

**La segmentation des marchés du travail japonais et français :
une approche par les données des enquêtes emplois**

Les données de l'enquête emploi ont été utilisées dans le cadre de la préparation d'une thèse d'économie portant sur les marchés du travail japonais et français.

Cette thèse s'attachait à examiner les modalités qui, dans chacun des deux pays, permettent de rendre viables les emplois les moins productifs.

Elle s'appuyait en particulier sur la théorie de la segmentation du marché du travail, développée à partir des travaux pionniers de Piore et Doeringer qui opposent un segment primaire du marché du travail aux emplois stables et bien rémunérés à un segment secondaire qui regroupe les emplois les plus précaires.

Une analyse a été conduite pour caractériser les segments des marchés du travail français et japonais.

Pour ce faire, la littérature économique distingue classiquement deux types de méthodes.

- Soit la segmentation est postulée et les individus répartis entre segments selon des critères empiriques sur la base de ce prérequis. Les auteurs procèdent ensuite à une série de tests destinés à confirmer la pertinence de la segmentation obtenue, le plus souvent en utilisant des fonctions de gains. Par exemple, dans le segment primaire, le salaire doit croître en fonction de l'éducation ou de l'expérience, alors qu'il doit être stable dans le segment secondaire.
- Soit la segmentation apparaît comme le résultat révélé (« laissons parler les données... ») par des modèles à changement de régime ou d'autres démarches. Ces démarches sont le plus souvent concluantes. En particulier les démarches de classification permettent de distinguer entre cinq et dix classes réduites ensuite à deux ou trois segments.

C'est une méthode appartenant à cette deuxième famille qui a été retenue.

Méthodologie utilisée

La méthode retenue allie une analyse des correspondances multiples (ACM), suivie d'une classification hiérarchique ascendante (CHA). L'ACM permet de mettre en évidence des types d'individus ayant des profils semblables quant aux variables choisies pour les décrire. La CHA

permet de regrouper les individus en un nombre restreint de classes homogènes, à partir des axes factoriels pris comme résumés de l'information contenue dans les variables.

Les échantillons utilisés

Les échantillons utilisés sont issus, en France, de l'enquête emploi annuelle conduite par l'INSEE, et, au Japon, de l'ESS. Si cette enquête est la plus riche des trois enquêtes conduites dans ce pays, elle n'est réalisée que tous les cinq ans. L'analyse a porté sur l'année 2007. Les échantillons concernent 10 620 individus pour le cas français et 13 864 individus pour le Japon.

La méthode utilisée permet non seulement de définir des classes homogènes au sein du marché du travail, mais aussi d'en effectuer une analyse, en examinant les modalités prises par les différentes variables les unes par rapport aux autres.

Ainsi, les échantillons reflètent les spécificités de chacun des marchés du travail. L'échantillon japonais est plus masculin que l'échantillon français et est également plus âgé : les plus de 60 ans y comptent pour 13,6 %, alors qu'ils sont quasiment inexistantes dans l'échantillon français. Cette propension à arrêter de travailler tôt en France, de manière voulue ou subie, se fait déjà sentir dans la tranche d'âge 50-59 ans. Une différence notable est également le niveau de formation initiale bien plus élevé au Japon qu'en France, alors que les classes d'âge nouvellement formées y sont moins nombreuses.

Concernant les activités, le secteur public et les services sont bien plus présents en France qu'au Japon qui conserve une forte composante industrielle qui occupe près du quart de la population contre moins de 17% en France.

Une des différences majeures entre les deux échantillons est la proportion de salariés ne bénéficiant pas de contrat standard : 86,9 % des individus de l'échantillon français sont en contrat à durée indéterminée contre seulement 67,6 % en emploi régulier au Japon.

Malgré cela, une même proportion, environ 15 % de l'échantillon, exprime le souhait de travailler plus longtemps ou de changer d'emploi, en particulier, pour accéder à un emploi à durée indéterminée ou à un emploi régulier. Cette comparaison est toutefois à prendre avec précaution, le taux de chômage très différents dans les deux pays pouvant inciter ou dissuader de changer de travail.

Les variables utilisées

Pour l'analyse des correspondances multiples, on a retenu comme variables principales : le degré de stabilité dans l'emploi, le salaire et le statut l'emploi. Ces variables ont, toutes les trois, trait à la « qualité » de la situation professionnelle des individus.

