

Université de Montréal

**Le phénomène de la très faible natalité au Japon :
une situation aux causes socio-économiques multiples**

Par

David Le Puil

Département d'Anthropologie

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des Arts et Sciences en vue de l'obtention du grade de Maîtrise
en anthropologie

Août, 2013

© David Le Puil, 2013

Résumé

Le Japon connaît depuis les années 1980 un certain nombre de difficultés liées au taux de natalité qui sont parmi les plus faibles dans le monde. Face à cette situation, le gouvernement japonais rejette la faute sur les femmes qui, selon le gouvernement, perdent les valeurs familiales et deviennent de plus en plus égoïstes. Ce changement, serait dû, entre autres, à un niveau plus haut niveau d'éducation et à des attentes croissantes tant au niveau personnel que professionnel. Dans ce mémoire, nous nous attacherons, à l'aide de différentes théories sur la faible natalité, à démontrer que s'il y a effectivement eu un changement au niveau des valeurs familiales, ces derniers n'expliquent pas entièrement la situation actuelle. Ainsi, nous touchons ici à la situation économique, au manque d'égalité entre les hommes et les femmes dans les différentes sphères de la vie et, enfin nous parlerons des changements au niveau des valeurs.

Mots clés : Natalité, Japon, démographie, égalité, marché du travail

Abstract

Japan is one of the countries with the lowest birthrate in the world since 1980s, and the low birthrate has led to certain problems for the country. The Japanese government holds women responsible for the decreasing birthrate, stating that they are losing their traditional family values and becoming egocentric. This change is due to a higher level of education, accompanied by growing personal and professional expectations for women. In this thesis, we try to defend, with different theories on low birthrate, that even though there may be a change in values, it is not entirely responsible for the actual situation in Japan. We will cover the economic condition, the lack of gender equality in different spheres of life, and finally the change in traditional values.

Key words: Japan, birthrate, demography, equality, market

Table des matières

Chapitre 1 : Introduction.	1
1.0. Théories expliquant la baisse de la natalité.....	9
1.1. Transition démographique.	9
1.2. Théories de la faible fécondité.	13
2.0. Résumé des éléments pouvant favoriser une baisse de natalité.	26
Chapitre 2: Causes économique du faible taux de natalité.....	29
1.0. Situation du marché du travail au Japon.....	30
1.1. Chômage.....	31
1.2. Les <i>Freeters</i>	34
1.3. Les <i>NEETS</i>	38
1.4. Marché du travail non favorable.	40
2.0. Le poids économique de la sécurité sociale.....	41
2.1. Le coût des retraites.....	42
2.2. Le coût des soins de santé.....	45
2.3. La participation des personnes âgées sur le marché du travail.....	46
2.4. Besoin de réforme dans le système de sécurité sociale.....	49
3.0. Le coût de la vie et la difficulté de fonder un foyer.....	50
3.1. Coût pour fonder un foyer.....	51
3.2. Coûts pour avoir des enfants.....	53
Chapitre 3 : Causes idéologiques du faible taux de natalité.....	61
1.0. La division traditionnelle des tâches et sa persistance aujourd’hui.....	62
2.0. Implication de l’idéologie traditionnelle sur le marché du travail.....	66
2.1. Caractéristique idéologique des compagnies japonaises.....	66
2.2. Le marché du travail pour les femmes.	73
3.0. Inégalité dans la sphère privée.....	83
3.1. Le partage des tâches domestiques.....	83
3.2. Les conséquences de ces inégalités dans la sphère privée.	86
4.0. Inadéquation entre réalité et nouveaux idéaux et ses conséquences sur la natalité.	88
4.1. Évolution du lien entre cohabitation, sexualité, parentalité et mariage.....	89

4.2.	La valeur des enfants et le « new mariage concept ».	90
5.0.	Évolutions des attentes vis-à-vis du conjoint. Changement et persistance.	91
5.1.	L'homme idéal.	92
5.2.	La femme idéale.	94
6.0.	Action gouvernementale ambivalente.	97
	Conclusion.	101
	Bibliographie	107

Liste des tableaux

TABLEAU 1	51
-----------------	----

Liste des figures

FIGURE 1	2
FIGURE 2	4
FIGURE 3	8
FIGURE 4	10
FIGURE 5	32

Remerciements

Je tiens à remercier ceux qui m'ont soutenu durant ma maîtrise et les évènements qui ont eu lieu durant cette période : ma mère, qui a toujours eu une oreille attentive, mon père qui a toujours été un exemple et dont le souvenir continuera à l'être, mes quelques amis et toutes ces personnes qui ont su répondre à mes questions, me pousser, me changer les idées, me faire rire (jaune parfois).
Merci à tous.

