

LES DISPARITÉS FEMMES-HOMMES AU JAPON

L'inégalité face aux chances professionnelles et les longs horaires de travail perpétuent le fossé salarial entre hommes et femmes

Kazuo Yamaguchi

Le Japon ne progresse pas sur le plan de l'égalité des sexes, du moins par rapport au reste du monde. Malgré les tentatives de l'État japonais ces dernières années pour voter une loi favorisant l'activité économique des femmes, le pays s'est misérablement classé au 110^e rang sur 149 à l'indice 2018 de l'écart entre les genres du Forum économique mondial, dont l'objet est de comparer la progression des pays vers la parité dans quatre grands domaines. Même si ce classement est en légère amélioration par rapport au 114^e rang sur 146 obtenu en 2017, il reste similaire ou inférieur à ceux des années précédentes (111^e en 2016 et 101^e en 2015).

L'écart salarial entre femmes et hommes est l'une des principales raisons de ce mauvais classement. Il se chiffrait à 24,5 % en 2018, soit le deuxième des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), juste après la Corée du Sud.

Pourquoi une telle disparité salariale au Japon ? L'une des principales raisons est que les femmes sont très nombreuses à occuper des emplois « non réguliers ». Dans ce pays, les travailleurs « réguliers » sont employés à durée indéterminée sans obligation professionnelle précise et bénéficient d'une forte protection contre les licenciements et mises à pied, tandis que les travailleurs « non réguliers » — dont beaucoup d'employés à plein temps — ont des contrats à durée déterminée avec des obligations professionnelles bien précises. Un peu plus de 53 % des femmes salariées de 20 à 65 ans tombent dans la catégorie non régulière, contre à peine 14,1 % des hommes en 2014.

Au Japon comme ailleurs, les salariés non réguliers touchent presque tous de faibles salaires, quels que soient leur âge et leur sexe. Les salariés réguliers, en revanche, voient leur salaire augmenter avec l'âge jusqu'à ce qu'ils atteignent environ 50 ans : dans une grande majorité d'entreprises japonaises, ils reçoivent des primes de salaires en fonction du nombre d'années de service. Le fait que davantage de femmes occupent des postes non réguliers se perpétue, car les employeurs préfèrent choisir des candidats fraîchement diplômés pour occuper les postes réguliers. Dans la mesure où ils ont tendance à embaucher en priorité ces demandeurs d'emploi plus jeunes aux postes réguliers, les femmes qui ont arrêté de travailler pour élever leurs enfants et tentent par la suite de revenir sur le marché du travail ont très peu de chances de trouver un emploi régulier.

Toutefois, mon analyse de l'écart salarial entre femmes et hommes en panachant les catégories d'emploi (quatre catégories opposant emplois réguliers à emplois non réguliers, et emplois à plein temps à emplois à temps partiel) et en fonction des catégories d'âge montre que la différence du nombre d'hommes et de femmes dans

chaque catégorie (plus précisément la plus grande proportion de femmes aux postes non réguliers) n'explique qu'à hauteur de 36 % ce fossé salarial (Yamaguchi, 2011). Le principal facteur est en réalité l'écart salarial entre femmes et hommes dans la catégorie des emplois réguliers à plein temps, qui représente plus de la moitié de l'écart salarial global. Il est donc plus urgent de combler l'écart salarial entre hommes et femmes dans l'emploi régulier que de corriger la surreprésentation des femmes dans l'emploi non régulier.

Un encadrement essentiellement masculin

L'une des grandes causes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes chez les salariés réguliers au Japon est la pénurie de femmes aux postes d'encadrement. Selon l'Enquête fondamentale 2016 sur l'égalité des chances en matière d'emploi réalisée par le ministère japonais de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, les femmes occupent 6,4 % des postes de direction de département ou équivalent, 8,9 % des

LES FEMMES N'ONT PAS LA POSSIBILITÉ DE S'ORIENTER VERS DES PROFESSIONS AUTRES QUE CELLES JUGÉES ADAPTÉES POUR ELLES.

postes de chef de service ou équivalent, et 14,7 % des postes de chef d'équipe ou équivalent.

