



Le marché du travail au Japon

19 mars 2008

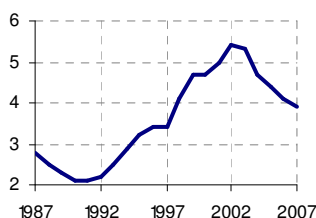
Prestation réalisée sous système de management de la qualité certifié AFAQ ISO 9001

© MINEFE – DGTPE

Contexte

Faible niveau de chômage et fort taux d'emploi

Taux de chômage annuel
(%, Statistics Bureau) :



Après avoir atteint un plus haut annuel à **5,4%** en 2002, le taux de chômage est passé sous le seuil des 4% pour la première fois depuis 1998 pour s'établir à **3,9%** en 2007.

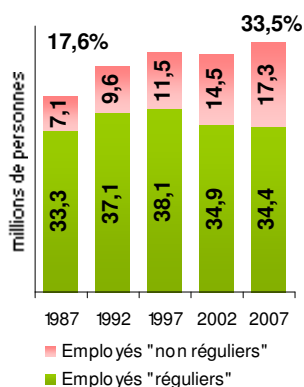
Le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans s'élève, selon les *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2007*, à **70%** en 2006, soit 8 points de plus qu'en France et 4 points de mieux que la moyenne des pays membres de l'OCDE.

Dualité de l'emploi

De l'emploi à vie à une certaine précarité du travail

• Dualité entre les emplois « réguliers » et « non réguliers »

Population active salariée par type d'emploi (Ministry of Health, Labour and Welfare – MHLW) :



La population active salariée se divise en deux grandes catégories :

- *L'emploi dit « régulier »*, qui comprend tous les contrats à durée indéterminée (CDI) à temps plein. Il s'agit de la norme sur le marché du travail au « pays de l'emploi à vie », représentant **66,5%** des salariés.
- *L'emploi dit « non régulier »*, qui englobe les signataires d'un contrat à durée déterminée (CDD – 5,8% des salariés), les travailleurs à temps partiel (leur nombre d'heures travaillées est inférieur à celui des employés « réguliers » occupant le même poste – 15,9% des salariés), les *arubaitō* (« petits boulots » – 6,6%), les intérimaires (2,6%) et d'autres formes d'emploi minoritaires (2,6%).

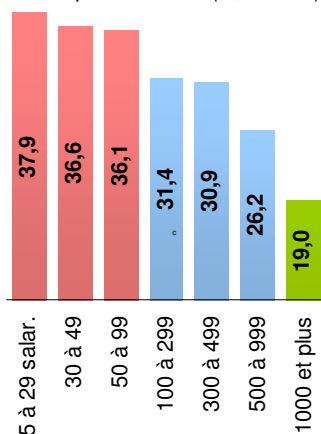
Les employés « non réguliers » représentaient **33,5%** de la population active salariée en 2007 contre 17,6% en 1987. Leur **flexibilité** et leur **moindre coût** pour l'employeur se manifestent dans de nombreux domaines :

- *Le licenciement* : l'article 21 du *Labour Standards Law* stipule que **le préavis de trente jours nécessaire pour licencier tout salarié ne s'applique pas aux travailleurs « non réguliers »** employés sur une base journalière ou ne possédant pas un contrat d'une durée supérieure à deux mois (quatre mois dans le cas d'un travailleur saisonnier). Un motif « objectif et socialement acceptable » reste toutefois indispensable pour tout licenciement.
- *La rémunération* : les employés « non réguliers » perçoivent en moyenne un revenu **30% inférieur à leurs homologues « réguliers » à travail égal**, et deux tiers d'entre eux sont payés sur une base horaire alors que 90% des employés « réguliers » sont payés au mois.

Une enquête du MHLW réalisée en 2003 a révélé que 55% des entreprises privilégiaient les employés « non réguliers » pour réduire le coût du travail.