Chapitre 1 : Introduction.

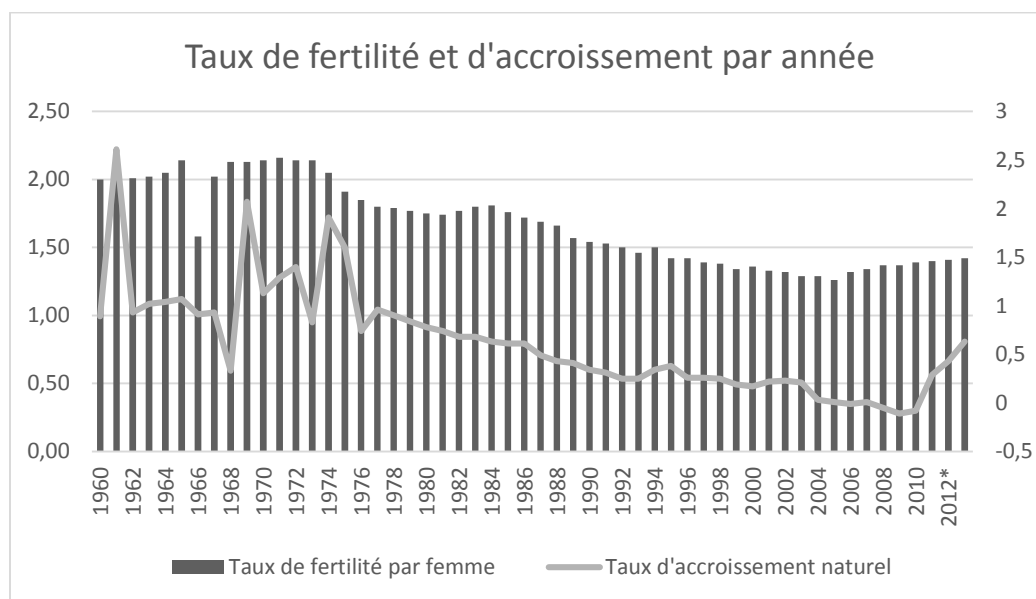
De nos jours, l'ensemble des pays de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) connaît un faible, voire très faible taux de natalité¹ pour certains, alors que l'espérance de vie est plus longue que par le passé. L'augmentation de l'espérance de vie est due, entre autres, aux meilleures conditions de vie ainsi qu'aux avancées dans les sciences médicales qui permettent aux gens âgés d'être suivis et soignés si besoin est. D'un autre côté, la diminution de la natalité est causée, selon nombre de théories, d'une part par l'habitude de se marier beaucoup plus tard pour se consacrer plus longtemps aux études et bénéficier d'une certaine liberté prémaritale et d'autre part, par une nécessité décroissante d'avoir des enfants qui seront susceptibles de s'occuper de leurs parents quand ils seront vieux et enfin, de par la volonté d'avoir un meilleur train de vie et de préférer donner une meilleure éducation à peu d'enfants plutôt qu'une moins bonne à un plus grand nombre. Ceci implique évidemment une diminution de la taille des familles et, à terme, au vieillissement de la population et, dans le cas de la majorité des pays de l'OCDE, à des problèmes au niveau des caisses de retraite qui sont financées par la population active (Raut, 2006). En France, par exemple, 25 % des femmes nées entre 1920-30 ont eu plus de 4 enfants alors que seulement 10 % des femmes nées après 1950 en ont eu autant et en 2004, le taux de fertilité était d'environ 1,916 enfants par femme (2,0 en 2010) et l'âge moyen à la naissance du premier enfant était de 29,6 ans (France: Ministère des Solidarités, de la Santé et de la Famille, 2005). Si cette situation est inquiétante dans l'ensemble des pays développés, la grande majorité de ces derniers compensent, par exemple en augmentant ou en ciblant mieux l'immigration. Toutefois, au Japon, la situation est différente puisque ce pays est très attaché son image de pays culturellement homogène et s'oppose donc, tant que possible, à toute immigration dans le but d'équilibrer la balance démographique². C'est dans ce contexte particulier que la baisse de la natalité, non compensé par une immigration jeune, est perçue (du moins par le gouvernement) comme un réel problème mettant en danger la survie du Japon et de sa culture.