L'enquête invitait aussi les employeurs ayant très peu de femmes aux postes d'encadrement à expliquer les causes éventuelles du faible nombre de femmes aux plus hauts échelons. Parmi les nombreuses raisons possibles proposées, deux ressortaient, à savoir « à l'heure actuelle, il n'y a pas de femmes ayant les connaissances, l'expérience ou la capacité de jugement nécessaires » et « les femmes partent à la retraite avant d'atteindre un poste d'encadrement par manque d'années de service ». De tels points de vue de la part des employeurs sont erronés, comme le montrent mes travaux de recherche (Yamaguchi, 2016), qui brossent un tableau bien différent.

En analysant des entreprises d'au moins 100 salariés, j'ai constaté que la différence du nombre d'hommes et de femmes chez les salariés réguliers occupant des postes de cadres intermédiaires (chefs de service) ou supérieurs ne peut s'expliquer qu'à hauteur de 21 % par les différences de formation et d'expérience professionnelle entre

UN ALLONGEMENT DE LA DURÉE DE TRAVAIL EST INCOMPATIBLE AVEC LE RÔLE DES FEMMES MARIÉES DANS LA FAMILLE JAPONAISE EN RAISON DE LA FORTE PERSISTANCE D'UNE DIVISION TRADITIONNELLE DU TRAVAIL.

hommes et femmes. Le reste de la disparité est dû aux différents *taux de promotion* aux postes de cadre entre salariés hommes et femmes ayant les mêmes niveaux de formation et d'expérience. La durée limitée de l'emploi des femmes n'est pas un facteur déterminant. Mon analyse a en outre montré que le fait d'être un homme multipliait par dix les chances d'occuper un poste d'encadrement, tandis que le fait d'être titulaire d'un diplôme universitaire ne les multipliait que par 1,65. (L'étude a pris en compte d'autres facteurs déterminants de l'accès à un poste d'encadrement.)

Nous considérons comme « modernes » les sociétés dans lesquelles les possibilités et la reconnaissance sociales sont essentiellement déterminées par la réussite individuelle, et comme « prémodernes » celles dans lesquelles elles sont déterminées par un statut établi. Bien que le « postmodernisme » ait été évoqué au Japon, la société japonaise contemporaine conserve des caractéristiques qui ne peuvent même pas être considérées comme « modernes ». Le sexe à la naissance détermine si une personne va occuper un poste d'encadrement au Japon, et non pas la réussite individuelle comme l'obtention d'un diplôme universitaire.

Les parcours de carrière différenciés selon le sexe sont en grande partie responsables de ce taux inégal de promotion aux postes d'encadrement entre hommes et femmes au Japon. Il existe dans ce pays des filières qui ouvrent aux fonctions de cadre (*sogo shoku*) et des filières qui ouvrent aux tâches administratives, sans possibilité de progression de carrière (*ippan shoku*). Ce système est très fortement lié au genre. Même s'ils offrent de meilleures perspectives d'évolution de carrière, nombre de femmes ne cherchent pas d'emplois « *sogo shoku* » parce qu'ils supposent d'effectuer régulièrement des heures supplémentaires.

En effet, pour une femme, décrocher un poste d'encadrement va de pair avec un allongement de sa journée de travail, autrement dit les femmes qui ne font pas de longues heures supplémentaires n'ont aucune chance d'atteindre ces postes. Or, un allongement de la durée de travail est incompatible avec le rôle des femmes mariées dans la famille japonaise en raison de la forte persistance d'une division traditionnelle du travail, dans laquelle il incombe essentiellement aux femmes de s'occuper des enfants et des tâches ménagères. En conséquence, le fait que les entreprises japonaises insistent sur de longues journées de travail est une source intrinsèque d'inégalité entre

femmes et hommes, surtout pour parvenir à des postes d'encadrement.

