emploi japonais<sup>22</sup>. Un lien est donc établi entre le système d'emploi et la structure des inégalités. De plus, il semble que dès l'origine, il ne puisse pas être étendu à tous les employés d'une firme donnée, ou que cette dernière n'y a pas intérêt. La question est alors de savoir si cela relève d'un rapport de domination défavorable à certains employés ou si ce pôle de stabilité aura un effet bénéfique à terme pour les autres catégories de travailleurs, autrement dit si le système d'emploi interne est intégrateur ou excluant. Ce point central fait l'objet d'une première évaluation dans le paragraphe suivant.

### **2.3 Interpréter la segmentation. L'archaïsme inégalitaire d'une économie en forte croissance ou une segmentation fonctionnelle au service de la maîtrise de l'incertitude dans un contexte de développement en déséquilibre ?**

Une première grille de lecture interprète le dualisme du marché du travail comme la manifestation des restes d'archaïsme de la structure industrielle et des rapports sociaux, dans la mesure où il entretient des rapports de force et de domination extra-économiques (Shinohara, 1970). Il y a des signes très clairs de domination de la part des grandes entreprises dont la position de force fait qu'elles sont en mesure de faire porter le poids de l'ajustement sur les petites firmes. L'environnement stratégique de ces dernières est très largement influencé par cette situation et est

---

<sup>21</sup> La part salariale représente environ 34% en moyenne en 1957 (voir tableau 2-3).

<sup>22</sup> Plus que des inégalités de salaires, ce qui apparaît c'est que le salaire n'est pas formé de la même façon pour les deux segments de main d'œuvre (Uemura et al., 1999). Ainsi, de façon significative, la courbe de salaire dans les petites entreprises devient de plus en plus plate avec l'âge.

donc marqué par l'instabilité et l'incertitude, ce qui rend très peu pertinente l'adoption d'un système d'emploi stable<sup>23</sup>.

Toutefois, Nakamura (1981) souligne la fonction spécifique des petites firmes, qui tient à leurs caractéristiques de flexibilité et de réactivité, de telle sorte qu'elles ne remplacent pas le secteur traditionnel d'avant-guerre. Outre que l'interprétation en termes d'archaïsme est de fait difficilement tenable sur la période de la haute croissance tant le changement structurel est important, il apparaît qu'il ne faut pas voir systématiquement un rapport de domination dans la relation entre petites et grandes firmes<sup>24</sup>. La taille des petites firmes n'est pas le signe de leur faiblesse. En l'occurrence, la structure différentielle n'a pas empêché pour autant les petites firmes de croître en même temps que les grandes firmes, même si c'est un peu moins vite. Il y a donc une forme de complémentarité, à travers le système de sous-traitance.

On en vient donc à l'idée d'une contribution du dualisme à la croissance d'ensemble. Ce n'est pas tant le mode de développement qui est responsable de la segmentation que cette dernière qui assure la persistance de la croissance. Dans une première version de cette interprétation, on insiste sur le fait que la structure duale a permis à l'économie japonaise de combiner une technologie de plus en plus avancée et un facteur travail peu coûteux, ce qui est interprété comme la clef de la compétitivité japonaise de l'époque (Shinohara, 1962 : 14 sqq). Une seconde version de cette thèse souligne que le dualisme constitue une certaine modalité de la maîtrise de l'incertitude, ce qui est capital dans un monde en fort développement, caractérisé de plus par une croissance en déséquilibre (Boyer, 1994). Dans un contexte où les fluctuations de l'économie sont très importantes, il faut non seulement rechercher la flexibilité pour chaque structure de production mais aussi socialiser le risque. Ce qui est dit pour la sous-traitance peut être étendu au clivage entre travailleurs réguliers et non réguliers<sup>25</sup>. Par une forme d'externalité et en contribuant à l'exploitation des complémentarités entre chaque type d'entreprises et les différentes formes d'emploi, le dualisme bénéficie de fait à l'ensemble de l'économie.

Cela n'invalide pourtant pas complètement une analyse en terme de domination, car les conditions du partage du risque restent indéterminées ; la tendance naturelle est qu'il se fasse en fonction de certains rapports de force. Il faut donc passer à l'analyse du compromis social japonais d'après guerre. Il est clair que ce dernier a une composante inégalitaire sur le marché du travail, dans la mesure où la mise en place du système d'emploi interne n'est destinée qu'à une fraction de la main d'œuvre. Le fait qu'il bénéficie à l'ensemble de l'économie, comme cela vient

---

<sup>23</sup> A cela s'ajoute bien sûr la taille réduite qui fait qu'il n'est pas possible pour ces entreprises de proposer une carrière interne pour leurs employés ni même une rotation entre les différents postes de travail, ce qui est la base de ce système d'emploi (voir notamment, Odagiri, 1994).

<sup>24</sup> Et s'il y a une domination, elle n'est pas là où on le pense habituellement, à savoir dans le système de sous-traitance, mais bien plutôt dans l'accès au crédit et dans la non-punctualité du paiement par les grandes firmes.

d'être souligné, n'est qu'un résultat ex-post, en partie inattendu, dans la mesure où l'intensité et la durée de la haute croissance ont dépassé toutes les prévisions, même les plus optimistes. On peut aller encore plus loin en défendant l'idée que la logique du compromis social est celle d'une complémentarité entre les différents segments de main d'œuvre : c'est l'insécurité des uns qui permet la sécurité des autres (Uemura et al., 1999). Même s'il est vrai que la sécurité de l'emploi et la carrière dans une même entreprise sont une norme sociale, cette idée nuance considérablement la vision d'un rapport salarial japonais égalitaire.

En conclusion de cette partie, la segmentation du marché du travail japonais à l'époque de la haute croissance est loin d'être un accident, quelle que soit l'explication qu'on en retient<sup>26</sup>. Elle est au cœur du compromis social d'après-guerre. C'est pourquoi, il nous semble plus pertinent de définir le système d'emploi japonais par l'articulation entre les différents segments du marché du travail, par un certain équilibre entre la stabilité et l'instabilité, que par les « trois trésors » (Sanshu no jingi 三種の神器) que sont l'emploi à vie, le salaire à l'ancienneté et le syndicat d'entreprise. C'est cet équilibre et ce compromis qui sont aujourd'hui remis en cause, après de profondes transformations jusqu'au début des années 1990, comme on va le voir dans la partie suivante.

Toutefois, grâce à cette « inégalité organisée », on n'assiste pas à une explosion des inégalités, contrairement à ce que l'on a observé dans de nombreuses autres expériences de développement, elles aussi caractérisées par la rapidité et le déséquilibre de la croissance, comme le Japon pendant la période de haute croissance<sup>27</sup>. C'est certes lié au compromis sur l'égalité, mis en œuvre à travers un système fiscal très progressif, une organisation du partage des fruits de la croissance dans le cadre du shunto, et de façon plus générale, en relation avec un système conservateur qui empêche de sacrifier les petits et les plus faibles (Yoshikawa, 2000 : 26). Mais cela résulte surtout de la structure segmentée du marché du travail elle-même, qui a contribué à la croissance en socialisant le risque (Boyer, 1994), et donc créé un mouvement d'ensemble vers le haut qui a profité à tout le monde, notamment aux petites firmes (Nakamura, 1981).

---

<sup>25</sup> Au passage, apparaît ici un point commun entre les deux dualismes : ils ont tous deux une fonction de réduction des coûts liés à l'incertitude.

<sup>26</sup> Résultat des stratégies et des politiques d'emploi des firmes (Uemura et al., 1999 ; Nishiguchi, 1994), résultat de l'équilibre et du fonctionnement du marché du travail (Nakamura, 1981), ou bien encore, conséquence de déséquilibres en dehors du marché du travail, notamment sur le marché du capital ou dans la structure industrielle (Shinohara, 1970).

<sup>27</sup> Au passage, il faut souligner que la segmentation (et donc la structure des inégalités) est très fortement liée au contexte de haute croissance et à sa nature. C'est une segmentation dans un contexte de forte croissance en déséquilibre. La croissance n'est pas en elle-même le garant de la limitation des inégalités, loin s'en faut. Et son ralentissement n'implique pas une augmentation des inégalités, pour peu que soit défini un compromis cohérent.

### **3. L'ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE SEGMENTÉE. L'HOMOGENÉISATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LE RÔLE DE LA FIRME INTÉGRATRICE DU DÉBUT DES ANNÉES 1960 AU DÉBUT DES ANNÉES 1990.**

La période étudiée ici est marquée par une rupture du point de vue de la croissance, au début des années 1970. Mais cela ne nous semble pas en être une du point de vue des inégalités<sup>28</sup>, contrairement à ce qu'ont montré certaines études qui se sont polarisées sur les salaires et qui ne prennent pas en compte les années 1990 (Rebick, 1993). La mise en perspective historique adoptée ici laisse supposer que cette montée des inégalités aurait certainement été plus forte à la suite de la fin de la période de la haute croissance, si elle n'avait pas été précédée par la fin du surplus de travail au début des années 1960. De plus, la prise en compte ultérieure de l'évolution dans les années 1990 conduit à relativiser l'importance de la montée des inégalités salariales, certes réelles. L'unité de la période étudiée dans ce paragraphe réside dans la redéfinition des lignes de clivage de l'économie japonaise.

#### **3.1 Le « tournant de l'économie japonaise » au début des années 1960 et l'inversion du rapport de forces sur le marché du travail.**

La fin du surplus de travail au début des années 1960 introduit des changements profonds du point de vue des clivages sur le marché du travail. Si on le mesure à travers le ratio offres d'emploi / demandeurs d'emploi, le retournement est spectaculaire, même si cet indicateur est imparfait (tableau 3-1). Ce tournant provient de l'impact démographique de la baisse de la natalité, de l'épuisement de l'armée de réserve agricole et du développement des services qui sont plus consommateurs de main d'œuvre que l'industrie. (Shinohara, 1970, 354 sqq). La rareté relative de la main d'œuvre se fait d'abord sentir au niveau des embauches de jeunes diplômés, ce qui contribue à exercer une pression à la hausse sur leurs salaires<sup>29</sup>. Surtout, on assiste à une montée de la mobilité sur le marché du travail, en termes d'embauche et de séparation entre 1958 et 1964, concentrée sur le début de carrière (fig. 2-1 ; Koike, 1995), ce qui est le prélude à la redéfinition d'un rapport de forces. C'est en ce sens que le marché du travail a tendance à devenir un marché d'offreurs.

La réaction des firmes ne tarde pas à se faire sentir. Elle est du même ordre que ce qui a été expérimenté dans l'Entre-Deux-Guerres. Dans la mesure où les petites firmes ont de plus en plus de mal à retenir leurs employés, elles procèdent à des augmentations de salaires, ce qui conduit à une réduction considérable du différentiel de salaire suivant la taille de l'entreprise entre 1960 et 1965 (fig. 3-1). Cet effort pour stabiliser la main d'œuvre finit par porter ses fruits, ce qui

---

<sup>28</sup> Notamment celles en terme de sécurité de l'emploi, qui deviennent les plus importantes, au cours de cette période.

se traduit pas une chute considérable de la mobilité à la fin des années 1960, ce qui est vrai pour toutes les tailles d'entreprises (fig. 2-1). Cette « illiquidité » du marché du travail va contribuer de fait au maintien d'une barrière entre les deux segments de main d'œuvre, même si les conditions de travail de la main d'œuvre secondaire s'améliore.

L'autre changement essentiel concerne les travailleurs temporaires et donc le dualisme intra-firme. Dans le cadre du nouveau rapport de forces, ils sont promus au rang de travailleurs permanents soit dans la même firme, soit dans des firmes plus petites<sup>30</sup>. Il en résulte une diminution sensible du nombre de travailleurs temporaires, mais on assiste à une montée simultanée du travail féminin et à temps partiel. Cette période est donc caractérisée par un changement qualitatif de la main d'œuvre secondaire qui ne disparaît en aucun cas ; il y a intégration de la précédente et création d'une nouvelle, comme le montre le cas de l'entreprise Toshiba (tableau 3-2). Au passage, cette évolution conforte la conclusion de la partie précédente selon laquelle le système d'emploi japonais a besoin d'un segment de main d'œuvre qui joue le rôle de « tampon », pour bien fonctionner dans le long terme. Il y a donc une composante inégalitaire inscrite dans la logique de ce système.

