

Transformation, flexibility and workplace contradictions in Japan

Vincent Mirza and Bernard Bernier

Abstract

In spite of Japan's return to economic growth and claims of labour shortage, the number of precarious workers has now reached record levels. Against this background of contradictions, the paper examines how the growing flexibility of workers and the transformation of workplaces that has taken place in the last twenty years has had an impact on social participation, and on life choices and aspirations of young adults. We argue that these transformations have affected different social spheres, especially the sense of belonging, self-realisation, family and marriage patterns as well as a growth in inequality.

Transformations, flexibilisation et contradictions du travail au Japon

Vincent Mirza¹ et Bernard Bernier²

Résumé

Malgré une reprise de l'économie et le discours sur la pénurie de la main d'œuvre au Japon, le nombre de travailleurs irréguliers a atteint des niveaux records. À partir de cette contradiction apparente, cet article examine comment la flexibilisation de la main d'œuvre et les transformations du travail des deux dernières décennies ont affecté la participation sociale, les aspirations et les choix de vie des jeunes adultes. Ces transformations affectent différentes sphères du social que nous analyserons, notamment le sentiment d'appartenance à la société, la réalisation de soi, la famille et le mariage ainsi que la montée des inégalités.

Introduction

Un paradoxe apparent a émergé progressivement dans les dernières années dans plusieurs économies avancées. En effet, on évoque une pénurie de main-d'œuvre alors que bon nombre de personnes qui ont des emplois précaires, conséquence de la flexibilisation du travail des 35 dernières années, se cherchent un emploi permanent. Le discours sur la pénurie de travailleurs cache la tendance générale qui domine depuis quelques décennies et qui vise à diminuer le nombre de personnes bénéficiant de la sécurité d'emploi et d'avantages sociaux. Ces tendances et discours existent aussi au Japon. Dans le cas du Japon, le discours dissimule un ensemble de transformations du travail qui ont pris place durant les deux dernières décennies et demie et qui ont profondément affecté la société japonaise et la définition du consensus économique des années de haute croissance

La situation du travail au Japon a fortement changé à partir des années 1990 (Bernier, 2009, chap. 4 à 7). Dans les années fastes allant de 1955 à 1990, le Japon avait connu une situation de plein emploi et de stabilité dans les relations de travail. C'était la belle époque du « système japonais de relations de travail », dont les caractéristiques, caricaturées, étaient « l'emploi à vie », les

promotions et salaires à l'ancienneté et les syndicats d'entreprise. La crise des années 1990-2003, suivie par une autre période difficile entre 2008 et 2014, a entraîné des transformations dans ce système, donc des changements dans les conditions de travail et une remise en question des pratiques antérieures, dont celle liées à la sécurité d'emploi et à l'emploi à vie. Ces changements dans le domaine du travail ont entraîné des modifications dans les pratiques sociales, entre autres dans le mariage, et dans les attentes et la culture face au travail. Ce sont ces transformations qui font l'objet de cet article. En première partie, nous nous concentrerons sur les aspects économiques et sur l'emploi. En deuxième partie, nous analyserons les conséquences des changements dans l'emploi sur les pratiques et les relations sociales.

Économie et emploi

Dans les années allant de 1955 à 1990, un système d'entreprise et de relations de travail s'est institutionnalisé à la suite de dures luttes entre syndicats et patrons qui se sont soldées par la victoire du patronat, appuyé pendant les années de l'occupation militaire américaine par les autorités américaines et le gouvernement japonais. Le système mis en place dans les grandes entreprises et qui était plus ou moins bien imité par les PME comportait les éléments suivants : sécurité d'emploi pour les salariés considérés comme réguliers (le soi-disant « emploi à vie »); insertion de tous les salariés réguliers, qu'ils soient cadres, employés de bureau ou ouvriers, dans une seule hiérarchie avec possibilité de promotion pour tous; courbe de salaire de base à l'ancienneté, avec ajustements pour la formation scolaire, le poste hiérarchique et l'évaluation de la productivité par le supérieur immédiat; syndicats d'entreprise, après l'affaiblissement des fédérations sectorielles et confédérations qui avaient mené la lutte entre 1945 et 1950; embauche des jeunes (seulement des hommes jusque dans les années 1980) à la sortie de l'école ou de l'université et refus d'embaucher des femmes et des personnes en milieu de carrière; définition de tâches collectives et non pas individuelles; rotation systématique des tâches pour tous les salariés réguliers qui passent d'une équipe et d'une tâche à une autre tous les deux ans en moyenne.

Ce système n'excluait pas le travail temporaire ou à temps partiel, mais à peu près tous les salariés (hommes) qui voulaient un emploi régulier, avec ou sans sécurité d'emploi, pouvaient

l'obtenir. La mobilité inter-firme dans les grandes entreprises était inexistante, mais elle se situait à des niveaux élevés dans les PME. Le taux de chômage officiel se trouvait à environ 2%, on avait donc officiellement le plein emploi.

Dans les années 1980, les jeunes hommes sortant des écoles ou université avaient en moyenne trois offres d'emploi chacun. Les enseignants dans les écoles secondaires ou les universités maintenaient des relations suivies avec des cadres de certaines entreprises pour assurer le placement de leurs étudiants ou élèves à la fin de leurs études. Plusieurs familles dépensaient d'énormes sommes pour préparer l'entrée de leur fils dans les meilleures écoles secondaires ou universités, celles dans lesquelles les grandes entreprises et le gouvernement recrutaient, afin d'assurer l'avenir de leur progéniture.