Persistance des rôles traditionnels

Une autre grande cause de l'écart salarial entre femmes et hommes est la forte ségrégation au niveau des professions. Dans les pays de l'OCDE, les femmes sont en général surreprésentées dans les métiers des sciences humaines, notamment ceux concernant les domaines de l'éducation, de la santé et du travail social. Au Japon, il existe deux autres éléments caractéristiques. Premièrement, même dans les métiers des sciences humaines, les femmes sont sous-représentées dans les professions prestigieuses : la part de femmes médecins et de professeurs d'université y est la plus faible de tous les pays de l'OCDE. Deuxièmement, les femmes sont fortement sous-représentées dans les métiers n'appartenant pas aux sciences humaines, tels ceux concernant la recherche, l'ingénierie, le droit et la comptabilité.

Dans mes derniers travaux de recherche, je me suis penché sur l'écart salarial entre femmes et hommes par profession, sur le marché du travail au Japon et aux États-Unis. À partir d'une enquête menée en 2005 au niveau national pour le Japon et du recensement effectué en 2010 aux États-Unis, j'ai analysé la part d'hommes et de femmes dans les deux catégories de métiers mentionnées plus haut : les métiers des sciences humaines (à l'exception des professions prestigieuses telles que médecin et professeur d'université), que j'ai décidé d'appeler professions de type II, et les métiers n'appartenant pas aux sciences humaines, auxquels j'ai ajouté les professions prestigieuses des sciences humaines, que j'ai qualifiés de professions de type I. Mes travaux ont montré qu'au Japon, la part de femmes dans la catégorie de type I était extrêmement faible : moins de 2 % , contre 12,7 % aux États-Unis (voir graphique). Il est clair que les Japonaises sont essentiellement employées dans les professions de type II.

Cette ségrégation professionnelle entraîne un écart salarial entre femmes et hommes pour deux raisons. Premièrement, même si la disparité salariale entre femmes et hommes dans les professions de type I est minime, les femmes sont fortement sous-représentées dans ces professions. Deuxièmement, à l'intérieur de la catégorie de type II, les disparités salariales sont très fortes entre hommes et femmes. Tandis que le salaire moyen d'un homme dans la catégorie de type II est

supérieur à celui d'un employé de bureau, d'un agent de vente ou d'un travailleur manuel, le salaire moyen d'une femme dans la catégorie de type II est non seulement inférieur à celui d'un homme exerçant le même type de travail, mais il est aussi inférieur au salaire moyen d'un employé de bureau, d'un agent de vente ou d'un travailleur manuel.

Mes travaux montrent aussi que le fait qu'il y a moins de femmes dans les professions de type I et aux postes d'encadrement ne peut pas s'expliquer par la différence de niveau d'instruction entre hommes et femmes, notamment par les spécialisations universitaires (Yamaguchi, en cours d'impression). Le Japon et la Turquie sont les deux seuls pays de l'OCDE où les femmes diplômées sont encore moins nombreuses que les hommes. Par conséquent, l'on pourrait espérer qu'en équilibrant cette situation, l'inégalité face à l'obtention de postes prestigieux diminuerait. Toutefois, mon analyse révèle que, si la correspondance actuelle entre formation et emploi professionnel, fondée sur le sexe, demeure alors qu'un nombre croissant de femmes obtiendront des diplômes universitaires, le nombre de femmes dans les professions de type II, où elles sont déjà surreprésentées, augmentera. En revanche, leur nombre dans les professions de type I et aux postes de cadres, où elles sont sous-représentées, n'augmentera guère. De ce fait, de manière générale, parvenir à l'égalité d'instruction entre femmes et hommes ne réduira pas considérablement l'écart salarial.