### **3.2 Le compromis salarial japonais à l'épreuve des crises des années 1970 et 1980. Eloge du mode de flexibilité à la japonaise.**

Le contexte général est le ralentissement brutal de la croissance, ce qui pose la question de l'ajustement du rapport salarial japonais. On assiste à un déplacement du problème du dualisme, dont la forme essentielle devient intra-firme, tandis que l'on assiste à une stabilisation du dualisme inter-firme.

La période qui s'ouvre alors est capitale pour la compréhension du rapport salarial japonais. En effet, la plupart des analyses à la fin des années 80 et au début des années 90 se focalisent, en partie à juste titre, sur sa différenciation par rapport aux rapports salariaux américains et européens, tous également affectés par un même ralentissement de la croissance.

#### *La stabilisation du dualisme inter-firme et le renforcement du clivage sectoriel.*

La fin de la période de haute croissance n'entame pas le processus d'atténuation du différentiel de salaires suivant la taille de la firme. On observe toutefois une modification de la structure des clivages. Le clivage principal entre les firmes semble être de moins en moins la

---

<sup>29</sup> Cela ne sera pas sans conséquences ultérieures sur le renchérissement du coût du travail et le caractère viable du salaire à l'ancienneté.

<sup>30</sup> Ce mouvement, inverse par rapport à ce qui a été décrit dans la partie précédente, indique peut-être un changement dans la hiérarchie des emplois.

taille<sup>31</sup>. Ce différentiel est considérablement réduit si l'on contrôle par le niveau éducatif et la durée de la relation d'emploi. De fait, les petites firmes souffrent des restrictions de crédit mais, dans le contexte de crise, elles tirent leur épingle du jeu par leur réactivité et la souplesse de leur structure ; certaines d'entre elles connaissent même alors une croissance exponentielle (Kawakita, 1992)<sup>32</sup>.

En revanche, les années 1970 sont une période de restructuration intense de l'économie suivant les secteurs (notamment dans le textile et la sidérurgie), qui deviennent la ligne de clivage la plus importante de l'économie (Tôyama, 1994). C'est particulièrement le cas entre les secteurs manufacturiers et non manufacturiers et entre les secteurs ouverts et concurrentiels et ceux qui ne le sont pas. La clef est ici la modalité de réaction des entreprises japonaises face aux crises, qu'il convient d'étudier plus précisément.

#### *Les modalités de réaction des entreprises face aux crises.*

La vraie rupture intervient au sein des firmes, dans les modalités de réaction aux chocs de 1974, 1979 et 1985. Celles-ci font l'objet de deux interprétations antagonistes : l'une insiste sur la précarisation des travailleurs périphériques (Gonon, 1995 ; Uemura et al, 1999), et l'autre met l'accent sur la remarquable tenue du rapport salarial japonais (Boyer & Juillard, 1998).

Un fait stylisé majeur – qui ne fait en soi l'objet d'aucun débat - est l'augmentation du nombre de travailleurs non-réguliers, essentiellement à temps partiel, qui passent de 11% de la main d'œuvre totale en 1971 à 17% en 1979 (*Employment status survey*). Cette évolution se poursuit dans les années 1980, et concerne surtout les femmes, pour lesquelles la proportion de travailleurs non-réguliers passe de 31 à 38% entre 1982 et 1992 (de 8 à 10% pour les hommes). Au passage, il faut souligner que le nombre de ces travailleurs non réguliers augmentent particulièrement dans les grandes entreprises (Nishikawa, 2000 ; Kawakita, 1992), ce qui est le signe que les deux dualismes distingués ne coïncident pas.

Il semble pourtant exagéré de considérer que le travail non régulier devienne la modalité centrale du rapport salarial, comme l'affirment certains auteurs. Il faut au contraire plutôt insister sur la complémentarité entre les deux formes d'emploi<sup>33</sup> : plus que jamais, c'est la flexibilité externe de la périphérie qui permet la flexibilité interne du centre. La fonction essentielle des travailleurs périphériques est d'absorber les chocs.

---

<sup>31</sup> Même si, comme le souligne Rebick (1993), le différentiel de salaire suivant la taille de la firme augmente de nouveau entre 1974 et 1987, mais de façon moins sensible que la baisse qui a précédé.

<sup>32</sup> Toutefois, le pourcentage de PME engagées dans une relation de sous-traitance augmente encore tout au long des années 1970, passant de 58,7% en 1971 à 65,5% en 1981 (Nishiguchi, 1994).

<sup>33</sup> « La situation de crise qu'a affrontée la société japonaise dans les années 70 a pu être surmontée en s'appuyant sur la complémentarité stabilité / précarité. » (Anne Gonon, 1995 : 22 ; voir aussi Uemura et al., 1999)

En relative opposition avec ces analyses, un certain nombre d'auteurs (Dore & Taira, 1986 ; Sako & Sato, 1997 ; Boyer et Juillard, 1998) montrent que le recours au travail atypique et les ajustements de l'emploi, dont les principales victimes sont certes les travailleurs non réguliers, ne sont qu'une modalité parmi d'autres de la flexibilité à la japonaise, qui repose principalement sur l'absence de rigidité du salaire réel. Quant aux restructurations, elles apparaissent moins brutales que l'équivalent américain du *downsizing*, tout en étant efficaces.

Est-il possible de réconcilier ces deux types d'analyses ou bien de trancher entre elles ? Il semble qu'il faille intégrer dans l'analyse un autre aspect de la sécurité de l'emploi, à savoir la durée de relation d'emploi, ce qui nécessite une observation sur une plus longue période, au-delà des perturbations liées aux chocs des années 1970, et des réactions conjoncturelles aux crises. C'est l'objet du paragraphe suivant.

### **3.3 La firme intégratrice et l'atténuation du dualisme intra-firme. L'extension de la norme de la sécurité de l'emploi.**

On se concentre ici sur le problème du dualisme intra-firme, la différence de statuts au sein des firmes. On peut prendre comme point de départ de l'analyse le cas des femmes. Sur la période étudiée (début des années 1970 – fin des années 1980), la montée du travail à temps partiel, essentiellement féminin, ne doit pas être interprétée nécessairement comme un signe de précarisation. Tout d'abord, comme on l'a vu précédemment, elle a pour contre-partie l'intégration des travailleurs temporaires masculins, dont un certain nombre ont accédé au statut de travailleur régulier au cours des années 1960, certes dans un contexte très favorable, avant la fin de la période de haute croissance. Ensuite, la montée du travail féminin à temps partiel correspond pour une part importante à la chute corrélative du nombre de non-salariés, pour une part des femmes, ce qui constitue sans conteste une amélioration de leur condition. On peut dire que l'accession au statut de salarié par les femmes se fait dans de relativement bonnes conditions, et ce d'autant plus que le travail à temps partiel correspond pour toute une génération de femmes à une attente. L'offre de travail est encore le facteur explicatif prédominant de la montée du temps partiel, contrairement à ce que l'on observera à partir de la fin des années 1980 (Houseman et Ozawa, 1995).

De façon plus générale, plusieurs signes convergents montrent une intégration de la main d'œuvre périphérique dans un contexte troublé, ce qui donne raison à une interprétation optimiste du compromis social japonais. Le fait majeur est la stabilisation de la mobilité externe, mesurée par les taux de séparation et d'embauche, à des niveaux historiquement faibles, ce qui est vrai quelle que soit la taille des firmes. De plus, on observe que le différentiel des taux de séparation se

réduit entre grandes et petites firmes. (fig. 2-1). Il en résulte un allongement de la durée de la relation d'emploi tout à fait remarquable, même pour la main d'œuvre périphérique<sup>34</sup>.

De plus, on observe une diversification des statuts atypiques, dont la définition et les avantages associés sont de plus en plus fins, et dont certains offrent un passage vers le statut régulier, ce qui fait perdre au clivage entre emplois réguliers et non réguliers une partie de sa vigueur<sup>35</sup>.

Ainsi, si les travailleurs précaires ont été les premières victimes des restructurations dans les années 1970, leur situation s'est par la suite stabilisée voire améliorée, certainement grâce à l'adaptation réussie du rapport salarial japonais au ralentissement de la croissance. La norme de la sécurité de l'emploi semble ainsi s'étendre.

Pour conclure cette partie, il faut souligner les acquis du point de vue du débat sur la nature des inégalités au Japon. De fait, une partie de notre interprétation se joue dans la compréhension de ce qui se passe dans les années 1970, caractérisées par un maintien coûte que coûte du compromis social<sup>36</sup>, par opposition aux années 1990.

La première conclusion est l'homogénéisation des conditions de travail, c'est-à-dire une réduction des inégalités, sensible notamment dans l'amélioration des conditions des travailleurs non réguliers. Ce que certaines analyses sociologiques montrent au niveau de quelques firmes et pour quelques catégories de travailleurs (journaliers et catégories en déclin) n'est pas vrai pour l'ensemble de l'économie et de la main d'œuvre. Des deux interprétations principales de l'évolution des années 1970 que l'on a distinguées, c'est donc l'interprétation « optimiste » qui nous semble la plus pertinente. La logique du système d'emploi japonais semble être d'intégrer les marges, même si cela doit passer par leur précarisation temporaire. Le critère le plus important semble être ici la situation de surplus/rareté de main d'œuvre. En ce sens, on peut dire que le Japon a eu de la chance d'affronter la crise dans un contexte de manque de main d'œuvre, ce qui a très certainement facilité le processus d'ajustement. Ainsi, au début des années 1990, on a de plus en plus rarement recours au concept de dualisme au Japon (Sako, 1993 : 286). Les clivages n'ont pas disparu, mais les plus importants semblent être désormais entre consommateurs et entreprises ou salariés et rentiers, et non plus sur le marché du travail proprement dit, dans un contexte favorable de baisse du taux de chômage jusqu'au début des années 1990 (fig. 4-1).

Toutefois, le marché du travail est, lui-aussi, toujours caractérisé par des structures différentielles. La seconde conclusion concerne en effet le déplacement des clivages au sein du

---

<sup>34</sup> La durée moyenne de la relation d'emploi pour les femmes travaillant à temps partiel passe de 2 ans en 1970 à près de 5 ans en 1995.

<sup>35</sup> Voir le travail remarquable de Ribault dans le cas du commerce de détail, qui établit une typologie très fine et que l'on peut étendre à d'autres secteurs (Gadrey et al., 1999) ; voir également Sako & Sato (1997).



rapport salarial japonais, du dualisme inter-firme au dualisme intra-firme, des différentiels de salaire aux différentiels de sécurité de l'emploi. L'évaluation de ces derniers est rendue complexe par une évolution contradictoire, la montée du travail atypique d'un côté, la chute de la mobilité externe et sa stabilisation à des niveaux historiquement bas, de l'autre<sup>37</sup>. La question de la sécurité de l'emploi devient alors centrale.

Ainsi, un certain nombre de questions restent en suspens. Notamment, il faut essayer de déterminer si la montée générale du travail atypique ne cache pas des disparités parmi les firmes. Cet argument va constituer l'une des clefs de notre argumentation dans la partie suivante.

---

<sup>36</sup> Même si, déjà, des voix se font entendre sur la fin du système d'emploi japonais.

<sup>37</sup> Cette absence de mobilité offrira en fait un terrain propice à la resegmentation de la période suivante.

#### **4. LA RESEGMENTATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL JAPONAIS DANS LES ANNEES 1990.**

Il n'est pas nécessaire d'insister ici sur le fait que les deux types d'analyse de l'évolution des années 1990, distinguées en introduction, sont contradictoires, dans la mesure où la fin de ce qui est présenté comme un privilège pour certains (l'emploi à vie et le salaire à l'ancienneté) signifie une égalisation des conditions, même si c'est vers le bas<sup>38</sup>. Or il n'en est rien. Notre idée est donc de relier ces deux types d'analyse que l'on vient de distinguer en tirant des leçons de la mise en perspective historique précédente. L'idée est qu'on assiste à une resegmentation, sur d'autres bases et selon des lignes de clivage différentes que ce qui prévalait dans les années 1950, en relation avec une nouvelle situation de surplus de travail, qui se manifeste par la montée du chômage. Dit autrement, on ne peut limiter l'interprétation des évolutions contemporaines à l'idée d'un recul des marchés internes du travail, c'est-à-dire à la modification de l'équilibre entre main d'œuvre stable et main d'œuvre instable, ce qui n'est pas nouveau (Boyer, 1980 : 503). Cela ne correspond pas seulement à un déplacement de la frontière de la sécurité ou à une modification de l'équilibre entre ces deux segments, mais bel et bien à un nouveau type de segmentation. Cela se traduit notamment par le fait que la composition du secteur secondaire n'est plus la même que dans les périodes précédentes.