Le système d'entreprise a connu certaines modifications dans les années 1980 devant le manque de main d'œuvre masculine pour remplir les postes. Les grandes entreprises ont commencé à embaucher des jeunes femmes pour lesquelles elles ont créé des postes réguliers spéciaux, avec des heures de travail réduites. Dans la plupart des cas, on a maintenu les modèles d'emploi antérieurs.

Tout cela a changé dans les années 1990 avec la fin d'une bulle spéculative qui a duré de 1985 à la fin de 1989. Dans les années 1980, et surtout après 1985, en effet, il s'est produit au Japon une bulle spéculative, fondée sur une hausse incroyable du prix des terrains et de celui des valeurs mobilières, produite par l'investissement excessif dans ces secteurs. Des auteurs ont calculé que le prix du terrain du palais impérial, qui fait environ 3,41 km², s'élevait au prix de l'ensemble du territoire du Canada ou de celui de la Californie (Ottino-Loffler, 2016). Ces investissements spéculatifs provenaient de l'immense entrée de capitaux au Japon générée par le surplus commercial et les profits des entreprises japonaises à l'étranger, fonds trop considérables pour trouver des débouchés productifs. De là la spéculation qui a mené à la bulle. Dans les cas des terrains à Tokyo, la prévision que cette ville devienne le centre financier mondial a encouragé la spéculation excessive.

En 1990, cette bulle a crevé, donnant lieu à cinq ans d'incertitude, pendant lesquelles le ministère des Finances n'a rien fait pour régler la situation, ce qui a entraîné une hausse rapide des mauvaises créances. Entre autres, les institutions financières ont continué de financer des prêts non remboursables en faisant

crédit à certains de leurs créanciers afin de payer les intérêts sur les prêts antérieurs. Fin 1994, des faillites d'institutions financières ont commencé à se produire, qui se sont accélérées dans les années suivantes, jusqu'en 1998. Les mauvaises créances se sont avérées dépasser l'équivalent de 2000 milliards de dollars américains. De 1995 à 2003, le pays a connu huit ans de récession, marqués par des faillites (dont celle d'une des 12 grandes banques commerciales, de grandes banques régionales, de compagnies d'assurance et de celle du quatrième courtier en valeurs mobilières), une hausse du chômage qui a atteint 5,5% officiellement, la déflation, la baisse du revenu moyen, l'augmentation de la pauvreté et la baisse de la consommation. Une des conséquences de ces difficultés, c'est l'augmentation importante du travail précaire sous diverses formes : travail temporaire, à contrat de durée limitée, à temps partiel, mais aussi travail à son propre compte, un pis-aller pour plusieurs qui se sont retrouvés sans emploi permanent. C'était l'époque des villages de tentes ou de boîtes de carton abritant les « travailleurs pauvres » qui, ayant perdu leur emploi, étaient venus grossir le contingent de sans-abri. Notons pour plusieurs dans les générations perdues un rejet des pratiques antérieures, notamment la recherche d'emploi dans une grande entreprise, rejet qui est sans aucun doute partiellement lié à l'impossibilité pour plusieurs de se trouver ce type d'emploi.

Après une faible reprise de 2003 à 2007, propulsée par de fortes dépenses gouvernementales qui ont fait grimper la dette accumulée à 250% du PIB annuel, en 2008, le « choc Lehmann » (crise américaine du « subprime ») a touché un grand nombre de petites et moyennes entreprises; il a aussi affaibli encore une fois le secteur financier, déjà durement touché par la crise des années 1990 à 2003. L'économie en général en a subi les contrecoups, avec une croissance qui est redevenue négative.

Pendant les années difficiles, les grandes entreprises ont coupé fortement dans l'embauche de jeunes – de là les « générations perdues » qui n'ont pu se trouver d'emploi régulier. En réalité, craignant le retour de la récession, ces entreprises n'ont augmenté leur embauche de salariés réguliers qu'à partir de 2015. Elles ont aussi forcé plusieurs de leurs salariés les plus âgés, donc ceux qui avaient les salaires les plus élevés, à prendre une retraite anticipée, ce qui a négativement affecté leur revenu et en a mené plusieurs à la pauvreté. Les premiers touchés par les mises à pied ont été les travailleurs irréguliers et les femmes. Notons que l'existence de ces

jeunes et de moins jeunes sans emploi permanent, donc d'un fort volet de sous-emploi, a paradoxalement accompagné une hausse des heures de travail des salariés permanents. En réalité cette tendance s'explique par le fait que les entreprises ont exigé des heures de travail accrues pour le nombre en diminution des salariés réguliers qu'ils ont conservés. Il s'agit là de la cause principale de ce que les Japonais ont appelé le *karōshi*, « la mort par excès de travail ».

Par la suite, la triple catastrophe de Fukushima de 2011 (tremblement de terre, tsunami, catastrophe nucléaire), le plus grand cataclysme que le pays a connu depuis la Seconde Guerre mondiale, a prolongé les difficultés économiques préexistantes. Non seulement cette catastrophe a détruit la production agricole et halieutique dans la région, éliminant le moyen de survie de plusieurs agriculteurs et pêcheurs, de surcroît, elle a entraîné la fermeture temporaire de plusieurs usines de la région de Sendai, avec pour résultat une perte de revenu pour les travailleurs. Quant aux personnes déplacées à cause des radiations, plusieurs ont eu de grandes difficultés à se trouver un emploi avec un salaire équivalent à ce qu'ils avaient auparavant. Certains ont aussi fait face à l'hostilité des résidents des régions où ils ont été déplacés.