• Dualité entre petites et grandes entreprises

Proportion des employés
« non réguliers » par taille
d'entreprise en 2003 (% , MHLW)



Les PME sont particulièrement consommatrices d'emplois « non réguliers » : selon l'enquête de la MHLW sur la diversification des formes d'emploi réalisée en 2003, **respectivement 37,9%, 36,6% et 36,1% des personnes travaillant dans les entreprises de 5 à 29, 30 à 49 et 50 à 99 salariés étaient employés en tant que « non réguliers »**, contre seulement 19% des personnes des entreprises de plus de mille personnes.

Par ailleurs, la taille de l'entreprise influe fortement sur le niveau de salaire des employés « réguliers » : en 2006, le revenu mensuel moyen (hors bonus) d'un employé « régulier » d'une entreprise de plus de mille salariés s'élevait à 400 900 yens (2 770 euros), **surpassant de 42%** celui de son homologue d'une entreprise de moins de 100 salariés (282 600 yens, soit 1 800 euros). En 2007, **le salaire mensuel moyen d'un employé « régulier » était de 330 300 yens** (2 050 euros¹ – cas des entreprises privées de plus de cinq salariés)

Il faut enfin souligner que les salariés des grandes entreprises ne représentent qu'une petite minorité de la population active salariée.

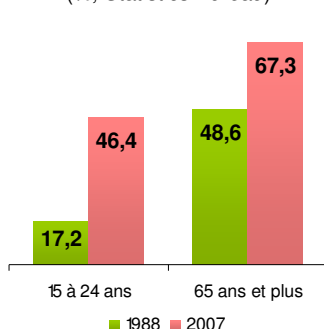
Répartition de la population active salariée par taille d'entreprise en 2006
(le chiffre entre parenthèses correspond à la différence par rapport à 2004)

1 à 4 personnes	12,9% (-1,7 point)	} 86% des salariés sont employés par une PME.
5 à 29 personnes	36,7% (-1,9 point)	
30 à 99 personnes	22,8% (+1 point)	
100 à 299 personnes	13,6% (+0,6 point)	
300 personnes et plus	14,0% (+2 points)	

Source : Statistics Bureau.

• Des inégalités qui touchent les jeunes, les seniors et les femmes

Proportion de l'emploi
« non régulier » par tranche d'âge
(%, Statistics Bureau)



En 2007, **46,4% des salariés âgés de 15 à 24 ans avaient un contrat « non régulier »**, contre 17,2% en 1988. Il s'agit de la plus forte hausse parmi les différentes classes d'âge. Mais l'emploi « non régulier » touche d'abord les seniors : **chez les salariés âgés de 65 ans et plus, la part du travail « non régulier » s'établissait à 67,3%** en 2007, en hausse de 18,7 points par rapport à 1988.

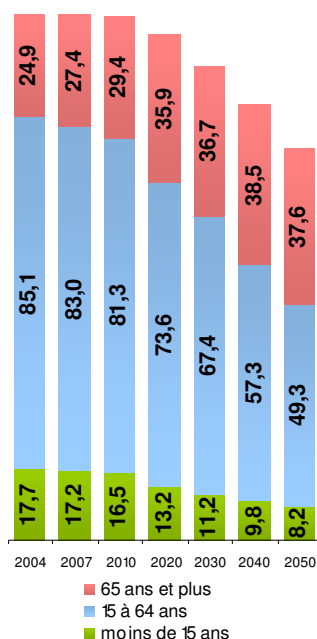
Il convient également de noter que le taux de chômage de la tranche 15-24 ans était de **7,7%** en 2007, soit le double de la moyenne nationale.

Les inégalités entre homme et femme persistent également. En 2007, **53,5% des femmes salariées étaient des employés « non réguliers » contre seulement 18,3% des hommes**. Elles représentaient aussi à elles seules près de 70% de l'emploi « non régulier » : après avoir quitté leur travail pour pouvoir élever leur enfant en bas âge, les femmes sont par la suite confrontées à des difficultés de réinsertion sur le marché du travail et doivent ainsi souvent se contenter d'un emploi précaire. En outre, **le revenu mensuel moyen d'une employée « régulière » ne représentait que 66% de celui d'un homme** en 2006 (cas des entreprises privées de plus de dix salariés).

¹ 1 euro = 0,0069 yen, moyenne annuelle 2006 ; 1 euro = 0,0062 yen, moyenne annuelle 2007 – source : Fxtop.com.