Le marché du travail doit être au cœur de l'analyse de la montée des inégalités, non pas parce que tout se joue originellement sur celui-ci mais parce qu'il est devenu le réceptacle des contradictions de l'économie. La segmentation résulte donc pour une part d'une complémentarité avec d'autres marchés, tels que ceux du capital et des biens, comme souligné par Shinohara (1962, 1970) à propos du dualisme des années 1950.

##### **4.1 Les faits.**

*Une montée des inégalités correspondant pour une part à une resegmentation du marché du travail.*

On observe tout d'abord une montée des inégalités salariales, mais il est difficile de relier celles-ci à une forme de segmentation préexistante (Dourille-Feer, 2000).

La grande rupture intervenue dans les années 1990 c'est la montée du chômage à des niveaux historiques (fig. 4-1)<sup>39</sup>. Dans ce contexte, la segmentation change de nature. Elle est liée désormais au partage inégal du risque de chômage. On peut ainsi révéler la structure segmentée du marché du travail dans les années 1990 en étudiant la répartition du chômage. Sans surprise,

---

<sup>38</sup> Seiyama (2000) interprète ainsi cette évolution comme la fin du dualisme, défini comme la protection du segment primaire de la main d'œuvre contre une mobilité descendante, et non pas par la précarité de la main d'œuvre secondaire.

apparaissent des différentiels suivant le statut et l'âge, au détriment des travailleurs non réguliers, des travailleurs en fin de carrière et surtout des jeunes, dont des analyses convergentes font les principales victimes de la crise actuelle (Genda, 2000). Quant aux femmes, dans l'ensemble, elles semblent s'en sortir relativement mieux que ce que l'on pouvait craindre du point de vue du risque du chômage, même si une analyse de détail fait ressortir un chômage plus fréquent et un plus grand nombre de travailleurs découragés (Tachibanaki et al., 2000). Mais l'élément le plus important est l'impact du chômage sur la carrière future<sup>40</sup>, ce qui semble indiquer la mise en place d'une nouvelle base pour la segmentation.

Quant au travail atypique, et notamment le travail à temps partiel, on ne décèle pas de rupture par rapport à la période précédente du point de vue de sa progression en pourcentage de la main d'œuvre, quelle que soit la définition adoptée (Tableau 4-1)<sup>41</sup>. De plus, malgré leur intégration, les salariés non réguliers subissent toujours une plus grande instabilité de leur situation d'emploi (Figure 4-2). Les changements sont pour une part plus qualitatifs et pour une autre part relatifs à la différenciation des pratiques des entreprises (voir plus bas). Ainsi, depuis la fin des années 1980, la dynamique du temps partiel est de plus en plus une dynamique de demande de la part de ces dernières (Houseman & Osawa, 1995 : 16)<sup>42</sup>. Cela ne correspond plus forcément aux souhaits des travailleurs, notamment des femmes dont les aspirations ont changé, ou qui souhaitent occuper un travail à temps plein après la perte d'emploi du chef de famille. L'analyse en terme de segmentation fonctionnelle semble donc perdre de sa pertinence de ce point de vue dans les années 1990<sup>43</sup>. C'est en ce sens que l'inégalité homme/femme devient plus forte, si l'on tient compte des nouvelles aspirations des femmes, sensibles à travers les modifications de leur comportement d'offre de travail, à savoir le fait qu'elles ne se retirent plus du marché du travail quand celui-ci se tend. Cela relativise donc l'analyse précédente en terme de risque de chômage et montre que les femmes sont également les grandes victimes des années 1990<sup>44</sup>.

---

<sup>39</sup> Il risque encore d'augmenter dans les mois à venir à la suite de la mise en œuvre du plan de restructuration prévu par le gouvernement Koizumi. Les estimations de l'impact de ce plan en terme de chômage sont variables et comprises entre 250000 et 1,5 million de chômeurs supplémentaires.

<sup>40</sup> Sur le total des personnes ayant quitté leur emploi à un moment donné, 49,8% sont au chômage un an plus tard et seulement 24% ont retrouvé un emploi régulier. De plus, on estime la perte de salaire mensuel à environ 25% pour ceux qui ont retrouvé un emploi, que ce dernier soit régulier, non-régulier ou indépendant (Source : Zensen domei, *Kinkyū Rishokusha Chōsa (Emergency Survey on Job Leavers)*, June 1999).

<sup>41</sup> L'estimation varie cependant du simple au double, suivant que l'on se réfère au *Koyō mibun chōsa (Employment Status survey)* ou au *Rōdōryoku chōsa (Labour Force Survey)*. Voir note du tableau 4-1.

<sup>42</sup> La méthode d'analyse consiste à décomposer les effets des évolutions démographiques (âge et sexe), interprétés comme des facteurs d'offre et les effets internes à chaque sexe et classe d'âge, interprété comme relevant de la demande de la part des entreprises. A cela s'ajoute un terme qui croise les deux effets. Les auteurs utilisent les données de l'*Employment Status Survey*.

<sup>43</sup> Même si selon le *Pātotaimu rōdōsha sōgō jittai chōsa (Survey on part-time workers)*, en 1995, de 40 à 50% des salariés à temps partiel ne souhaitent pas accéder au statut de travailleurs réguliers.

<sup>44</sup> Le caractère préoccupant de cette inégalité est sensible dans la loi sur l'égalité des chances hommes/femmes (*Danjo koyō kikai kintō hō 男女雇用機会均等法*) de 1986, révisée en 1997, qui est aux années 1990, ce que la loi sur les petites entreprises fut au début des années 1960 (1963).

De façon plus générale, ce dernier point montre la difficulté à évaluer qui sont les perdants et les gagnants relatifs de l'évolution entamée au début des années 1990 sur le marché du travail japonais. Cela tient pour une part à la chronologie précise de cette évolution, comme on le montre ci-dessous. Cela tient pour une autre part, plus fondamentalement, au fait que la segmentation a changé de nature et repose sur la différenciation des politiques d'emploi des firmes, ce qui constitue notre hypothèse centrale.

*Une évolution progressive et différenciée des modalités d'ajustement de l'emploi des firmes dans un contexte de crise.*

Au fur et à mesure que l'horizon de sortie de crise s'éloigne, on assiste à une transformation des modalités d'ajustement de l'emploi par rapport à ce qui a été mis en évidence pour la période précédente (§ 3.2). On peut en effet distinguer trois étapes de la réaction du rapport salarial japonais face à la crise des années 1990. Dans un premier temps, on observe une continuité avec ce qui précède, le seul changement, externe au rapport salarial lui-même, étant la durée de la crise (Boyer – Juillard, 1998). Sans surprise, les premières victimes de la crise sont les femmes et plus généralement les travailleurs non réguliers (Nohara, 1998 ; Tachibanaki et al., 2000). C'est un choc pour ces catégories de travailleurs qui pensaient être intégrées. De plus, l'insertion des jeunes sur le marché du travail est de plus en plus difficile. Il y a une inégalité générationnelle très forte, ou si l'on veut, une génération sacrifiée, dans une société vieillissante (Genda, 2000).

Dans un deuxième temps, on observe un déplacement de la frontière de la sécurité : les cols blancs sont touchés par les processus de restructuration. On touche au cœur, mais de façon sélective et aléatoire. Personne n'est protégé, d'où la montée du sentiment d'insécurité. Dans ces conditions, il semble que l'on assiste à une transformation des modalités de l'insécurité. Le travail atypique n'est plus le mode privilégié de l'insécurité au Japon, suite à l'amélioration des conditions de travail des employés non réguliers et dans un contexte de montée du chômage, qui rend non négligeable le risque de chômage pour les travailleurs jusqu'à présent protégés (Lechevalier, 2001). On n'observe pas tant une croissance de la mobilité dans son ensemble, comme en témoigne la relative stabilité des taux de séparation et d'accession dans les années 1990 (fig. 2-1) – ce qui fait que le marché du travail japonais reste fondamentalement « illiquide » - qu'une montée d'une composante de celle-ci, la mobilité externe, subie et généralement descendante, à la suite de licenciements dans le cadre de programmes de restructuration ou de la faillite pure et simple de l'entreprise.

Dans un troisième temps, on observe une différenciation de plus en plus marquée des vitesses d'ajustement de l'emploi qui traduit celle des politiques d'emploi des firmes (Hurlin &

Lechevalier, 2002 ; Okazaki, 1995)<sup>45</sup>. C'est vrai tant du point de vue de la pratique des licenciements<sup>46</sup> que de celui du recours à l'emploi atypique (Nishikawa, 2000)<sup>47</sup>. Les modalités variées de coexistence des différents types d'employés au sein des firmes<sup>48</sup>, c'est-à-dire du dualisme intra-firme, sont ainsi à l'origine de l'émergence d'une nouvelle forme de segmentation inter-firme<sup>49</sup>. Il y a donc une nouvelle articulation entre ces deux formes de dualisme. On interprète cette différenciation des politiques d'emploi des firmes comme le cœur de la resegmentation en cours, qu'il convient d'essayer d'expliquer.

#### **4.2 Comment expliquer la resegmentation du marché du travail japonais ?**

On essaye ici principalement d'expliquer la resegmentation de type inter-firme. La distinction ne repose pas sur la taille, ni sur le secteur d'activité, ni sur le couple marché interne/externe, puisque les grandes entreprises font de plus en plus appel au marché externe, sous la forme du travail atypique, tout en préservant un cœur de travailleurs stables (Nishikawa, 2000). Elle renvoie plutôt à deux modes d'organisation du travail en liaison avec deux modèles productifs (Arai, 1997). Ce qui suit est une explication de la figure 4-3 (voir annexe).

*Un « nouveau tournant de l'économie japonaise » du point de vue du surplus de main d'œuvre.*

La montée du chômage traduit pour une part une situation de surplus de main d'œuvre, que l'on peut interpréter comme un nouveau tournant de l'économie japonaise, par analogie avec celui du début des années 1960. Il résulte principalement à la fois du ralentissement de la croissance et d'une modification de l'offre de travail des femmes.

Il faut tout d'abord relativiser cette situation de surplus. On n'insistera pas sur le caractère imparfait de la principale variable utilisée pour le mesurer, le ratio demandeurs d'emploi/offres d'emploi (tableau 3-1). On doit également distinguer le surplus au niveau de l'entreprise et celui

---

<sup>45</sup> L'étude d'Okazaki porte en fait sur la période 1967-1992 et ne fournit pas de preuve empirique pour les années 1990, mais elle nous paraît essentielle, notamment d'un point de vue méthodologique.

<sup>46</sup> On dispose de peu d'informations sur la pratique des licenciements. Cependant, une comparaison entre deux enquêtes statistiques, *Koyô hendô sôgô chôsa* (1979) et *Sangyô rôdô jijô chôsa* (1995) montre que ces derniers sont de plus en plus concentrés sur une partie des firmes.

<sup>47</sup> Une étude de cas portant sur quelques entreprises représentatives du secteur de l'électronique indique de plus en plus une possible corrélation entre ces pratiques (Lechevalier, 2002). Ce résultat doit cependant être confirmé de façon quantitative.

<sup>48</sup> Cela correspond à différentes stratégies de la part des employeurs - flexibilité, séparation et tradition, pour reprendre la typologie de Morishima & Feuille (2000), seul le modèle de séparation correspondant au dualisme intra-firme proprement dit.