Les temps difficiles avaient donc commencé bien avant 2008. En effet, il est important de souligner que le ralentissement économique des années 1990 et du début des années 2000 a eu une plus grande influence sur l'augmentation des travailleurs à temps partiel et sur les transformations du marché du travail que la crise de 2008 ou les événements de 2011. La déflation, les pertes d'emploi et les baisses de revenus ont donc précédé de plusieurs années la crise de 2008 et la catastrophe de 2011, puisque la déflation et les mises à pied ont commencé en grand en 1995.

Ainsi, pendant une période d'environ vingt ans, les difficultés de l'économie japonaise ont considérablement transformé la configuration du marché du travail et des pratiques des entreprises (Lechevalier, 2011). Non seulement la crise qui débute avec la fin de la bulle spéculative en 1990 a entraîné une augmentation rapide des inégalités sociales (Bernier, 2013; Minami), mais elle a également jeté la lumière sur les différences antérieures dans les conditions de travail et les aspirations et les choix de vie. Elle a aussi révélé clairement les divergences des stratégies des entreprises pour faire face à la crise (Lechevalier, 2011, chap. 2), certaines, comme Toyota, maintenant ou renforçant les modèles anciens « d'emploi à vie » et

de promotion partiellement à l'ancienneté, d'autres, comme Sony ou Nissan, empruntant des modèles américains ou européens, avec faible sécurité d'emploi et promotions dites au mérite.

L'économie japonaise n'a connu une reprise qu'en 2013. Après une légère récession en 2014 causée par la hausse de 3% de la taxe de vente, l'économie a repris sa croissance, faible (autour de 1% à 2% dans les années qui ont suivi), en 2015. Cette reprise a signifié une hausse de l'emploi, en particulier dans les grandes entreprises. Depuis 2016, sous les pressions du gouvernement, les grandes entreprises ont augmenté le nombre de jeunes embauchés comme salariés permanents (Japan Economic News, septembre 2018). Le gouvernement considère maintenant que le Japon manque de main-d'œuvre.

En réalité, ce qui manque, c'est la main-d'œuvre recherchée par les grandes entreprises, soit les jeunes, hommes surtout, fraîchement diplômés, donc ceux sortant des écoles. En marge de ces jeunes sortant des écoles, il existe depuis les années 1995 un nombre de diplômés qui n'ont pas trouvé un emploi permanent au moment d'obtenir leur diplôme et qui pourraient en théorie atténuer la pénurie de travailleurs. Ces diplômés des « générations perdues » sont considérés comme non aptes à l'embauche par les grandes entreprises, sous prétexte qu'ils n'ont pas reçu à temps la formation nécessaire. Autrement dit, les directions des grandes entreprises, et la société en général, considèrent qu'un jeune qui n'a pas trouvé d'emploi permanent dans les deux ou trois ans qui suivent sa sortie de l'université ne pourra plus obtenir la formation nécessaire pour devenir membre de l'entreprises (*kaishain*). C'est le paradoxe d'un pays qui en théorie manque de main-d'œuvre mais qui a accès à un bassin de travailleurs précaires prêts à travailler, toutefois considérés comme ne pouvant être formés et embauchés. Il s'agit d'une absurdité liée à l'attachement à des pratiques qui ont été développées dans les années 1955-1973, années d'abondance de main-d'œuvre. Il faut souligner que ces pratiques ont été développées dans un contexte d'affrontement entre patrons et syndicats et qu'elles faisaient partie d'un ensemble institutionnel visant au contrôle des travailleurs et que, donc, toute modification, comme dans d'autres domaines au Japon, est considérée comme allant à l'encontre de la culture japonaise et comme pouvant à terme entraîner des conséquences désastreuses.

Une autre caractéristique de l'emploi au Japon depuis 2015

est la hausse du nombre et du pourcentage de femmes qui travaillent. Bon nombre d'entre elles ont un emploi à temps partiel, mais le nombre de celles qui ont un emploi permanent a aussi augmenté. Le pourcentage de femmes entre 15 et 65 ans qui ont un emploi a en 2015 dépassé celui des États-Unis, soit 65,4%. Xx% ont un emploi considéré comme permanent. La politique du Premier ministre Abe Shinzo pour favoriser le travail des femmes (voir plus bas) y est sûrement pour quelque chose, mais la cause principale semble être la demande des grandes entreprises pour une main-d'œuvre fraîchement diplômée. En manque de jeunes hommes, on se tourne vers les jeunes femmes.

Malgré cette hausse de l'emploi, il demeure, comme on l'a mentionné, un fort contingent de travailleurs avec des emplois précaires. Le Japon sur ce point n'est pas différent de la majorité des pays du G-20. Dans un contexte global d'augmentation constante de la précarité, face aux transformations majeures du travail et de son rôle dans la socialisation des individus, la flexibilisation de la main-d'œuvre a redéfini le travail, la participation sociale et la définition de soi des jeunes adultes au Japon. Ainsi, les difficultés économiques des années 1990 à 2014 ont produit de nouvelles subjectivités et un nouveau sens de la participation à la société, éléments qui continuent d'avoir un effet, malgré la reprise récente de l'économie.

C'est ce contexte qui affecte à l'heure actuelle plusieurs sphères du social, notamment l'articulation entre les représentations de l'économie, la participation sociale, les choix de vie et les aspirations des jeunes adultes qui avaient dans les années de crise de plus en plus de difficulté à définir leur place dans la société et à répondre aux attentes du système. Malgré la modeste reprise récente, ces tendances demeurent, entre autres, pour les centaines de milliers de jeunes diplômés qui n'ont pas trouvé d'emploi permanent dans les années de crise.