Plutôt de recourir à l'ancienneté dans l'entreprise utilisée traditionnellement comme critère de stabilité dans l'emploi, on a introduit un degré de stabilité, en divisant l'ancienneté par la durée de la carrière professionnelle. Ce degré permet de différencier la situation d'un salarié jeune ayant une ancienneté courte bien que n'ayant travaillé que dans une seule entreprise, d'une situation où une ancienneté courte est plutôt signe d'instabilité pour un salarié plus âgé.

L'examen de la répartition du degré de stabilité dans les échantillons montre une forte polarisation des marchés du travail français et japonais aux extrêmes, entre d'un côté des carrières stables (carrière effectuée dans une même entreprise) et de l'autre des carrières instables (très faible ancienneté rapportée à la carrière).

Le statut d'emploi (contrat à durée indéterminée ou déterminée ; régulier ou non régulier) a été retenu comme variable principale car il permet d'apprécier le degré de protection légale de l'emploi dont bénéficie le salarié.

Y ont été ajoutées des variables illustratives relatives aux individus (sexe, genre, âge, formation initiale, catégorie CSP en France), à l'entreprise (public ou privé, secteur d'activité, taille de l'entreprise) ou à l'emploi (statut d'emploi détaillé, quotité de temps travaillé, souhait de changer de travail ou de travailler plus).

Résultats de la segmentation des marchés du travail français et japonais

L'ACM des marchés du travail des deux pays montre une très forte liaison entre les salaires et le degré de stabilité dans l'emploi : les hauts salaires ont les emplois les plus stables, les moyens salaires ont un degré de stabilité moyen et les bas salaires ont les emplois les moins stables. Ce résultat se traduit sur le plan factoriel par le regroupement de ces modalités : les situations les plus précaires se trouvant d'un côté du premier axe factoriel et les situations les moins précaires de l'autre côté. Ce constat relativise l'importance des situations atypiques comme des carrières ascendantes fondées sur des mobilités externes ou la possibilité pour des bas salaires d'avoir des emplois stables.

Sur cette base, la classification permet de regrouper les individus en huit classes en France et sept classes au Japon. La construction de ces classes est très similaire dans les deux pays.

Le salaire est d'abord très structurant puisque, dans les deux pays, à chaque tranche de salaire retenue correspond une classe à qui elle donne son homogénéité, tous les individus de la classe se trouvant dans cette tranche de salaire.

De même, dans les deux pays, deux autres classes trouvent leur homogénéité dans le degré de stabilité moyen qui caractérise les individus. Les salaires moyens y sont surreprésentés compte tenu du lien existant entre ces modalités. De ce fait, les classes qui trouvent leur homogénéité dans des salaires moyens sont polarisées entre de forts degrés de stabilité et de faibles degrés de stabilité.

Une dernière classe que l'on ne retrouve qu'en France regroupe quasiment l'ensemble des individus travaillant sous contrat temporaire. Au Japon, les employés non réguliers ne constituent pas une classe en eux-mêmes mais se répartissent dans les autres classes.

Finalement, par rapprochement, ces classes ont pu être regroupées en trois segments pour chacun des pays : un segment primaire rassemblant, d'une part, les classes où sont surreprésentés les salaires supérieurs à la moyenne et les degrés de stabilité de plus de $\frac{1}{2}$, ce

qui signifie que l'individu a passé plus de la moitié de sa vie professionnelle dans l'entreprise qui l'emploie encore et, d'autre part, un segment rassemblant les classes où sont surreprésentées les salaires inférieurs au salaire médian et les degrés de stabilités inférieur à ½. La classe rassemblant les contrats temporaires français est affectée au segment secondaire compte tenu des salaires et de degrés de stabilité que l'on y rencontre. Les classes situées entre les deux segments sont rassemblées dans un segment intermédiaire.

Le marché du travail français est ainsi divisé en trois : 45 % des individus appartiennent au segment primaire, 32 % au segment intermédiaire et 23 % au segment secondaire. Au Japon, 52 % des individus appartiennent au segment primaire, 20 % au segment intermédiaire et 28 % au segment secondaire.