<sup>49</sup> Plusieurs études convergentes montrent que le clivage clef n'est peut-être pas tant entre travailleurs réguliers et travailleurs non réguliers, mais entre les firmes suivant l'usage qu'elles font des travailleurs atypiques. Ainsi, Nishikawa (2000), sur la base de l'enquête *Diversification of Employment Forms* (1987, 1994) oppose les établissements (et non pas les entreprises, ce qui constitue une limite pour notre interprétation) pour qui le travail non régulier est au cœur du management des ressources humaines et celles pour qui ce n'est qu'une force d'appoint.

au niveau de l'économie tout entière, qui implique l'existence d'un réservoir de main d'œuvre<sup>50</sup>. Ce décalage micro / macro s'explique encore une fois par la faiblesse de la mobilité externe, qui favorise un cloisonnement des marchés du travail. Cela explique aussi pourquoi on observe un manque de main d'œuvre pour un certain nombre de qualifications, notamment dans les nouvelles technologies<sup>51</sup>. La situation de surplus renvoie donc pour une part à un problème de mauvais appariement structurel (*mismatch*), qui pourrait être résolu en favorisant la mobilité externe et en procédant à une codification du savoir et des compétences, qui étaient jusqu'à présent très largement spécifiques à la firme. Enfin, le trend démographique semble aller dans le sens d'une rareté de main d'œuvre, dans la mesure où la baisse de la fécondité devrait se faire traduire d'ici une vingtaine d'années par une baisse de la population active<sup>52</sup>.

Toutefois, ce surplus a sans conteste un aspect structurel. S'il n'existe plus de surplus de main d'œuvre ni dans l'agriculture, ni du côté de la main d'œuvre non salariée - ces deux catégories ne représentant plus respectivement que 4,8% et 9,2% en 1998 (*Rôdôryoku chôsa*) - la main d'œuvre féminine reste encore largement sous-utilisée, à la fois d'un point de vue quantitatif et qualitatif. La modification de l'offre de travail par les femmes, inévitable et souhaitable, va peser de plus en plus dans le sens d'un surplus de main d'œuvre. De plus, les chômeurs ont une fonction de réservoir de main d'œuvre comparable à celle de la main d'œuvre rurale dans les années 1950.

Ce nouveau surplus est donc la base de la resegmentation du marché du travail et renvoie de façon classique à un changement de rapport de forces sur le marché du travail, de nouveau favorable aux entreprises, comme dans les années 1950. On adhère donc pleinement à cette explication de l'évolution de la structure du marché du travail et des inégalités, qui montre sa validité dans le temps. Toutefois, cela ne peut être l'explication ultime. Celle-ci doit renvoyer aux sources de différenciations entre les firmes, comme l'a été l'introduction des nouvelles technologies dans les années 1920 et 1930 et la mise en place du système d'emploi, qui nécessitait une taille critique de l'entreprise.

---

<sup>50</sup> Dans les années 1990, c'est surtout le premier type de surplus qui est sensible. Quant aux chômeurs, ils ne jouent pas encore un rôle de réservoir de main d'œuvre équivalent à la main d'œuvre agricole dans les années 1950, dans la mesure où le marché du travail ne nous semble pas encore avoir pleinement intégré ce nouveau paramètre dans son fonctionnement.

<sup>51</sup> *Nikkei*, 20/7/2001. C'est également vrai pour un certain nombre d'emplois (aides soignantes, infirmières...) sans qualification particulière du point de vue de la maîtrise des nouvelles technologies, qui ne rencontrent pas une offre de travail suffisante à cause des conditions de travail jugées insatisfaisantes.

<sup>52</sup> Cependant, il semble très imprudent de compter sur le trend démographique pour mettre fin à la situation actuelle de surplus. La situation sur le marché du travail résulte pour une part de l'évolution de l'offre de travail et pour une part de la demande des entreprises. Si les perspectives de croissance ne s'améliorent pas, ces dernières continueront à diminuer leur demande de travail. On doit même ajouter que le surplus de travail qui se fait sentir au niveau des entreprises individuelles résulte pour une large part de l'adaptation par les entreprises de leur stock de capital aux prévisions démographiques, qui entretiennent la situation de surplus, par anticipation.

### *Les explications internes au marché du travail.*

On assiste à un retour en force d'une explication, qui met l'accent sur des blocages de type institutionnel et sur la position de force des *Insiders*, dans une logique d'« européanisation du marché du travail »<sup>53</sup>. Cette explication n'est pas sans rappeler celle évoquée dans le contexte des années 1950 sur le système d'emploi japonais comme source de blocage et d'inégalités. L'histoire a montré qu'il n'en était rien en ce qui concerne le premier point ; c'est plus ambigu concernant le second (Lechevalier, 2001).

Si cette explication n'est pas très convaincante, celle qui insiste sur la faiblesse de la mobilité externe comme condition favorable à l'émergence de la segmentation est tout à fait pertinente. A l'origine de la faible mobilité, il y a certes des obstacles institutionnels (par exemple, les systèmes de pension au niveau de l'entreprise, très défavorables à une mobilité au-delà d'une certaine durée de la carrière), mais on semble encore une fois exagérer le rôle de la protection légale de l'emploi. Un élément plus important est la modalité de la formation des compétences, qui reste très largement spécifique à la firme, sauf peut-être dans le cas d'une production modulaire (Fujimoto, in Boyer & Souyri, 2001).

### *Une nouvelle phase de différenciation des firmes japonaises.*

La force et la limite de l'analyse empirique de Boyer et Juillard (1998) est de se situer au niveau macroéconomique, ce qui permet d'étudier l'ajustement global du marché du travail à la crise des années 1990, par comparaison avec les épisodes précédents de crise, mais pas de mettre en évidence le processus de différenciation en cours parmi les firmes, à la base d'une nouvelle segmentation inter-firme. Plusieurs études sectorielles confirment en effet la grande hétérogénéité des modèles productifs des firmes japonaises au sein d'un même secteur, qui aurait de plus tendance à s'accroître aujourd'hui, ce qui n'est pas sans conséquence sur la structure du marché du travail<sup>54</sup>. Au passage, une question importante est de savoir si la crise ne fait que révéler des différences préexistantes ou bien si l'évolution en cours depuis la seconde partie des années 1980 est elle-même une source de différenciation. Notre analyse de l'impact de la financiarisation de l'économie nous conduit à pencher en faveur de la seconde hypothèse.

**La différenciation marquée des résultats des firmes constitue un révélateur de cette hétérogénéité croissante.** On constate en effet dans la seconde moitié des années 1990 des records simultanés de faillites et de profits, de façon plus générale une augmentation de la

---

<sup>53</sup> Par opposition aux processus de « flexibilisation » aux USA et en Grande-Bretagne.

<sup>54</sup> Voir Freyssenet in Boyer & Souyri (2001) pour une synthèse des travaux du GERPISA sur le cas de l'industrie automobile, dont les conclusions semblent pouvoir être étendues à d'autres secteurs. Voir également Lechevalier (2002) pour le cas du secteur de l'électronique.

dispersion des résultats des firmes<sup>55</sup>. On peut alors être tenté de relier cette différenciation à des lignes de clivage suivant la taille des firmes et les secteurs. Certes, dans ce processus, apparaît une différenciation suivant la taille de la firme, les petites entreprises étant particulièrement fragilisées par les restrictions de crédit. La différence selon la taille de la firme existe donc bel et bien toujours, mais elle semble s'être atténuée, dans la suite du trend de la période antérieure. Cela semble même avoir été au-delà, dans un double contexte de révolution technologique dont les acteurs essentiels sont des start-up de petites tailles et de moindre prégnance des relations de sous-traitance (*desubcontractorization*) à partir du milieu des années 1990, faisant suite à une révision des contrats implicites entre les firmes (Uemura et al., 1999). Le résultat du point de vue des salariés est que le fait de travailler dans une grande entreprise ne permet pas d'en déduire le niveau de sécurité de l'emploi.

On constate également que certains secteurs sont particulièrement touchés par les faillites, notamment dans la construction, la banque et le commerce<sup>56</sup>. Mais la ligne de clivage des résultats et du processus de restructuration ne semble pas être sectorielle. En effet, des exemples frappants de différenciation se multiplient au sein d'un même secteur, et pour des entreprises de taille comparable, comme le montrent les exemples de réussite et d'échec de Toyota et Nissan, Seven-Eleven (Ito-Yokado) et Sogo dans la distribution, ou Canon et Hitachi, respectivement dans l'automobile, la distribution et l'électronique<sup>57</sup>. C'est ce dernier fait stylisé qu'il convient d'expliquer et c'est à cette aune que l'on pourra juger de la validité des explications proposées pour rendre compte du processus de resegmentation.

**Notre explication conduit à mettre l'accent sur l'impact de la financiarisation de l'économie et la complémentarité entre le marché du travail et le marché du capital.** La mise en perspective historique de la problématique de la segmentation et des évolutions des années 1990 nous incite à nous référer aux explications classiques du type de celles de Shinohara (1962, 1970) et à prendre en compte les ruptures historiques qui sont intervenues dans les années 1980 et

---

<sup>55</sup> Pour ne donner que les exemples les plus significatifs, on a ainsi constaté des records de profits nets pour 20% des firmes en 2000 d'après une enquête du *Nikkei* (*Nikkei*, 24/5/2001), alors que la même année, près de 19000 entreprises faisaient faillite (pour un montant de dettes de 26 trillions de yens), ce qui correspond au troisième niveau le plus élevé depuis la guerre. A priori, cette différenciation des résultats des firmes n'est pas étonnante en période de crise. Mais une comparaison avec ce que l'on a observé dans les années 1970 (Nakamura, 1981 : fig. 5-5) indique que la phénomène actuel est sans commune mesure, ce qui n'est pas expliqué par le différentiel d'intensité des deux crises. Cela requiert donc des explications supplémentaires.

<sup>56</sup> *Nikkei Weekly*, 23/4/2001.

<sup>57</sup> Certes, les différences de métier et d'activité sont plus marquées dans l'électronique et le commerce que dans l'automobile, ce qui peut contribuer à expliquer une plus grande variabilité des modes de management des ressources humaines dans ces secteurs. Toutefois, notre étude de la différenciation intra-sectorielle dans le cas de l'électronique (Lechevalier, 2002) rend problématique une analyse qui insiste sur l'impact de la montée des services et l'apparition d'un clivage sectoriel marqué entre toyotisme et daeisme, c'est-à-dire entre industrie manufacturière et services (Ribault, 2000).



1990 et qui ne sont pas sans conséquence sur le fonctionnement et la structure du marché du travail japonais. Pour une part, il s'agit de la forme de la crise des années 1990, dont la longueur modifie l'horizon des firmes en termes de croissance, de fluctuations et de leur prévisibilité. Pour une autre part, sur laquelle nous allons insister ici, il s'agit d'une modification considérable de l'environnement financier des firmes causée par le processus de déréglementation qui a précédé et suivi la crise des années 1990. On retrouve ainsi l'idée de complémentarité entre les marchés du travail et du capital, présente dans les travaux de Shinohara (1962, 1970). Toutefois, l'application de cette intuition au contexte des années 1990 nécessite de procéder à un certain nombre d'amendements.

En effet, d'une façon un peu équivalente à ce que l'on a observé entre les années 1910 et 1930, les firmes japonaises dans les années 1980 se sont trouvées face à des nouvelles opportunités, non pas seulement technologiques, mais financières, dans un contexte d'internationalisation et de déréglementation financière<sup>58</sup>. Cela a eu un impact à la fois sur les possibilités d'investissement, c'est-à-dire sur l'actif du bilan comptable des entreprises, avec de nouvelles conditions d'arbitrage entre investissements financiers et réels, et sur le financement de cet investissement, c'est-à-dire sur le passif, essentiellement au niveau de l'arbitrage entre endettements bancaires et de marché (emprunts et obligations), comme le montre Horiuchi (1995). Ces opportunités ont créé un nouvel environnement et ont été saisies inégalement par les entrepreneurs, en vertu de différences de stratégies<sup>59</sup>. Ces choix ont été à l'origine d'une différenciation du point de vue de la contrainte financière, ce qui a eu un effet sur l'ajustement de l'emploi dans le court terme, et de façon plus générale sur l'horizon temporel de la firme<sup>60</sup>, donc sur le compromis interne. C'est la base de la resegmentation inter-firme dans les années 1990.

On doit apporter ici un certain nombre de précisions, et tout d'abord concernant la nature de la financiarisation. Le Japon semble très loin du capitalisme patrimonial américain ou européen, dans la mesure où la finance est elle-même déstabilisée dans les années 1990. Cela ne signifie donc pas que la finance de marché prend le pouvoir au Japon, par l'intermédiaire des actionnaires.