Pratiques et relations sociales

Plusieurs discours se sont inscrits dans l'espace public pour souligner les effets du marasme des années 1995-2015, mais aussi pour l'exploiter. Avec la crise démographique, certains commentateurs soulignent le manque d'une main-d'œuvre jeune. D'autres prennent la position opposée et avancent qu'il y a trop de jeunes qui sont incapables de trouver un emploi et de supporter les contraintes d'une carrière au sein d'une entreprise. Les néolibéraux

veulent réformer l'économie et soutiennent l'idée d'une main-d'œuvre encore plus flexible afin de donner aux entreprises plus de souplesse pour être compétitives au niveau global, alors que pour les conservateurs (et les syndicats) l'augmentation des emplois non réguliers affaiblit le pouvoir de consommation des Japonais et a un impact négatif sur l'économie. Dans tous ces cas, le discours sur les difficultés des jeunes et les termes dont ils sont affligés (*furita*, *parasaito*, *singuru*) servent de tremplin à un discours qui insiste, pour les uns, sur la nécessité de s'adapter à la globalisation et, pour les autres, sur le besoin de renforcer l'esprit national (Mirza, 2008). Il faut souligner que les grandes entreprises ont été non seulement le moteur de la croissance économique, mais aussi le maillon essentiel d'une chaîne institutionnelle très serrée qui reliait la famille, l'éducation et le travail, avec l'appui de l'État, tout cela dans le contexte de l'insistance nationale sur la croissance économique. En conséquence, les difficultés des entreprises ont rapidement mené à un discours sur l'avenir de la nation et sur l'importance de la morale et de l'éthique au travail.

La presse a largement pris le relais en parlant des problèmes reliés au monde du travail. Plusieurs observateurs ont annoncé la fin du système d'emploi à vie, et les quotidiens font état des difficultés rencontrées par les employés dans les entreprises. Plusieurs commentateurs ont commencé à dénoncer la nouvelle attitude des jeunes par rapport au travail. Ils manqueraient de vigueur, de détermination, feraient preuve d'individualisme et d'égoïsme. Bien entendu, ce discours ignore une des conséquences majeures de la flexibilisation du régime de travail; c'est-à-dire une baisse importante du recrutement de salariés réguliers des grandes entreprises dans les écoles et dans les universités. Avec une baisse du recrutement dans les écoles secondaires et les universités, les entreprises ont considérablement affaibli leurs liens avec le monde de l'éducation. D'ailleurs de nombreuses recherches ont montré que la baisse de l'embauche de jeunes diplômés à leur sortie de l'école est une des causes importantes de l'augmentation du nombre d'employés temporaires ou à temps partiel. Malgré tout, les jeunes et les moins jeunes passent de longues heures au travail, ce qui revient à dire qu'au Japon l'on travaille à temps plein, mais sans les avantages sociaux (Brinton, 2010).

Ces dénonciations morales correspondent donc assez mal à la réalité des jeunes adultes qui doivent s'adapter à un marché du

travail qui s'est considérablement flexibilisé, mais qui fonctionne encore, du moins dans le discours, sur le modèle de Japan Inc. C'est également ce que soulignent les sondages effectués par le Ministry of Internal Affairs and Communications qui montrent que la proportion d'employés irréguliers a progressé de 20% en 1990 à 37,4% en 2014 pour dépasser le seuil des 40% une année plus tard (Takahashi, 2015). Notons que ces chiffres minimisent la précarité, puisque sont comptés comme travailleurs réguliers les salariés des PME dont le taux de faillite est élevé et qui donc, dans ces circonstances, peuvent mettre à pied des travailleurs dits réguliers : la sécurité d'emploi est ici bien fragile.

Ainsi, on a observé dans les années allant de 1990 à 2015 que de plus en plus de jeunes se retrouvent sur le marché du travail sans sécurité d'emplois ou sans perspective d'avenir (Mirza, 2008; Bernier, 2009, chap. 7). Ces incertitudes se déclinent aussi au sujet du mariage alors que de plus en plus de jeunes femmes et de jeunes hommes ne sont pas mariés, faute de revenus suffisants ou de conjoints satisfaisants aux exigences de sécurité recherchée dans le mariage. Là encore un discours moral surtout dirigé vers les femmes insiste sur la nécessité du mariage, notamment pour répondre à la crise démographique, étant entendu dans l'idéologie que les femmes doivent avoir des enfants et que, au Japon, la proportion d'enfants nés hors mariage ne dépasse pas 1,5% (Bernier et Itoh, 2014a).

Les jeunes femmes

Cependant, un nombre croissant de jeunes femmes repoussent ou retardent le mariage, (à Tokyo, plus de 50 % des jeunes femmes de 30 ans sont célibataires; l'âge moyen au mariage pour les femmes pour l'ensemble du Japon a dépassé 28 ans) et restent plus longtemps sur le marché du travail. Ce phénomène dénote une volonté de la part des jeunes femmes de la classe moyenne qui ont un diplôme universitaire d'obtenir plus d'indépendance et de développer une carrière même si les conditions de travail pour les femmes restent encore très difficiles dans les entreprises japonaises, surtout les plus grandes, et que les femmes occupent en majorité des emplois à temps partiel ou temporaires (Mirza 2016, Bernier et Itoh, 2014).