Enjeux à venir

Projection de 2004 à 2050
Population totale par tranche d'âge
(millions de personnes, National
Institute of Population and Social
Security Research) :



Des premiers signes de pénurie de main d'œuvre

• La population japonaise a atteint un plus haut en 2004

Bien que le taux de fécondité ait légèrement progressé en 2006 à **1,32 enfant par femme** (soit +0,06 point par rapport à 2005), il reste l'un des plus faibles des pays membres de l'OCDE. L'espérance de vie des Japonais s'établissait en 2006 à 79 ans chez les hommes et 86 ans chez les femmes. Si la situation actuelle reste inchangée, **la population japonaise devrait diminuer de 25% entre 2004, son plus haut, et 2050, passant ainsi de 128 à 95 millions de personnes**. Le nombre de jeunes âgés de moins de 15 ans et la population âgée de 15 à 64 ans chuteraient respectivement de 54% et 42%. Au contraire, **la population des personnes âgées de 65 ans et plus augmenterait de plus de 50% à 37,6 millions de personnes en 2050**.

• La population active diminue depuis 1997

Après avoir atteint un plus haut à 68,1 millions de personnes en juin 1997, la population active ne cesse de diminuer pour se chiffrer fin janvier 2007 à 66,8 millions de personnes (-1,9%, données corrigées des variations saisonnières).

En conséquence, **des tensions se font jour sur le marché du travail** depuis 2006, le ratio « nombre d'offres d'emploi / nombre de demandes d'emploi » étant supérieur à l'unité (moyenne annuelle de 1,06) pour la première fois depuis l'éclatement de la bulle spéculative du début des années 1990. Cette situation a perduré en 2007 avec un ratio annuel de **1,04**.

Actions de l'Etat

Le budget 2008 réservé au plan d'action pour le « respect des travailleurs » est en baisse de 3,5% par rapport aux montants des mesures équivalentes en 2007, à 207 milliards de yens (MdJPY – 1,3 milliard d'euros – MdEUR²), et ne représente que 0,9% du budget total du MHLW (contre 1% en 2007).

² 1 yen = 0,0062 euro,

moyenne annuelle 2007 (source: Fxtop).

* Définition du terme *freeters* : population âgée de 15 à 34 ans enchaînant des *arubaitō*. Le MHLW estime leur nombre à 1,87 million en 2006.

Le budget consacré au développement de l'emploi des jeunes se monte à 33,3 MdJPY (206 millions d'euros – MEUR), en baisse de 3,8% par rapport à 2007.

Le plan d'action pour le « respect des travailleurs »

Le programme *Challenge again*, proposé par le gouvernement de l'ancien Premier ministre M. ABE en 2006 et qui avait pour objectif de **réinsérer durablement les jeunes, les seniors et les femmes dans le marché du travail**, n'a pas été reconduit en tant que tel en 2008. Ses objectifs ont été élargis puisque le nouveau plan d'action pour le « respect des travailleurs » affirme clairement vouloir **maintenir un environnement du travail stable afin d'attirer davantage de personnes sur le marché du travail** dans un contexte de diversification des formes d'emploi et de contraction de la population active.

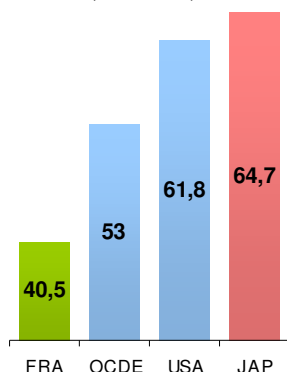
• Développer les compétences des jeunes

En 2008, 350 000 *freeters (100 000 de plus qu'en 2007) seront ciblés** afin de leur trouver un emploi « régulier ». Parmi les nombreuses mesures, on peut notamment retenir la poursuite du développement du **Job card system**. Ce système propose (i) **une formation en alternance** se déroulant à la fois en entreprise et dans des écoles de formation, (ii) **une plus grande employabilité** des participants aux formations professionnelles grâce à la *Job card* qui permet au futur employeur de prendre connaissance de l'ensemble du parcours professionnel, des formations suivies et des résultats obtenus par le candidat à l'embauche, et (iii) **une rencontre plus efficace de l'offre et de la demande de travail** (un site Internet est accessible via la téléphonie mobile, un mode de communication extrêmement développé chez les jeunes).