---

<sup>58</sup> Les nouvelles opportunités technologiques ont pu être certainement plus facilement saisies pour ces firmes dont beaucoup se trouvaient sur la frontière technologique. De toute évidence, il n'en a pas été de même pour les nouvelles opportunités financières qui introduisent une rupture, dans un système où les canaux de financement étaient stables et limités, sans que cela nuise à leur efficacité dans le contexte de la haute croissance.

<sup>59</sup> L'exemple type est encore une fois le clivage entre Toyota et Nissan, qui renvoie certes à des différences de modèle productif, notamment du point de vue de la stratégie de la maîtrise des coûts (Freysenet in Boyer & Souyri, 2001), mais aussi et peut-être surtout à des choix financiers divergents. Toyota n'est pas resté inactif en saisissant de nouvelles opportunités de placements financiers et a modifié pour une part sa structure de financement. Mais cette stratégie contraste avec celle de Nissan qui a commis un certain nombre d'erreurs en matière d'investissements financiers (chute de la valeur d'actifs à la suite de l'éclatement de la bulle) et de financement des investissements productifs (part excessive de l'endettement), ce qui a conduit à des pressions financières insoutenables quand la conjoncture s'est retournée.

<sup>60</sup> A la fin des années 1980, il était courant d'opposer le court termisme des firmes américaines et le long termisme des firmes japonaises et allemandes. On semble assister aujourd'hui à une différenciation parmi les firmes japonaises elles-mêmes, pour aboutir à une configuration très proche du modèle d'Arai (1997).

On observe plutôt un recul du système de la Main Bank au profit de l'autofinancement (Nabeshima, in Boyer & Yamada, 2000). Pour autant, la différenciation entre les firmes ne tient pas seulement à leurs plus ou moins grandes réserves.

C'est l'apport des études économétriques sur de l'ajustement de l'emploi au niveau des firmes que de montrer que le principal canal de transmission est la plus grande sensibilité des firmes aux profits négatifs, base de la différence constatée entre les politiques d'emploi des firmes (Suruga, 1998). Cela se traduit par une polarisation des vitesses d'ajustement au sein d'un même modèle voire, pour certaines firmes, par un changement du mode de management qui tient plus compte des résultats financiers en termes de rentabilité, peut-être en partie parce que la croissance n'est plus tenable comme objectif, mais aussi sous la pression des normes internationales de management et de comptabilité d'entreprise<sup>61</sup>. Quant à l'analyse des critères financiers de différenciation, les études de l'ajustement de l'emploi rejoignent pour une part celles des déterminants des comportements d'investissement (Lechevalier & Hurlin, 2002 ; Nakamura, 2001). Elles soulignent en effet le caractère non discriminant des variables traditionnellement représentatives du modèle de corporate governance à la japonaise, « Main Bank » et « degré de participations croisées ou stables », et l'influence de variables DER (Debt Equity Ratio) et ROA (Return on Assets), dont l'interprétation structurelle pose cependant problème.

Cette différenciation correspond à la modification du compromis social au sein de certaines firmes, ce qui valide pour une large part une approche de la firme japonaise comme nœud de contrats financiers et d'emploi (Aoki, 1989 ; Garvey & Swan, 1992). Cela renvoie enfin à une division au sein même du patronat japonais (Lechevalier, 2001). Ni une analyse des rapports de force au sein de ce dernier, ni une approche en terme de complémentarité, ni enfin la résolution analytique du problème de la stabilité l'équilibre dans le cadre du modèle d'Arai (1997) ne semblent indiquer la convergence vers l'un des modes de management distingués, mais bien au contraire le renforcement de la différenciation, base de la resegmentation actuelle.

---

<sup>61</sup> Voir la critique de Masaru Kaneko (2000), contre le « cash-flow management ».

## CONCLUSION

*Une analyse alternative des années 1990 : la resegmentation du marché du travail japonais du point de vue de la sécurité de l'emploi.*

En faisant la part entre les permanences et les ruptures, la perspective historique a permis une analyse renouvelée de la dynamique des années 1990 et nous semble être un support à la thèse de la resegmentation du marché du travail. Celle-ci n'est pas une reproduction à l'identique du dualisme des années 1950 et plus généralement des schémas antérieurs, même s'il y a une continuité. Il y a une double rupture dans les années 1990, par rapport au trend d'homogénéisation entamé dans les années 1960 et surtout par rapport au compromis social d'après-guerre. Ce concept nous semble plus pertinent pour analyser la forme des inégalités au Japon et leur évolution contemporaine que celui d'éclatement du rapport salarial<sup>62</sup>. Il y a là un élément dichotomique qui n'est souvent pas perçu quand on se focalise sur la forme faible de la segmentation, le différentiel de salaire.

Or les inégalités de sécurité d'emploi nous semblent de plus en plus essentielles dans la définition du nouveau compromis social et dans la dynamique future des inégalités. Tout d'abord, toute la question est de savoir si le Japon s'apprête à entrer dans un univers de chômage de masse, où les chômeurs constitueraient le secteur secondaire, à la suite d'un changement de la « convention nationale de chômage » (Demazière et al., 2000). Ensuite, un certain nombre de firmes sont conduites à modifier leur mode de management des ressources humaines en même temps que leur univers productif, à la fois à cause de la forme que prend la crise dans les années 1990, d'une crise des représentations qui date de la période de la bulle et de pressions d'ordre financier.

Ainsi, on pense offrir une perspective renouvelée à la fois par rapport aux études centrées sur les grandes entreprises et qui sont tentées d'interpréter les licenciements des cols-blancs comme le signe de la fin d'emploi à vie, et par rapport à celles centrées sur la main d'œuvre atypique et qui croient voir dans la montée de celle-ci - qui s'inscrit dans la continuité de ce qui a précédé dans les années 1970 – une rupture et le signe que la main d'œuvre secondaire va devenir centrale. Or cela n'est pas possible tant que subsiste la complémentarité entre les deux segments de main d'œuvre.

*Une compréhension renouvelée du compromis salarial d'après-guerre à la lumière du concept de segmentation et de la mise en perspective historique : le primat de la sécurité de l'emploi.*

---

<sup>62</sup> S'il y a bien un processus de diversification des statuts, il devrait paradoxalement se traduire à terme par une forme de polarisation des conditions de travail concrètes et une segmentation de la structure d'emploi, dans le contexte japonais.

La perspective historique nous a également permis d'approfondir notre compréhension du compromis social d'après guerre et de sa nature du point de vue des inégalités. La réduction de l'écart de salaire suivant la taille de la firme à partir des années 1960 témoigne du fait que les institutions à la base de la formation des salaires ont été foncièrement égalitaires, surtout si l'on intègre les déterminants liés à la durée de la relation d'emploi (principe d'ancienneté). En revanche, il apparaît que le rapport salarial japonais est foncièrement inégalitaire, du point de vue de la sécurité de l'emploi, au sens où le recours à la main d'œuvre périphérique est nécessaire pour assurer la protection des emplois protégés<sup>63</sup>. Cependant, il faut apporter quelques nuances à cette conclusion. Tout d'abord, cette segmentation est étroitement liée à l'existence d'un surplus de main d'œuvre, dans les années 1950 et à partir du début des années 1990, sous une forme différente puisque cela se traduit par la montée du chômage seulement récemment. A contrario, le trend d'homogénéisation à partir du début des années 1960 s'inscrit dans un contexte favorable aux salariés, marqué par la rareté de la main d'œuvre. On retrouve ainsi un résultat analysé par ailleurs dans une perspective d'économie politique (Bouissou, 2000 : 192). Ensuite, il faut mettre au crédit du rapport salarial japonais l'intégration des cols-bleus (Koike, 1995). Enfin et surtout, cette configuration d'inégalités n'est pas stable : du point de vue de la segmentation inter-firme, la ligne de clivage a fortement varié, tandis que ce rapport salarial segmenté n'a pas empêché une certaine homogénéisation des conditions de travail des différents segments de main d'œuvre, malgré la croissance en déséquilibre et les chocs négatifs des années 1970 et 1980 (tableau 1-1)<sup>64</sup>.

Ainsi, les années 1990 conduisent à nuancer un optimisme théorique très caractéristique du début des années 1990 et à étudier les conditions de la nature égalitaire et intégratrice du compromis social au Japon, à savoir le rapport de forces sur le marché du travail qui lui-même résulte de la conjonction d'une multitude de facteurs. L'effet des conditions démographiques est univoque, via l'impact sur la situation de surplus/pénurie de main d'œuvre. Le rôle de la croissance est quant à lui plus ambigu<sup>65</sup>. Quoiqu'il en soit, le compromis salarial japonais a résisté aux chocs pétroliers et à la fin de la période de haute croissance, mais pas aux enchaînements financiers qui se mettent en place à partir du milieu des années 1980. La stabilité de l'environnement institutionnel de la firme semble donc capitale pour le maintien du compromis entre les salariés et les employeurs. Quant au fonctionnement du marché du travail, il semble

---

<sup>63</sup> C'est là l'intuition de Nakamura (1981 : 171), qui insiste pourtant sur les vertus intégratrices du fonctionnement du marché du travail. Les faits semblent ici donner raison à Uemura et al. (1999 et al.) et Boyer (1995), par opposition à l'analyse défendue par Sako et Sato (1997) ou Boyer (1994).

<sup>64</sup> Au passage, cette analyse conduit à une certaine compréhension du système d'emploi japonais. Celui-ci existe bel et bien au sens d'un ensemble de caractéristiques cohérentes et complémentaires. Mais il est loin d'être rigide et stable.

<sup>65</sup> La fin de la période de haute croissance ne semble pas avoir inversé le trend d'homogénéisation. Toujours est-il que le Japon semble être entré dans une logique malthusienne dans les années 1990, où chacun essayait de

illusoire d'attendre d'une plus grande flexibilité externe un facteur d'égalisation des conditions, bien au contraire (Hattori & Maeda, 2000).

Mais ce que révèlent les années 1990, c'est peut-être moins le caractère inégalitaire du compromis salarial japonais que celui de sa remise en cause, comme en témoignent les débats dont fait l'objet l'égalitarisme (Dourille-Feer, 2000). A bien des égards, le Japon semble être entré dans un nouvel âge des inégalités. On ne peut plus prétendre dans les années 1990 que les inégalités liées à la segmentation du marché du travail soient le signe de la persistance d'une forme d'archaïsme. On serait plutôt tenté de dire qu'elles révèlent une des grandes tendances du capitalisme contemporain, même s'il reste des spécificités japonaises en la matière<sup>66</sup>. La vraie rupture des années 1990, c'est que la segmentation n'a plus les « bonnes » propriétés de socialisation du risque et de contribution à la croissance : il se pourrait au contraire que le compromis conservateur qui assurait un transfert de ressources des secteurs les plus productifs vers les moins productifs soit au cœur des performances médiocres de croissance depuis le début des années 1990, pour avoir contribué à une mauvaise allocation des ressources (Yoshikawa, 2000). Elle devient donc moins équitable et acceptable, et ce d'autant plus qu'elle correspond à une rupture tendancielle de l'alliance entre les managers et les employés, qui vont devoir supporter une partie des risques, dans un certain nombre d'entreprises. Ce n'est pas la fin du système d'emploi japonais, mais celle des inégalités mesurées et efficaces (Tachibanaki et al, 2000).