Il reste clair que le modèle de la division sexuelle du travail qui a été formulé dans le cadre de l'économie japonaise des années 1955-1990 est de plus en plus contesté et le modèle de la *ryosai kenbo*

(bonne épouse mère sage) ne résonne plus de la même manière auprès des jeunes femmes (Mirza, 2016) Là encore la définition du rôle des femmes dans la société ne fait pas consensus, même si dans les dix dernières années, l'opinion publique est favorable au travail des femmes, même mariées. Il est de plus en plus clair qu'il y a une volonté de soutenir le travail des femmes en raison d'un besoin de vivre dans une société plus juste et égalitaire, mais aussi pour favoriser la productivité et soutenir la croissance. Il y a aussi le désir des ménages d'obtenir un meilleur revenu.

Dans ce contexte, il faut noter une hausse de l'embauche de jeunes femmes dans des postes réguliers dans les grandes entreprises depuis 2016. Est-ce le résultat du discours politique du Premier ministre Abe Shinzo, qui a émis le souhait que la proportion de femmes augmente tant dans les postes de haute direction que dans le marché du travail en général ? En effet, Abe, en 2012, a proposé d'augmenter le pourcentage de femmes cadres supérieurs dans les grandes entreprises de 9% à 30%. Il a depuis abaissé ses espérances puisque le pourcentage visé depuis 2017 n'est plus que de 18%. En outre, il souhaitait voir une augmentation de la participation au marché du travail des femmes entre 25 et 40 ans, ce qui est survenu. Le creux de la fameuse « courbe en M », qui était caractéristique du travail des femmes au Japon, avec une baisse notable de l'emploi pour les femmes de 25 à 40 ans, s'est fortement atténué. On ne peut vraiment plus parler de courbe en M puisque le creux de la courbe a disparu à toute fin pratique. Parmi les autres souhaits de Abe, il y avait une augmentation de 200 000 places en garderie afin de faciliter l'insertion des femmes mariées avec enfants dans le marché du travail et ainsi de faciliter la conciliation travail-famille (Bernier, 2016). Il est possible que ces souhaits (sans toutefois de politiques concrètes suffisantes) aient joué un rôle dans l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail, mais il semble que le facteur principal soit la pénurie de jeunes hommes fraîchement diplômés.

Ainsi si les femmes participent plus qu'avant au travail dans les entreprises avec sécurité d'emploi, le rôle qu'elles peuvent jouer dans l'entreprise reste encore un terrain de lutte. En fait, l'enjeu autour du travail des femmes prend aussi une tournure particulière au Japon à cause de la crise démographique actuelle. Ainsi la question de l'égalité des genres dans les entreprises a pris une coloration politique à cause du problème démographique du Japon. En effet

plusieurs études qui ont été publicisées par le gouvernement Abe à ce sujet révèle que de meilleures conditions de travail pour les femmes dans les entreprises favorisent une augmentation du taux de natalité. Cependant alors que les femmes semblent avoir de plus en plus accès à des emplois réguliers (et des emplois à temps partiel), la situation de la natalité ne semble pas s'améliorer. Au contraire, le taux de natalité continue de baisser et les jeunes adultes se marient de moins en moins ce qui est un facteur important de la faible natalité puisque à peine 1,5% des enfants naissent hors mariage.

Cette situation souligne encore, d'une part, l'ambivalence des milieux d'affaires vis-à-vis de la place des femmes dans les entreprises et, d'autre part, le discours moral encore très présent qui insiste sur la responsabilité des femmes dans la procréation, l'éducation des enfants et la bonne conduite des affaires familiales. C'est notamment à la lumière de ces contradictions entre le milieu de travail et les attentes familiales qu'il faut comprendre la diminution des mariages au Japon (Mirza, 2016)

Les jeunes hommes

Alors que les jeunes femmes refusent ou repoussent le moment du mariage, les jeunes hommes doivent, eux aussi, composer avec des parcours qui sont de moins en moins régulés par les transitions entre le monde de l'éducation et celui du travail. Ils rencontrent de nombreuses difficultés s'ils s'écartent du cheminement de carrière typique, s'ils ont fait le mauvais choix dans leur domaine d'études, ou s'ils n'arrivent pas trouver un emploi régulier dès la sortie de l'école en raison d'un marché restreint d'emplois. De plus, contrairement aux attentes, plusieurs jeunes hommes refusent de suivre le parcours prescrit et renoncent à occuper des emplois stables dans des grandes entreprises. Parmi ceux-ci, il y a ceux qu'on a nommés les « herbivores », du fait qu'ils rejettent l'agressivité et les emplois dans les grandes entreprises et qu'ils n'ont aucun intérêt pour la sexualité, les relations amoureuses et le mariage.

La flexibilisation du travail qui a résulté de ces développements s'est traduite non seulement par une expérience de perte d'intérêt pour le travail dans les grandes entreprises et d'augmentation des inégalités, mais aussi par l'émergence d'un discours qui insiste de plus en plus sur la réalisation de soi et la possibilité de faire des choix différents. Cette insistance sur la

réalisation de soi résulte sûrement en partie du manque d'alternative, donc du manque d'emplois permanents dans les grandes entreprises, mais elle fait quand même partie à l'heure actuelle de la « culture » d'une partie des jeunes hommes. La situation difficile de l'emploi pendant plusieurs années a fait en sorte que plusieurs s'y sont habitués, intériorisant alors de nouvelles façons de réagir, de faire et de penser.