• Valoriser le travail des seniors

Le budget alloué à la valorisation du travail des seniors s'élève à 54,6 MdJPY (339 MEUR), en baisse de 17% par rapport à 2007.

Taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans en 2006 (% OCDE) :



Le gouvernement japonais mise sur un allongement de la vie active afin de compenser la baisse de la population active et assurer la soutenabilité des systèmes de retraite. L'OCDE estime **que 64,7% des personnes âgées de 55 à 64 ans occupaient un emploi** en 2006 (contre 40,5% en France et 53% pour la moyenne OCDE). Toutefois, **53,4% des chômeurs de 55 à 64 ans affirmaient en 2006 ne pas retrouver d'emploi en raison de leur âge**. Le ratio « offres / demandes d'emploi » chez les 60-64 ans s'établissait toujours sous l'unité à seulement 0,70 en 2007 (moyenne annuelle).

- Depuis avril 2006, **les employeurs sont tenus de respecter le régime d'emploi continu** qui oblige les entreprises à garder leurs salariés de 60 ans et plus s'ils souhaitent rester actifs au même poste².
- **L'âge minimum légal de la retraite**, qui était de 60 ans avant 2001, est repoussé depuis cette date à **raison d'une année tous les trois ans**, pour atteindre l'âge de 65 ans d'ici 2013 (63 ans depuis 2007).
- En 2008, des **subventions**, sur une enveloppe globale d'un montant de 26,7 MdJPY (166 MEUR), seront versées aux entreprises permettant à leurs employés de travailler jusqu'à 65 ans, voire plus, l'objectif étant de « créer une société où l'on puisse travailler sans limite d'âge ».

• Accroître le taux d'activité des femmes

Le budget total accordé à l'encouragement de l'emploi des femmes s'élève en 2008 à 2,7 MdJPY (17 MEUR).

Le coût de fonctionnement du réseau *Mothers' Hello Work* nécessitera 1,9 MdJPY (12 MEUR) en 2008.

14,7 MdJPY (91 MEUR) seront consacrés aux mesures relatives au *Work-life balance* en 2008.

Faute de pouvoir concilier le travail et l'éducation de leur enfant compte tenu des inégalités qui les frappent en matière d'emploi, une partie de la population féminine reste volontairement en retrait du marché du travail : selon le *Statistics Bureau*, **le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans s'élevait à 61,9% en 2007, contre 85,2% chez les hommes**.

- Depuis avril 2006, des bureaux *Mothers' Hello Work* ont ouvert dans 12 villes au Japon. Ces bureaux de recherche d'emploi réservés aux mères ont pour mission de **créer un environnement favorable** (notamment en facilitant l'accès aux emplois stables ainsi qu'aux informations relatives à la garde des enfants) **aux femmes souhaitant retrouver un emploi tout en élevant leur enfant**.

Par ailleurs, le MHLW mise aussi sur la **promotion d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle (*Work-life balance*)**, en proposant notamment de **réduire les heures de travail des hommes employés « réguliers »** afin de leur permettre de consacrer plus de temps au domicile familial. Selon une enquête réalisée en 2001 par le MHLW, les mères consacraient trois heures de leur temps à la garde de leur enfant, contre 25 minutes pour les pères (tous âges confondus). Ce programme pourrait ainsi **réduire la charge de travail des mères au foyer et éventuellement inciter ces dernières à revenir sur le marché du travail**. Il pourrait également être une voie pour accroître le taux de fécondité.

• Améliorer les conditions du travail « non régulier »

La révision de la loi sur le salaire minimum, adoptée par le Parlement fin 2007, prévoit une **hausse du salaire horaire minimum légal**. La moyenne

² Jusqu'au 1^{er} avril 2006, les entreprises avaient la possibilité légale de fixer l'âge de la retraite à 60 ans sans offrir de renouvellement de contrat. Elles doivent désormais proposer à l'employé un nouveau contrat de travail jusqu'à l'âge minimum de la retraite fixé par la loi (63 ans aujourd'hui). Il convient cependant de noter que ce contrat est généralement un CDD renouvelable chaque année avec des conditions de travail et des missions revues à la baisse.