#### *L'avenir du rapport salarial japonais en question et recherches futures.*

Le processus en cours de resegmentation provient-il d'une crise extérieure au rapport salarial lui-même, interrompant un processus d'homogénéisation, ou correspond-il à une modification endogène et durable de la structure du marché du travail ? Pour répondre à cette question, il est utile de distinguer, encore une fois, les segmentations intra-firme et inter-firme. En ce qui concerne, la première, l'évolution démographique peut contribuer à modifier les rapports de forces dans un futur proche, de nouveau en faveur des salariés, grâce à une rareté relative de main d'œuvre, en particulier pour certaines qualifications. On pourrait alors observer une évolution comparable au double mouvement caractéristique des années 1960 : d'un côté, une intégration de la main d'œuvre féminine à temps partiel et son accession au statut régulier, de l'autre côté le recours à la main d'œuvre immigrée (ce qui, au passage, peut s'accompagner d'une nouvelle forme de discrimination). Toutefois cette prédiction optimiste peut se trouver contredite

---

conserver les positions acquises en oubliant tout objectif de croissance, ce qui avait sans conteste atténué les inégalités dans les années 1950 et 1960.

par les conséquences du processus de resegmentation actuellement à l'œuvre, qui produit de la déqualification, plus sous l'impact du chômage que du progrès technique. En effet, il se peut qu'un segment de main d'œuvre qui s'est trouvée de fait exclue du marché du travail dans les années 1990 se voit attachée des caractéristiques négatives (instabilité chronique, dépendance à l'égard des parents et absence de valeur accordée au travail, dans le cas des « freeters » par exemple) et donc offrir une position secondaire sur le marché du travail en vertu d'arguments de type capital humain, qui justifient la segmentation des emplois par celle des salariés. Quant à la segmentation inter-firme, cœur de notre analyse des années 1990, la clef de l'évolution future sera le renforcement (ou non) de la complémentarité entre les différents types de firme, gage de la stabilité de l'équilibre.

On le voit, un certain nombre de questions restent posées. Elles ne concernent pas seulement l'avenir du rapport salarial japonais, mais également la compréhension de l'origine de la remise en cause différenciée de celui-ci et de la base de cette différenciation. Or notre analyse des années 1990 dans cet article est limitée par notre perspective historique elle-même. Il y a en effet une rupture, qui requiert une analyse adaptée et approfondie, à la fois empirique et plus formelle, centrée sur la segmentation du point de vue de la sécurité de l'emploi.

---

<sup>66</sup> Celles-ci tiennent à la faiblesse de la protection sociale hors entreprise et au rôle clef de la formation au sein de l'entreprise, ce qui contribue à donner à une grande partie des compétences des salariés japonais un caractère « spécifiques à la firme », et à aggraver l'impact des « accidents » de carrière.

## BIBLIOGRAPHIE.

- AOKI Masahiko (1989), *The Nature of the Japanese Firm as a Nexus of Employment and Financial Contracts : An Overview*, Journal of the Japanese and International Economies, vol. 3.
- ARAI Kazuhiro (1997), *Cooperation, Job security, and Wages in a Dual Labour Market Equilibrium*, Journal of Socio-Economics, 26 (1).
- BERGER Suzanne & PIORE Michael J. (1980), *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press.
- BOUISSOU Jean-Marie (2000), *L'économie politique de dix ans de crise*, Economie internationale n°84, 4<sup>ème</sup> trimestre.
- BOYER Robert (1995), *Origines et nature de la flexibilité du rapport salarial japonais : une analyse historique, une comparaison internationale et un modèle de croissance*, Contribution au Contrat finalisé CEPREMAP-CGP 1994, *Quels enseignements tirer de l'expérience japonaise en matière de flexibilité et de gestion de l'emploi?*
- BOYER Robert (1994) *Un rapport salarial " post-fordiste " comme dispositif contre aléatoire et arme anti-chômage. Une comparaison France-Japon*, mimeo CEPREMAP.
- BOYER Robert (1980), *Rapport salarial et analyses en termes de régulation. Une mise en rapport avec les théories de la segmentation du marché du travail*, Economie appliquée, 2.
- BOYER Robert & JUILLARD Michel (1998), *The Contemporary Japanese Crisis and the Transformations of the Wage Labour Nexus*, Document de travail du CEPREMAP n°9822.
- BOYER Robert & SOUYRI Pierre édit. (2001), *Mondialisation et régulations. Europe et Japon face à la singularité américaine*, La Découverte.
- BOYER Robert & YAMADA Toshio édit. (2000), *Japanese Capitalism in Crisis. A regulationist interpretation*, Routledge.
- CHALMERS Norma J. (1989), *Industrial Relations in Japan. The Peripheral Workforce*, Routledge.
- DEMAZIERE Didier, GUMARAES Nadya Araujo, HIRATA Helena, PIGNONI Maria Teresa & SUGITA Kurumi (2000), *Chômage : approches institutionnelle et biographique. Une comparaison Brésil, France, Japon*, programme de recherche DARES.
- DORE Ronald & TAIRA Koji (1986), *Structural Adjustment in Japan, 1970-1982*, International Labour Organization.
- DOURILLE-FEER Evelyne (2000), *Les nouvelles inégalités*, Economie internationale n°84, 4<sup>ème</sup> trimestre.
- GADREY Jean, JANY-CATRICE Florence & RIBAUT Thierry (1999) *France, Japon, Etats-Unis : L'emploi en détail. Essai de socio-économie comparative*, PUF, collection Economie en liberté.
- GARVEY G.T. & SWAN P. L. (1992), *The interaction between financial and employment contracts. A formal Model of Japanese corporate governance*, Journal of the Japanese and International Economies, 6.
- GENDA Yuji (2000), *Who Really Lost Jobs in Japan ? Youth Employment in Aging Japanese Society*, working paper.
- GONON Anne (1995), *Précarité et isolement social*, Monographies de la Maison franco-japonaise.
- GORDON Andrew (1988), *The Evolution of Labor Relations in Japan (1853-1955)*, Harvard University Press.
- HATTORI Ryota & MAEDA Eiji (2000), *The Japanese Employment System*, Bank of Japan Monthly Bulletin, January.
- HORIUCHI Akiyoshi (1995), *Financial Structure and Managerial Discretion in the Japanese Firm : An Implication of the Surge of Equity-related Bonds*, in OKABE Mitsuaki dir., *The structure of the Japanese Economy. Changes on the Domestic and International Fronts*, Macmillan Press.
- HOUSEMAN Susan & OSAWA Machiko (1995), *Part-time and Temporary Employment in Japan*, Monthly Labour Review, October.

- HURLIN Christophe & LECHEVALIER Sébastien (2002), *The Employment Adjustment in the Japanese Electrical Machinery Sector. An Analysis with Panel Data*, mimeo CEPREMAP.
- ISHIKAWA Tsuneo & DEJIMA Takahisa 石川経夫、出島敬久(1994), *Rôdô Shijô no Nijyû Kôzô* 労働市場の二重構造 (*La structure duale des marchés du travail*) in ISHIKAWA Tsuneo 石川経夫 (ed.), *Nihon no Syotoku to Tomi no Bunpai* 日本の所得と富の分配 (*Distribution du revenu et des richesses*), Tokyo University Press.
- ITO Takatoshi (1992), *The Japanese Economy*, MIT Press.
- KANEKO Masaru 金子勝 (2000) *Kyasshu-furô keiei koso kyôki da* キャッシュフロー経営こそ狂気だ (*C'est le « cash-flow management » qui est de la folie*), Bungei shunjû 文藝春秋, novembre.
- KAWAKITA Takashi (1992), *Is the Japanese Labour Market Dual Structured?*, Bulletin of The Japan Institute of Labour, vol. 31 - n°8.
- KOIKE Kazuo (1995), *The Economics of Work in Japan*, LTCB International Library Foundation.
- KOSHIRO Kazuo (ed.) (1992), *Employment Security and Labour Market Flexibility*, Wayne State University Press, Detroit.
- LECHEVALIER Sébastien (2002), *Japon. Les restructurations dans l'électronique : vers le 'downsizing' à l'américaine ?*, Chroniques internationales de l'IRES n°74, janvier.
- LECHEVALIER Sébastien (2001), *Japon. La sécurité de l'emploi au cœur du compromis salarial émergent*, Chroniques internationales de l'IRES n°68, janvier.
- MINAMI Ryoshin (1994), *The Economic Development of Japan. A Quantitative Study*, St Martin Press.
- MORISHIMA Motohiro & FEUILLE Peter (2000), *Effects of the Use of Contingent Workers on regular Status Workers : A Japan - US Comparison*, Paper presented at the 12th IIRA World Congress, Tokyo.
- NISHIKAWA Makiko (2000), *Diversification in the Use of Atypical Workers at the Japanese Establishments*, Paper presented at the 12th IIRA World Congress, Tokyo.
- NAKAMURA Junichi (2001), *Empirical Reassessment of Japanese Corporate Investment Behavior : Features and Changes Since the 1980's, Based on Micro level Data*, Research Report of the Development Bank of Japan n° 12, March.
- NAKAMURA Takafusa (1981), *The Postwar Japanese Economy. Its Development and Structure*, University of Tokyo Press.
- NISHIGUCHI Toshiaki (1994), *Strategic Industrial Sourcing :The Japanese advantage*, Oxford University Press.
- NOHARA Hiroatsu (1998), *L'économie des ressources humaines en transition : le cas du Japon*, Economie Appliquée, LI-3.
- ODAGIRI Hiroyuki (1994), *Growth through competition. Competition through growth*, Clarendon Press Oxford.
- OKAZAKI Tetsuji 岡崎哲二 (1995), *Koyôchôsei to kigyô no tekiô nôryoku* 雇用調整と企業の適応能力 (*L'ajustement de l'emploi et l'adaptabilité de l'entreprise*) in Kigyô kôdô kenkyû gurûpu 企業行動研究グループ編, *Nihon kigyo no tekiô nôryoku* 日本企業の適応能力, Nihon Keizai Shimbun.
- ÔTAKE Fumio 大竹文雄 (2000), *Kyûjûnendai no shotoku Kakusa* 90年代の所得格差 (*Les différentiels de revenus dans les années 1990*) Nihon rôdô kenkyû zasshi 日本労働研究雑誌, juillet
- REBICK Marcus (1993), *The persistence of the Firm-Size Earnings differentials and Labour Market Segmentation in Japan*, Journal of the Japanese and International Economics, n°2.
- RIBAULT Thierry (2000), *Toyotisme et Daiéisme : deux pôles complémentaires du rapport salarial au Japon*, Economies et Sociétés, Série « Théorie de la régulation », n°11.
- SAKO Mari & SATO Hiroki (1997), *Japanese Labour and Management in Transition*, Routledge
- SAKO Mari (1993), *Dualism in the Japanese Economy :Perceptions, Trends and Mechanisms*, in NADEL Henri (ed.), *Emploi et relations industrielles au Japon*, L'Harmattan.



SATO Toshiki 佐藤俊樹 (2000), *Fubyôdô Shakai Nippon* 不平等社会日本 (*Le Japon : une société inégalitaire*), Chûô kôron.

SEIYAMA Kazuo 盛山和夫 (2000), *Chûryû hôkai wa monogatari ni suginai* 中流崩壊は物語にすぎない (*L'effondrement de la classe moyenne n'est qu'un récit*), Chûô-kôron, novembre.

SEIYAMA Kazuo (1994), *Labour Market and Career Mobility*, in KOSAKA Kenji (dir.), *Social Stratification in Contemporary Japan*, Kegan Paul International.

SHINOHARA Miyoehei (1970), *Structural changes in Japan's Economic Development*, Economic Research Series No. 11, The Institute of Economic Research, Hitotsubashi University, Kinokuniya.

SHINOHARA Miyoehei (1962), *Growth and Cycles in the Japanese Economy*, Kinokuniya.

SURUGA Terukazu (1998), *Employment Adjustment in Japanese Firms : Negative Profits and Dismissals*, in OHASHI Isao & TACHIBANAKI Toshiaki dir., *Internal Labour Markets, Incentives and Employment*, Macmillan Press.

TACHIBANAKI Toshiaki 橋本俊詔 (1998), *Nihon no keizai kakusa* 日本の経済格差 (*L'écart économique au Japon*), Iwanami shoten.

TACHIBANAKI Toshiaki, FUJIKI Hiroshi & KURODA-NAKADA Sachiko (2000), *Structural Issues in the Japanese Labour Market. An era of variety, equity and efficiency or an era of bipolarization*, IMES Discussion Paper.

TAIRA Koji ((1989), *Labour Market Segmentation, Human Resource utilization, and Economic Development : The Case of Japan in Historical Perspective*, in SATO Ryuzo & NEGISHI Takashi (ed.), *Developments in Japanese Economics*, Academic Press.

THOMANN Bernard (2000), *L'entreprise japonaise comme « lieu de solidarité sociale » ? Histoire d'un mythe ambigu*, CIPANGO. Cahiers d'études japonaises, n°9.

TÔYAMA Hironori (1994), *'Company-ism Regulation' Hypothesis and the Wage-Formation in Postwar Japanese Economy*, Mimeo Shizuoka University.