Ces difficultés ont créé de nouvelles configurations qui n'existaient auparavant pas dans les débuts de carrière. En effet, si la sécurité d'emplois diminue et que les emplois stables sont plus difficiles à obtenir, l'affaiblissement du régime de travail a également ouvert plus de possibilité pour les jeunes hommes qui voyaient souvent leur parcours de vie décidé d'avance. Ainsi, plusieurs témoignages de jeunes qui décident d'abandonner un emploi stable dans une grande entreprise en période de difficulté économique et d'incertitude révèlent qu'ils le font habituellement par désir d'obtenir plus de liberté et plus de choix. Alors que pour les générations précédentes le travail était une affaire de responsabilité, d'obligation et de sécurité (notamment financière afin de pouvoir fonder une famille), plusieurs jeunes adultes qui ont grandi durant les années 1990 et 2000 mettent l'accent sur le désir, le choix et la qualité de vie. Cette génération qui a grandi avec des pères absents perçoit souvent l'idée du sacrifice de soi pour l'entreprise de façon beaucoup plus critique. Face à cette attitude plusieurs commentateurs dans l'espace public ont commencé à parler de l'individualisme des jeunes. La question de l'individualisme est importante dans ce discours parce qu'elle traduit une transition des valeurs, d'un point de vue qui considère le travail comme une obligation et un devoir social vers des valeurs qui mettent l'accent sur la qualité de vie et la réalisation de soi.

Inégalités

Du point de vue des inégalités, toutes les données démontrent que les années de crise ont entraîné des écarts de revenus accrus, avec surtout la stagnation du revenu de plus de 90% de la population et un appauvrissement des plus pauvres (Hours, 2007), une dernière caractéristique qui, du point de vue comparatif, semble particulière au Japon, la plupart des pays ayant connu une stagnation du revenu de l'immense majorité et une hausse rapide de celui des plus riches. (OCDE, 2011; Minami, 2008). Notons aussi le déclassement de

plusieurs personnes qui, avant 1990, se situaient dans la « classe moyenne », étant donné qu'elles ont perdu leur emploi à cause des mises à pied ou des retraites anticipées (Bernier, 2015).

Si la précarité et les inégalités sont plus fortes qu'auparavant, c'est aussi la variation dans les parcours de vie qui devient plus évidente (Smith 2018; Mirza, 2016). Ainsi la transition bien orchestrée de la société d'après-guerre qui permettait de passer de l'école à l'entreprise puis de fonder une famille a fait place à une plus grande individualisation des destins. Cette diversification des choix se traduit par une polarisation entre ceux qui ont accès aux bons emplois et les autres qui font face à plus grande précarité d'emplois. Certains auteurs ont parlé de l'émergence d'une élite qui a encore accès à des emplois permanents et dont le destin privilégié est fortement différent de celui de la majorité (Itoh et Bernier, 2014).

La diversification se traduit aussi par l'émergence d'une pluralité de représentations. Ainsi, en réponse aux dénonciations morales (Toivonen and Imoto, 2013) à l'encontre des jeunes et à la difficulté de trouver un emploi, dans la dernière décennie, des revendications politiques dans l'espace public ont émergé, par exemple, contre le nucléaire à la suite du tsunami et de la catastrophe nucléaire de Fukushima le 3 mars 2011, mais aussi contre la pauvreté et la précarité et, plus récemment, contre le changement proposé par Abe dans la Constitution afin de donner au Japon une véritable armée et de permettre l'intervention militaire internationale. Dans ce dernier cas, la participation de collégiennes aux manifestations a été notée, et décriée par les milieux conservateurs. Même minoritaires (par exemple le mouvement SEALDs [Slater et al, 2012] qui s'est déjà dissout depuis deux ans), ces mouvements sont encore des indices sur la façon dont certains jeunes adultes tentent de penser et dans certains cas de contrer les effets des réformes néolibérales au Japon (Mirza, 2015).

La fin du compromis capital-travail à la japonaise ?

À ce titre, l'articulation entre le travail, le politique et la vie quotidienne est un « lieu » d'étude privilégié pour comprendre et expliquer ces transformations. Il nous permet de réfléchir à ces nouvelles subjectivités qui sont en train de façonner la société japonaise contemporaine et d'analyser comment cette nouvelle vie flexible reconfigure le rapport aux autres et aux choses et oblige plusieurs jeunes adultes à créer des significations et des stratégies

pour faire face à cette nouvelle conjoncture.

Les transformations du travail, en fragilisant le cadre hégémonique des 60 dernières années, a ouvert des brèches, a fait ressortir plusieurs contradictions. Les difficultés économiques des vingt dernières années ont non seulement modifié les pratiques et les représentations du travail, mais aussi elles ont entraîné ce qui devait être maîtrisé au Japon dans la modernité : l'individualisme, la diversification des choix, etc. Le régime de travail, tout comme le régime matrimonial et la standardisation de la grande classe moyenne, avaient structuré les bases de l'économie à la japonaise dans la deuxième moitié du XX siècle. Or, c'est la fragmentation partielle de ce cadre hégémonique et les contradictions qui sont engendrées par cette fragmentation qui permettent l'apparition de nouvelles pratiques, de nouvelles valeurs et d'un « nouveau sens du travail », mais aussi d'un nouveau sens politique et d'une redéfinition de soi et de son rapport à la société chez plusieurs jeunes adultes au Japon.