La constitution des marchés du travail apparaît donc similaire dans les deux pays, compte tenu des effets de bord pouvant se produire dans le choix des modalités : un segment primaire regroupant environ la moitié des individus, un segment intermédiaire en regroupant un quart et un segment secondaire en regroupant le dernier quart.

Les liens entre segmentation et statuts d'emploi en France et au Japon

Cette ressemblance peut surprendre alors que le Japon est allé beaucoup plus loin que la France dans la voie de la libéralisation des emplois précaires : seuls 13,1 % des travailleurs français ont un contrat de travail temporaire, contre 32,4 % des travailleurs japonais. Une analyse plus fine des différentes classes peut apporter des éléments de réponse.

En France, le segment secondaire regroupe deux types de populations. D'une part, la quasi-totalité des employés en contrat temporaire appartiennent à ce segment, mais ils ne sont pas seuls. En effet, d'autre part, environ 10 % des employés bénéficiant de contrats à durée indéterminée en font également partie. Ce sont essentiellement des femmes (à plus de 80%) travaillant à temps partiel. Les employés, les faibles niveaux de formation initiale et le secteur des services y sont surreprésentés.

En revanche tout un ensemble d'employés non-réguliers japonais échappent au segment secondaire.

Tout d'abord, les données issues de l'analyse montrent que le milieu des employés non-réguliers japonais n'est pas homogène. Les plus précaires sont les arubaitos et les PART, avec un degré de stabilité inférieur à ¼ pour plus de 60 % de chaque catégorie et un salaire inférieur à 1 M¥ pour plus de 50%. Existe toutefois une différence entre les deux. Du fait de ces caractéristiques, près de 40 % des arubaitos souhaitent changer de situation professionnelle alors que seulement 28 % des Part expriment ce souhait. Cette différence est liée à la persistance au sein des Part d'une proportion importante du modèle traditionnel de femmes travaillant à temps partiel, une fois les enfants élevés, pour avoir un salaire d'appoint à celui de leur mari et bénéficiant d'avantages fiscaux pour ce faire. Ce n'est plus le cas pour les

arubaitos qui ont tendance à devenir des emplois précaires ouverts à tous plutôt que des « petits boulots » pour les jeunes comme ils l'étaient à l'origine.

Plus avantageés semblent les intérimaires, les contractuels et les shokutaku. Eux aussi ont des degrés de stabilité inférieurs à $\frac{1}{4}$ pour plus de 60% de chaque catégorie, mais leurs salaires sont plus élevés que ceux des arubaitos et des Part : ils touchent entre 1 et 3 M¥. Seulement 10 % environ touchent moins de 1 M¥. Les contractuels sont mieux traités en termes de salaire et de stabilité. Les intérimaires, plus jeunes, souffrent en particulier d'une forte instabilité et souhaitent voir évoluer leur situation professionnelle pour 40 % d'entre eux (contre 27% pour les contractuels).

Ces différences se retrouvent dans leur affectation entre les différentes classes. Part et arubaitos sont en très grande majorité (80 %) dans le segment secondaire (15 % dans le segment secondaire et 5 % dans le segment primaire). Les intérimaires se répartissent entre segment primaire et segment secondaire : 44 % dans le segment secondaire, 43 % dans le segment intermédiaire et 13 % dans le segment primaire. Les contractuels échappent pour une majorité au segment secondaire : seuls 35 % d'entre eux en font partie, pour 42 % dans le segment intermédiaire et 23 % dans le segment primaire.

Enfin, cela n'empêche pas certains employés réguliers de faire partie du segment secondaire, même s'ils ne constituent que moins de 10 % des réguliers. Cette « anomalie » s'explique par leurs faibles salaires. Ce sont en majorité des femmes, souvent âgées voire très âgées, travaillant d'abord dans le commerce ou les services. On y trouve un nombre non négligeable de dirigeants de petites entreprises de ces secteurs.

Conclusion

Cette analyse met ainsi en évidence une différence entre les deux pays. En France, le travail sous contrat à durée indéterminée ou comme intérimaire est associé dans la quasi-totalité des cas à des situations de précarité tant en termes de salaire que de stabilité de l'emploi. En revanche, la situation est beaucoup plus diversifiée au Japon. Une grande partie des employés non réguliers sont certes dans des situations précaires, mais une partie non négligeable ont des situations plus favorables et cela est vrai pour tous les types d'emplois non réguliers.