UEMURA Hiroyasu, ISOGAI Akinori & EBIZUKA Akira (1999), *The Hierarchical Market-Firm Nexus and the Institutional Analysis of the Recent Japanese Economy*, in SCHOBER Franz, KISHIDA Tamiki & ARAYAMA Yuko (ed.), *Restructuring the Economy of the 21<sup>st</sup> Century in Japan and Germany*, Duncker & Humblot..

YOSHIKAWA Hiroshi (2000), *La politique économique face à la stagnation de l'économie*, *Economie internationale* n°84, 4<sup>ème</sup> trimestre.

## RESSOURCES STATISTIQUES.

- Rôdôshô 労働省 (Ministry of Labour), *Rôdô hakusho* 労働白書 (*White Paper on Labour*), 1989.
- Rôdôshô 労働省 (Ministry of Labour), *Shûgyô kôzô kihon chôsa* 就業構造基本調査 (*Employment Status survey*), diverses années.
- Rôdôshô 労働省 (Ministry of Labour), *Rôdôryoku chôsa* 労働力調査 (*Labour Force Survey*) diverses années.
- Rôdôshô 労働省 (Ministry of Labour), *Koyô hendô sôgô chôsa* 雇用変動総合調査 (*National Survey on Employment Fluctuations*), 1979.
- Rôdôshô 労働省 (Ministry of Labour), *Sangyô rôdô jijô chôsa* 産業労働事情調査 (*Industry Survey on the Labour situation*), 1995.
- Rôdôshô 労働省 (Ministry of Labour), *Pâtotaimu rôdôsha sôgô jittai chôsa* パートタイム労働者総合実態調査 (*Survey on part-time workers*), 1995.
- Rôdôshô 労働省 (Ministry of Labour), *Shûgyô keitai no tayôka ni kansuru sôgo jittai chôsa* 就業形態の多様化に関する総合実態調査 (*Survey on Diversification of Employment forms*), 1987, 1994 et 1999.
- « *Shakai kaisô to shakai ido* » zenkoku chosa – *SSM chôsa* » 「社会階層と社会移動」全国調査 – SSM 調査 (*National survey on Social Stratification and Social Mobility - SSM survey*), diverses années.
- Zensen domei 前線同盟, *Kinkyû Rishokusha Chôsa* 緊急離職者調査 (*Emergency Survey on Job Leavers*), Juin 1999.

## ANNEXE

**Tableau 1-1 : La segmentation du marché du travail japonais depuis les années 1950 : une synthèse.**

<b>Période</b>	<b>Années 1950</b>	<b>Du début des années 1960 à la fin des années 1980</b>	<b>De la fin des années 1980 à nos jours</b>
<b>Tendance générale</b>	Segmentation (« âge d'or »)	Homogénéisation	Resegmentation
<b>Lignes de clivage</b>	Dualisme inter-firme suivant la taille ; dualisme intra-firme suivant le statut d'emploi	Différences sectorielles et dualisme intra-firme	Segmentation inter-firme, intra-sectorielle, pour des firmes de tailles comparables
<b>Variable clef</b>	Salaires et statut d'emploi	Sécurité de l'emploi (statut et durée de la relation d'emploi)	Sécurité de l'emploi (risque de chômage et organisation du travail dans l'entreprise)
<b>Forces d'homogénéisation (centripètes)</b>	Croissance ; composante égalitaire du compromis social d'après-guerre	Fin du surplus de travail ; stratégie des firmes pour retenir la main d'œuvre et investir dans le capital humain	Dans un premier temps, résistance du compromis social ; puis rôle du compromis politique conservateur ; modification du comportement d'offre de travail des femmes
<b>Forces d'hétérogénéisation (centrifuges)</b>	Surplus de travail ; conditions de l'acquisition de la technologie ; accès inégalitaire au marché du capital ; croissance en déséquilibre	Adaptation au ralentissement de la croissance ; changement structurel dans la composition sectorielle de l'économie au profit des services	Surplus de travail ; Durée de la crise ; choix financiers des firmes (bulle et libéralisation des années 1990) ; rupture du contrat implicite au sein de certaines entreprises

**Tableau 2-1 : Le différentiel de salaire et de productivité par tête dans l'industrie au Japon (1957), au Royaume-Uni (1949) et aux Etats-Unis (1947).**

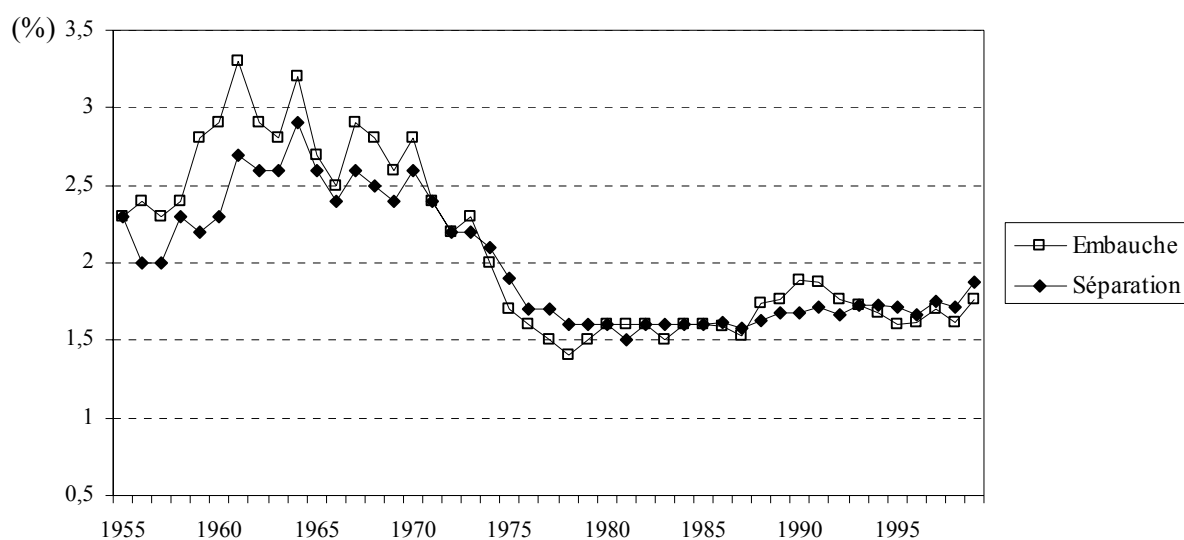
Taille de la firme Suivant le nombre de salariés	Différentiels de salaires			Différentiels de productivité (valeur ajoutée par salarié)		
	Japon (1957)	UK (1949)	USA (1947)	Japon (1957)	UK (1949)	USA (1947)
Plus de 1000	100	100	100	100	100	100
1-3 (1-9)	36	-	65*	17	-	108*
4-9 (5-9)	40	-	73*	23	-	90*
10-19 (11-24)	44	84*	79	30	90*	89
20-49 (25-49)	48	83*	84	36	92*	93
50-99	52	84	86	46	94	91
100-199 (100-249)	56	85	86	53	96	102*
200-499 (250-499)	66	86	88*	68	97	104*
500-999	76	89	90	85	98	105

Note : \* indique que le chiffre se réfère à la taille de la firme entre parenthèse.

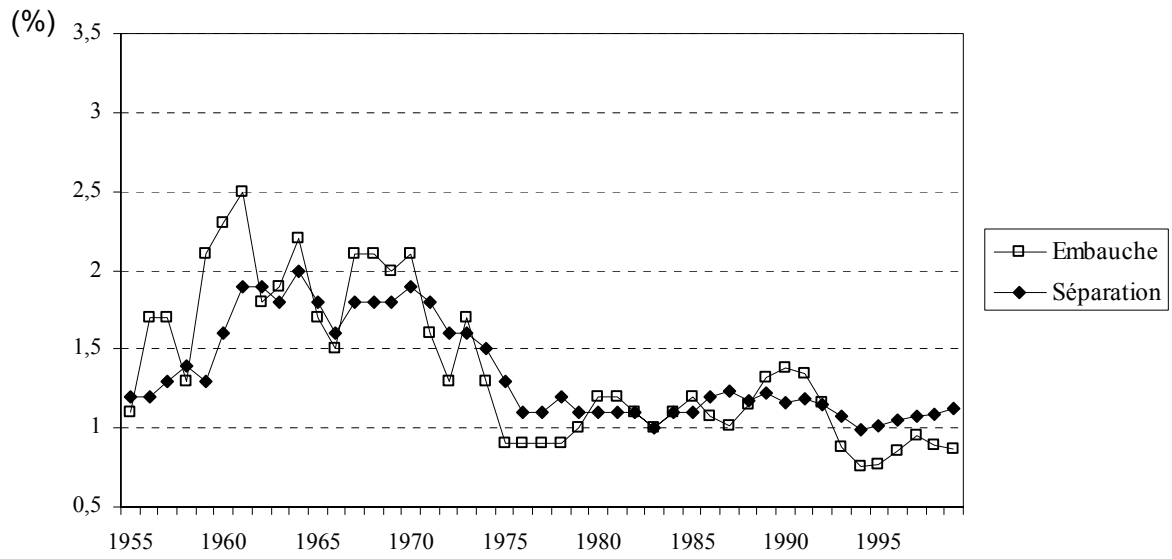
Sources : Japon – Chûshô Kigyôchô 中小企業庁 (Smaller Enterprise Agency), *Chûshô kigyô Kihonchôsa* 中小企業基本調査 (Basic Survey on Small Enterprise) 1957, UK & USA – enquêtes respectives sur l'industrie.

**Figures 2-1 : Evolution des taux d'embauche et de séparation dans l'industrie entre 1955 et 1999 suivant la taille des entreprises.**

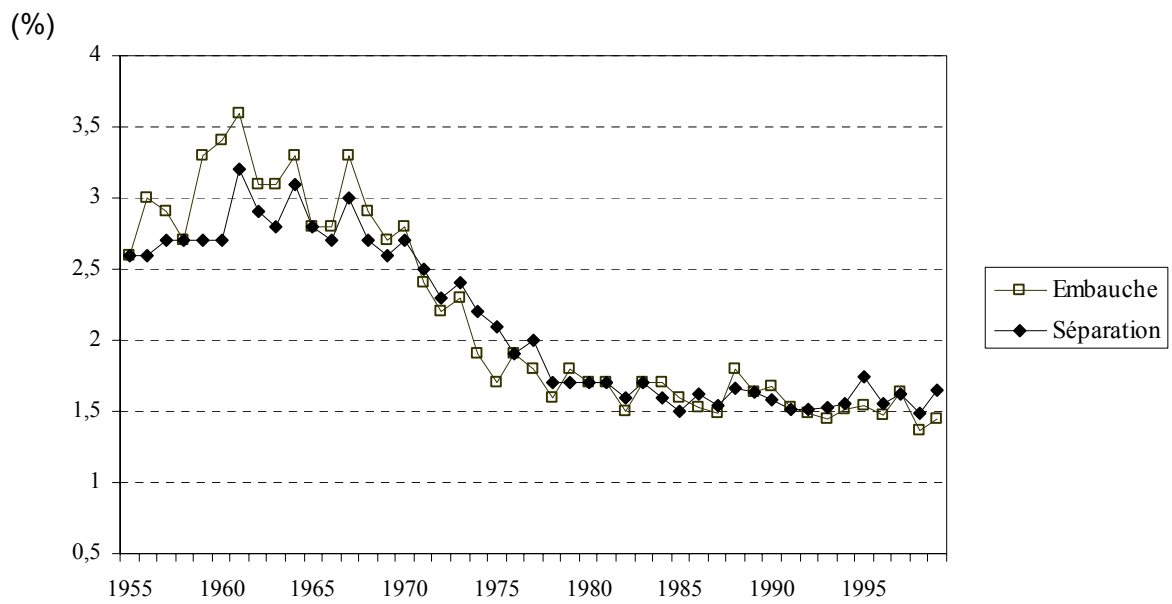
**Figure 2.1a Taux d'embauche et de séparation annuels, 1955-1999  
Tous secteurs, Entreprises de plus de 30 employés**



**Figure 2.1b Taux d'embauche et de séparation annuels, 1955-1999**  
**Industrie, Entreprises de plus de 500 employés**



**Figure 2.1c Taux d'embauche et de séparation annuels, 1955-1999**  
**Industrie. Entreprises de 30 à 99 employés.**



Source : Rôdôsho (Ministry of Labour), *Maitsuki rôdô chôsa* (Monthly Labour Statistics).