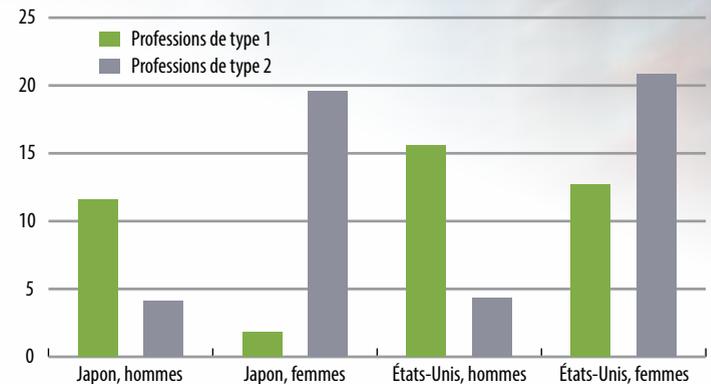
La seule exception à cette règle consisterait à parvenir à une part égale de diplômés universitaires, hommes et femmes, en sciences et en ingénierie. Ainsi, la part d'ingénieures et de chercheuses augmenterait, ce qui contribuerait à réduire la disparité entre femmes et hommes dans les professions de type I, et, partant, à combler, dans une certaine mesure, l'écart salarial entre femmes et hommes.

Dans la mesure où la ségrégation professionnelle au Japon ne s'explique pas par le niveau d'instruction, il semblerait qu'elle soit due aux méthodes japonaises de recrutement. En raison de pratiques enracinées dans des stéréotypes sexistes, les femmes n'ont pas la possibilité de s'orienter vers des professions autres que celles jugées adaptées pour elles. Les principales carrières qui s'ouvrent aux Japonaises sont un prolongement du rôle traditionnel qu'elles assument dans la famille, à savoir la garde d'enfants, les soins infirmiers et les tâches de soutien dans le domaine des soins de santé. Les employeurs japonais doivent reconnaître que la vie professionnelle n'est pas le prolongement des divisions entre hommes et femmes à la maison, mais plutôt un espace où chacun doit réaliser son potentiel et apporter sa contribution à la société. Mais une telle reconnaissance est dans bien des cas loin d'être acquise.

Les professions selon le sexe : Japon et États-Unis

Aux États-Unis, 12,7 % des salariées occupent des postes prestigieux dans le secteur des services aux personnes ou des postes en dehors de ce secteur, contre moins de 2 % au Japon.

(en pourcentage)



Source : Kazuo Yamaguchi (sous presse).

Note : Les professions de type 1 désignent à la fois des professions prestigieuses dans le secteur des services aux personnes, telles que médecins et professeurs d'université, et celles qui n'appartiennent pas à cette catégorie, comme l'ingénierie, le droit et la comptabilité. Les professions de type 2 désignent les professions du secteur des services aux personnes, notamment l'éducation, la santé et le travail social, à l'exclusion des professions prestigieuses incluses dans le type 1.

Bien que les autorités visent à garantir un salaire égal pour un travail égal — en particulier pour les salariés réguliers et non réguliers qui font le même travail —, je suis convaincu qu'il est plus important d'assurer l'égalité des chances professionnelles, notamment pour les postes prestigieux et d'encadrement, afin de réduire l'écart salarial entre femmes et hommes. En outre, dans la mesure où l'inégalité des chances pour les femmes persiste en raison non seulement des méthodes de recrutement mais aussi des longues heures de travail exigées, les autorités doivent s'employer à créer les conditions d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Dans cette optique, elles pourraient changer la culture du travail, fondée sur de longs horaires, et favoriser des conditions de travail flexibles. Elles pourraient aussi faire évoluer les mentalités qui considèrent que la responsabilité de la prise en charge du foyer et des enfants n'incombe qu'aux femmes. **FD**

KAZUO YAMAGUCHI est professeur « Ralph Lewis » de sociologie à l'université de Chicago.

Bibliographie :

Yamaguchi, Kazuo. 2011. "Decomposition of Inequality among Groups through Counterfactual Modeling: An Analysis of the Gender Wage Gap in Japan." *Sociological Methodology* 43:223-55.

———. 2016. "Determinants of the Gender Gap in the Proportion of Managers among White-Collar Regular Workers in Japan." *Japan Labor Review* 51:7-31.

———. In press. *Gender Inequalities in Japanese Workplace and Employment—Theories and Empirical Evidence*. Springer.