Les entreprises ont modifié de façon importante leur régime de travail. La plus importante de ces modifications concerne, d'une part, l'augmentation du nombre d'employés à contrat temporaire et à temps partiel et, d'autre part, la diminution du nombre d'employés permanents qui bénéficiaient de la sécurité d'emploi. On retrouve donc de plus en plus des formes mixtes qui cohabitent dans la même institution. Les nouveaux employés engagés ne participent pas au même régime que les anciens, qu'ils soient embauchés à contrat pour une période fixe ou non, alors que les anciens qui ont échappé aux coupures conservent la sécurité d'emploi.

Nous pouvons penser que ce double mécanisme est un moyen pour le capitalisme nippon de s'ajuster de façon progressive. C'est cet ajustement qui provoque des transformations. Les entreprises, en modifiant leur politique de recrutement dans les écoles et dans les universités, ont affaibli les liens qu'elles entretenaient avec le système méritocratique de l'éducation. Ce qui veut dire qu'un nombre croissant de jeunes se sont retrouvés sans emploi ou ont éprouvé des difficultés à trouver un travail stable dans une entreprise. Toutefois, cela ne signifie pas que le système méritocratique est en train de disparaître. Il sera encore tout aussi difficile d'accéder à une bonne école secondaire ou d'entrer dans une bonne université, ce qui demeure toujours le critère nécessaire (mais maintenant non suffisant) pour se trouver un bon emploi. Une des conséquences de

ces tendances est l'augmentation des inégalités.

De plus, dans l'entreprise, bien qu'il y ait des stratégies différentes, en général, les pratiques n'ont pas subi de transformations majeures, sauf dans la diminution du noyau de salariés réguliers et dans la plus grande importance du mérite comme critère de promotion. Ce qui veut dire que la hiérarchie ainsi que les attentes de sacrifices et de dévouement, des longues heures de travail et des obligations sont toujours bien en place. Ainsi, si les processus d'accès à l'entreprise ont été affaiblis et si la sécurité d'emploi est sérieusement touchée par la flexibilisation de la main-d'œuvre, les pratiques quotidiennes dans les entreprises changent très peu. Ce point est important parce qu'il explique en partie le comportement paradoxal de plusieurs jeunes adultes qui préfèrent éviter de travailler dans une grande entreprise même lorsqu'ils en ont la possibilité. Ici, on peut voir que les difficultés économiques ont permis à plusieurs d'échapper aux contraintes institutionnelles et de revendiquer plus de liberté. Néanmoins, pour la plupart, « le choix » s'est surtout traduit par l'impossibilité de trouver un emploi.

Ce qui semble intéressant, c'est que l'émergence des nouvelles valeurs s'inscrit dans une période de crise qui a probablement favorisé le relâchement de la toile institutionnelle très serrée et ouvert de nouvelles possibilités pour les jeunes, surtout concernant l'emploi. Notons que ces possibilités sont associées à de nouvelles contraintes, soit la diminution des chances d'emploi régulier dans les grandes entreprises et des revenus plus faibles. Le discours des dirigeants politiques et économiques sur le travail, jusque dans les années 1990, a beaucoup porté sur le devoir vis-à-vis de la société et sur l'objectif de croissance économique. Ce discours s'est arrimé, du moins en partie, à l'éthique du travail. Il perdure, mais dans un contexte contradictoire. Les dirigeants ont pu maintenir une certaine forme de contrôle sur la définition des obligations, des devoirs et des responsabilités au travail. Ces formes de contrôle se font bien sûr encore à partir de l'école où l'on insiste sur la diligence, le devoir et la responsabilité collective. Toutefois, les modifications du régime de travail ont entraîné des contradictions entre le monde du travail et le système scolaire, mais aussi entre de nouvelles mesures, comme l'augmentation du travail temporaire, et le maintien d'anciennes pratiques ou d'anciens discours. En un mot, une contradiction est apparue entre la méritocratie et les difficultés d'avoir un emploi. Cette contradiction a poussé plusieurs

jeunes adultes à élaborer de nouvelles significations et de nouvelles pratiques du travail dans les interstices créés par la contradiction, ils se sont définis un espace de liberté, une nouvelle forme de subjectivité à travers un refus partiel de l'ordre établi.

Conclusion

Il existe donc au Japon à l'heure actuelle plusieurs contradictions à l'œuvre. La flexibilisation de la main-d'œuvre, l'insécurité et l'insistance relative sur les destins individuels ont profondément modifié les relations des jeunes adultes à la société. C'est ce qui se dessine de façon claire dans les transformations du mariage, les projets de vies et les représentations de la société. Le cas de l'intégration de la main d'œuvre féminine que nous avons évoqué dans cet article en est le meilleur exemple. Pourtant les universités et les entreprises fonctionnent encore à partir des modèles qui ont été prescrits dans l'après-guerre. Cette tension entre le besoin de transformations et la lenteur des institutions créent des problèmes importants. D'un côté les entreprises et les institutions sont encore prises dans la rigidité du régime de travail des années 1960 et du compromis capital-travail alors que, de l'autre, elles restreignent fortement la sécurité d'emplois pour répondre aux difficultés économiques. Cette nouvelle équation qui présente les mêmes contraintes mais moins de sécurité a poussé de nombreux jeunes adultes à renoncer aux emplois offerts dans les grandes entreprises en mettant l'accent sur l'expérience de vie, les désirs et la réalisation de soi.

Malgré tout, l'idéal du salarié des grandes entreprises est encore dominant malgré un affaiblissement causé par les difficultés économiques. Il faudra voir si la reprise de l'emploi récente se maintient (on voit des signes de ralentissement de l'économie à l'heure actuelle) et, dans le cas où elle se maintiendrait, si les pratiques et systèmes anciens se reviendront en force.