**Tableau 2-2 : Augmentation du nombre de travailleurs réguliers et temporaires dans certains secteurs entre 1955 et 1959.**

Année	Croissance en pourcentage du nombre de travailleurs réguliers dans l'ensemble des secteurs	Secteurs			
		Industrie manufacturière	Machines	Machines électriques	Transport et équipement
1955-56	3.2%	3.7%	5.2%	6.5%	3.8%
1956-57	3.3	4.4	5.2	10.3	6.0
1957-58	1.0	0.4	0.1	5.0	0.9
1958-59	4.3	6.1	5.6	17.4	6.0
Année	Croissance en pourcentage du nombre de travailleurs temporaires dans l'ensemble des secteurs				
1955-56	43.0%	51.5%	118.7%	139.0%	62.0%
1956-57	10.0	14.7	8.2	22.2	29.6
1957-58	- 6.0	-8.5	-15.7	8.9	-14.4
1958-59	31.5	38.5	51.8	62.4	12.5

Source : Rôdôsho (Ministry of Labour)

**Tableau 2-3 : Différentiel de salaires, de productivité du travail, de l'intensité capitaliste et du partage de la valeur ajoutée dans l'industrie en 1957 suivant la taille de l'entreprise.**

Taille de la firme (nombre de salariés)	Nombre de firmes	Valeur ajoutée par salariés	Intensité capitaliste	Ratio capital - valeur ajoutée	Salaire moyen par employé	Ratio salaires - valeur ajoutée
1-9	300 374	186 000	69 000	0.371	114 000	34.6%
10-29	77 644	289 000	78 000	0.270	136 000	44.5
30-49	13 332	348 000	91 000	0.261	146 000	42.1
50-99	8 460	420 000	120 000	0.285	157 000	38.1
100-199	3 146	492 000	166 000	0.337	172 000	35.7
200-299	981	564 000	209 000	0.371	187 000	33.6
300-499	645	696 000	309 000	0.445	205 000	29.9
500-999	441	780 000	408 000	0.523	230 000	29.6
1000-1999	222	922 000	589 000	0.639	259 000	28.7
2000-4999	135	1 078 000	687 000	0.669	301 000	28.3
5000-9999	46	866 000	558 000	0.729	287 000	37.8
10000 and over	28	897 000	651 000	0.727	329 000	37.1
Total	405 424	516 000	289 000	0.560	194 000	34.4

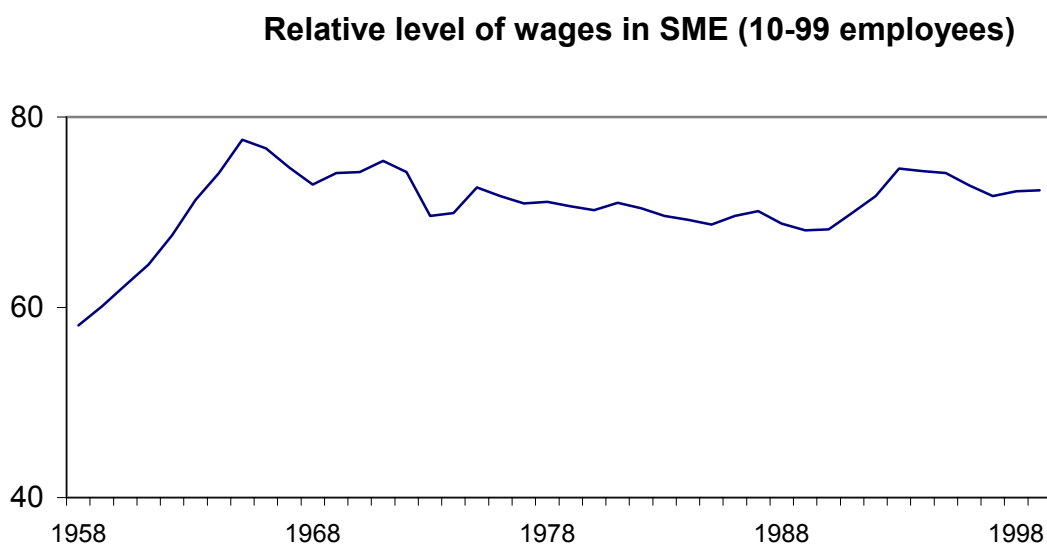
Source: Chûshô Kigyôchô 中小企業庁 (Smaller Enterprise Agency), Chûshô-kigyô Sôgô kihon chôsa (Comprehensive Basic Survey of Small-Medium Enterprises) 1957.

**Tableau 3-1 : Une mesure de la fin du surplus de travail : évolution du ratio demandeurs d'emploi / offres d'emploi entre 1955 et 2000 (%).**

1955	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000
1.04	0.60	0.28	0.15	0.27	0.51	0.56	0.39	1.58	1.42	1.38	1.88	2.08	1.69

Source : *Shokugyô Antei Gyômu Tôkei (Report of Employment Exchange Activities)*, diverses années.

**Figure 3-1 : Différentiel de salaire suivant la taille dans l'industrie entre 1958 et 1999.**



Source : Rôdôsho (Ministry of Labour), *Chingin kôzô chôsa (Survey on wage structure)*, diverses années ; base 100 = entreprises avec plus de 1000 salariés.

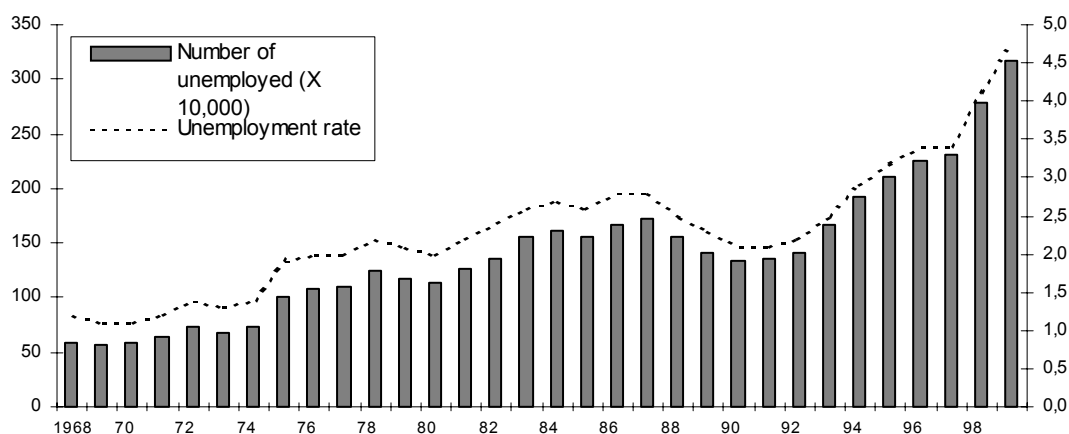
**Tableau 3-2 : Evolution du nombre de travailleurs temporaires chez Toshiba entre 1958 et 1974.**

Année	Main d'œuvre totale	Travailleurs temporaires	Travailleurs à temps partiel	Ensemble des travailleurs non réguliers
1958	36 413	24		24.0
1959	39 762	29		29.0
1960	48 906	33		33.0
1961	54 902	31		31.0
1962	62 817	31		31.0
1963	62 010	17		17.0
1964	60 271	10		10.0
1965	61 730	4.9		4.9
1966	59 211	1.8	0.8	2.6
1967	62 672	6.0	3.9	9.9
1968	68 521	4.5	5.8	10.3
1969	72 140	3.7	4.6	8.3
1970	77 615	3.0	5.8	8.8
1971	74 711	0.4	1.0	1.4
1972	71 966	0.6	1.4	2.0
1973	74 800	2.2	3.6	5.8
1974	74 002	0.3	3.1	3.4

Source : Andrew Gordon, *The Evolution of Labour Relations in Japan: Heavy Industry, 1853-1955* (Cambridge, MA: Council on East Asian Studies, Harvard University, 1985), p.406.

Source originale: Division du personnel, Toshiba

**Figure 4-1 : Evolution du nombre de chômeurs et du taux de chômage.**



Source : Rôdôsho (Ministry of Labour).



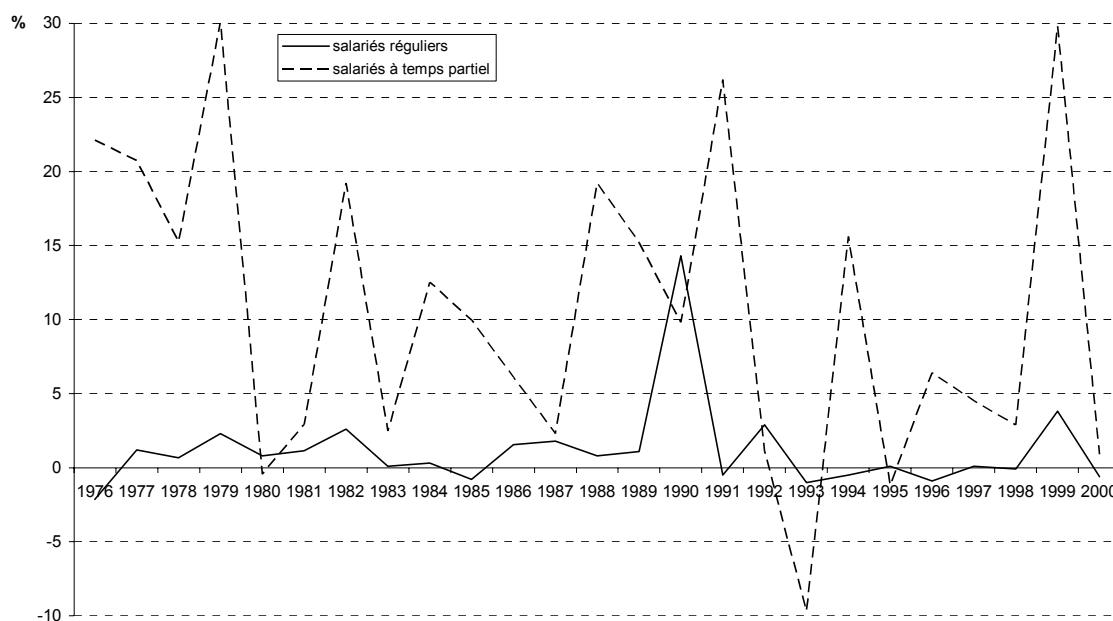
**Tableau 4-1 : Evolution du nombre de travailleurs non-réguliers entre 1982 et 1997.**

Année	Pâto, Arubaito et autres			Haken-rôdôsha et rinji-hyatoi			
	Total	Pâto	Arubaito	Autres	Total	Haken-rôdôsha	Rinji-hyatoi
1982	15.8	-	-	4.8	11.5	7.9	3.7
1987	18.4	10.1	4.1	4.2	12.0	8.9	3.1
1992	20.0	11.3	4.8	3.9	11.2	8.4	2.8
1997	24.4	13.6	6.5	4.3	12.6	9.8	2.8

Source : Rôdôsho (Ministry of Labour), *Koyô mibun chôsa* (Employment Status survey) et *Rôdôryoku chôsa* (Labour Force Survey).

Note : La première (resp. seconde) partie du tableau correspond à la première (resp. seconde) enquête. Dans les deux cas, les travailleurs indépendants sont exclus. Les pourcentages sont donc donnés par rapport à l'emploi salarié, dont sont exclus les dirigeants. La différence principale entre les deux enquêtes est que le *Rôdôryoku chôsa*, enquête mensuelle, ne comptabilise pas les travailleurs à temps partiel, catégorie qui augmente pourtant le plus depuis le début des années 1970. Quant au *Koyô mibun chôsa*, elle est réalisée tous les 4 ans et souffre donc d'une discontinuité. Ces deux enquêtes ne se recoupent donc pas.

**Figure 4-2 : Variations de l'emploi régulier et de l'emploi à temps partiel (pourcentage d'évolution par rapport à l'année précédente).**



Source : Rôdôsho (Ministry of Labour), *Koyô dôkô chôsa*; données annuelles, tous secteurs, sauf construction.

**Figure 4-3 : La resegmentation du marché du travail japonais dans les années 1990. Une synthèse.**