Le MHLW prévoit de consacrer 780 millions de yens (5 MEUR) en 2008 pour soutenir cette révision de la loi sur le salaire minimum. nationale s'établit actuellement à 687 yens par heure (le salaire minimum est fixé par département). **A Tokyo, le salaire horaire minimum devrait passer de 739 yens (4,6 euros) à environ 800 yens (5 euros – +8%).**

- **Revitaliser l'emploi local**

Le budget pour le développement de l'emploi local s'établit à 26,8 MdJPY (166 MEUR).

Les mesures de revitalisation des économies locales devraient permettre une **meilleure confrontation de l'offre et de la demande d'emploi** sur l'ensemble du territoire, certaines régions comme Tokyo ayant un nombre suffisant d'emplois à offrir alors que d'autres comme Hokkaido peinent à satisfaire l'ensemble des demandeurs locaux. Le gouvernement entend ainsi verser des **subventions** aux entreprises s'installant dans les régions les moins développées sur le plan économique et mettre en place des **programmes de formation** dans ces régions pour les travailleurs les moins qualifiés.

Commentaire

Le MHLW privilégie la viabilité des systèmes sociaux

Même si les mesures prises en faveur du plan d'action pour le « respect des travailleurs » ne sont pas négligeables, il faut toutefois en relativiser le poids, car le budget alloué ne représente que **0,9%** du budget 2008 du MHLW (1% en 2007). En outre, l'évolution du rôle de la femme au Japon et la question, essentielle, d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle sont des chantiers difficiles qui se heurtent à de **fortes réticences culturelles**.

Ainsi, bien que la diminution de la population japonaise constitue un puissant moteur en faveur d'une réforme du marché du travail, le budget 2008 du MHLW montre que **le Japon semble avant tout privilégier la soutenabilité du système de protection sociale** : le budget retraite a ainsi augmenté de 5,8% à 7,4 trillions de yens (46 MdEUR), soit **le tiers du budget total du MHLW**.

Nos publications

Pour aller plus loin...

Contact en France :

La Librairie du Commerce International – Ubifrance
77 Boulevard Saint-Jacques,
75998 Paris cedex 14
Tél : +33 (0)1 40 73 30 00
<http://www.ubifrance.fr>

Contact au Japon :

Mission économique de Tokyo
Tél : +81 (0)3 5403 2333
<http://www.missioneco.org/japon>

- **Guide « S'implanter au Japon » / 278 p. / 69€ TTC**

L'essentiel des informations et contacts nécessaires à votre projet d'implantation dans l'Archipel.

http://www.missioneco.org/japon/documents_new.asp?V=5_PDF_137165

- **Guide « Ouvrir un point de vente à Tokyo » / 180 p. / 63€ TTC**

Particulier ou enseigne de distribution, concrétisez votre projet de commerce dans cette mégapole aux 30 millions d'habitants

http://www.missioneco.org/japon/documents_new.asp?V=5_PDF_128197

Copyright

Tous droits de reproduction réservés, sauf autorisation expresse de la Mission Economique de TOKYO (adresser les demandes à tokyo@missioneco.org).

Clause de non-responsabilité

La ME s'efforce de diffuser des informations exactes et à jour, et corrigera, dans la mesure du possible, les erreurs qui lui seront signalées. Toutefois, elle ne peut en aucun cas être tenue responsable de l'utilisation et de l'interprétation de l'information contenue dans cette publication qui ne vise pas à délivrer des conseils personnalisés qui supposent l'étude et l'analyse de cas particuliers.



Auteur :

Mission Économique
Adresse : Masonic 39 MT Building, 12F
2-4-5, Azabudai, Minato-Ku
TOKYO 106-0041
JAPON

Rédigée par : Philippe NGUYEN et Jules IRRMANN
Revue par : Hélène DURAND

Version originelle de mars 2007
Version n°2 de mars 2008