Si les contradictions du capitalisme ont pris des formes plus apparentes ou plus exacerbées par la conjoncture au Japon, il faut cependant se garder de penser que le capitalisme Japonais serait un cas isolé. La nécessité de concevoir de nouveaux modèles de travail et de proposer des modes alternatifs de participation sociale pour faire face au ralentissement économique et à la flexibilisation de la main-d'œuvre sont les enjeux majeurs auxquels nous devons tous faire face dans les années à venir.

Notes

1. Vincent Mirza - Professeur agrégé. Directeur du Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les villes et les processus urbains contemporains (LIVUC)/École d'études sociologiques et anthropologiques, Université d'Ottawa, vmirza@uottawa.ca.
2. Bernard Bernier - Professeur Titulaire. Département d'anthropologie. Université de Montréal bernard.bernier@umontreal.ca.

Bibliographie

- Allison, Anne. 2013. *Precarious Japan*, Durham, Duke University Press.
- Bernier, Bernard. 2016. « Abenomics: succès ou échec? », dans Farrel, Matthew P. et Kelly Lui (dir.), *Japan: Shining a Light on the Land of the Rising Sun*, Toronto, World Press: 111-122.
- Bernier, Bernard. 2014a. « Youth Labor » dans Itoh, Hiroshi, et Bernard Bernier (coauteurs et coéditeurs), *Japanese Youth in the Conservative Elite Society: Essays on the Liberal Young Superachievers*, Lewiston, Edwin Mellen Press: 37-50.
- Bernier, Bernard. 2014b. « What do Young Women in Japan think of Marriage, Work and Career? » dans Itoh, Hiroshi, et Bernard Bernier (coauteurs et coéditeurs), *Japanese Youth in the Conservative Elite Society: Essays on the Liberal Young Superachievers*, Lewiston, Edwin Mellen Press: 121-140.
- Bernier, Bernard et Itoh Hiroshi. 2014. « Young Women », dans Itoh, Hiroshi, et Bernard Bernier (coauteurs et coéditeurs), *Japanese Youth in the Conservative Elite Society: Essays on the Liberal Young Superachievers*, Lewiston, Edwin Mellen Press: 103-120.
- Bernier, Bernard. 2013. « Déclassement et transformation de la structure de classes au Japon de 1945 à 2013 », *Diversité urbaine*, 13.1: 9-26.
- Bernier, Bernard. 2009. *Le Japon au travail*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal.
- Bernier, Bernard et V. Mirza. 2007. *Le Japon en transition*, Montréal, Versa.
- Brinton, Mary C. 2011. *Lost in Transition: Youth, Work, and Instability in Postindustrial Japan*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Cook, E.E. 2013. "Expectations of failure: maturity and masculinity for freeters in contemporary Japan", *Social Science Japan Journal*, 16 (1), 29-43.
- Endo, Kumiko. 2019. "Singlehood in 'precarious Japan': examining new gender tropes and inter-gender communication in a culture of uncertainty", *Japan Forum*, 31-2: 165-186.
- Itoh, Hiroshi, et Bernard Bernier (coauteurs et coéditeurs), 2014, *Japanese Youth in the Conservative Elite Society : Essays on the Liberal Young Superachievers*, Lewiston, Edwin Mellen Press.

- Hours, Mélanie « La pauvreté urbaine au Japon », *Transcontinentales* [En ligne], 5 | 2007, document 8, mis en ligne le 15 avril 2011. <https://journals.openedition.org/transcontinentales/747>.
- Lechevalier, S. 2011. *La grande transformation du capitalisme japonais (1980-2010)*. Paris, les Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Minami. R., 2018, « Income Distribution of Japan: Historical Perspective and its Implications », *Japan Labor Review*, 5.4: 5-20.
- Mirza, V. 2008. «Les furita et la définition du travail temporaire au Japon», *Anthropologie et sociétés*, 32, 32-48.
- Mirza, V. 2016. “Young Women and Social Change in Japan: Family and Marriage in a Time of Upheaval”. *Japanese Studies*, 36:1, 21-37.
- Mirza, V. 2015. “Meaning of Work, Temp Union and Political Representation in a Time of Crisis”, in *Japanese Youth in the Conservative Elite Society*, Itoh, Hiroshi and Bernier Bernard, London and New York, Edwin Mellen Press, 53-70.
- OCDE. 2011, *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*, Paris, OCDE.
- Ottino-Loffler, Jules. 2016. *How was the Japanese Imperial Palace Worth*, Evanston Ill. Amaral Lab, Northwestern University.
- Slater, David H., Nishimura Keiko, and Love Kindstrand, “Social Media, Information, and Political Activism in Japan’s 3.11 Crisis”, *The Asia-Pacific Journal*, Vol 10, Issue 24, No 1, June 11, 2012.
- Takahashi, Koji. 2015. “The Work and Lives of Japanese Non-Regular Workers in the “Mid-Prime-Age” Bracket (Age 35–44)”, *Japan Labor Review*, vol. 12, no. 3.: 35-44.
- Roberts S. Glenda (2011): “Salary Women and Family Well-Being”, in *Urban Japan, Marriage & Family Review*, 47:8, 571-589.
- Smith, S. Colin. 2018. “The precarious and the transitional: labor casualization and youth in post-bubble Japan”, *Children’s Geographies*, 16:1, 80-91.
- Toivonen, Tuukka and Imoto, Yuki. 2013. “Transcending labels and panics: the logic of Japanese youth problems”, *Contemporary Japan*, 25(1): 61–86.