¹ Le taux de natalité correspond au nombre de naissances pour 1000 habitants.

² On le verra plus loin, une telle équilibration demanderait une immigration massive.

Ce n'est que récemment, à partir des années 1980, que le Japon a commencé à parler du vieillissement de la population. Entre 1872 et 1970, la population japonaise a triplé passant de 34,8 millions à 103,72 millions et progressa jusqu'à 127,5 millions en 2006 avant de commencer à diminuer jusqu'à 127,3 millions en 2012. Cette croissance rapide de la population s'explique par différents éléments : en premier lieu, le Japon a commencé à se moderniser en 1868 lors de la restauration de Meiji entraînant ainsi le début de la première transition démographique ayant pour effet une baisse de la mortalité infantile et un accroissement de l'espérance de vie. La deuxième raison est que pendant une période de trois (3) ans après la Seconde Guerre mondiale, le Japon a connu un accroissement rapide du taux de natalité (*baby-boom*) et enfin, un grand nombre d'expatriés sont revenus habiter au pays causant un taux d'accroissement³ voisinant les 3 %. Par la suite, ce taux est resté relativement stable (autour du 1 %) jusqu'en 1976 où il était de 0,74 % hormis en 1969 et 1974 où le taux était respectivement de 2,07 % et 1,91 %. Cette légère augmentation est expliquée par le fait que les jeunes femmes issues du « *baby-boom* » étaient en âge de se marier et donc d'avoir des enfants.

Figure 1



Source : (Guay, 2013).

³ Correspond à la différence entre le nombre de naissances et le nombre de décès pour 1000 habitants.

À la suite du *baby-boom* de 1947, on note, entre 1950 et 1957, une diminution rapide du taux de fécondité par femme en âge de procréer⁴. Cet abaissement est dû, en premier lieu, à la légalisation de l'avortement en 1947 puis à l'apparition de la régulation des naissances notamment par les moyens de contraception (principalement le préservatif puisque la pilule n'a été autorisée qu'en 1999)⁵ (Retherford & Ogawa, 2006). Entre 1958 et 1972, le taux s'est stabilisé à un niveau assez bas. C'est par la suite que la rapide croissance économique du Japon s'est vue stoppée par le choc pétrolier de 1973 qui plonge le pays dans une récession causant ainsi une baisse de la natalité⁶ (Retherford & Ogawa, 2006). En résumé, le taux de fertilité par femme en âge de procréer (15-49 ans) est passé de 3,65 % en 1950 à 3,37 % en 1955 puis à 2,00 % en 1960 et 2,14 % en 1965 (Kuroda, 1973), 1,26 % en 2005 et 1,39 % en 2010 (OCDE, Profil statistique par pays : Japon, 2013). Le taux de mortalité est passé, quant à lui, 16,5/1000 en 1940 à 5,9/1000 en 1979 et 9,5/1000 en 2010⁷.

Conséquemment à cela, aujourd'hui, le Japon est le pays à la population qui vieillit le plus vite au monde avec une population de personnes âgées de plus de 65 ans qui est passé de 7% à 14 % de la population totale en 25 ans alors qu'il en faut entre 40 et 50 ans pour les autres pays développés⁸. (MacKellar, Ermolieva, Horlacher, & Mayhew, 2004). Comme le démontre le graphique ci-dessous, ce taux est passé à 23,39% en 2011.

⁴ Correspond au nombre d'enfants, en moyenne, auxquels une femme donne naissance.

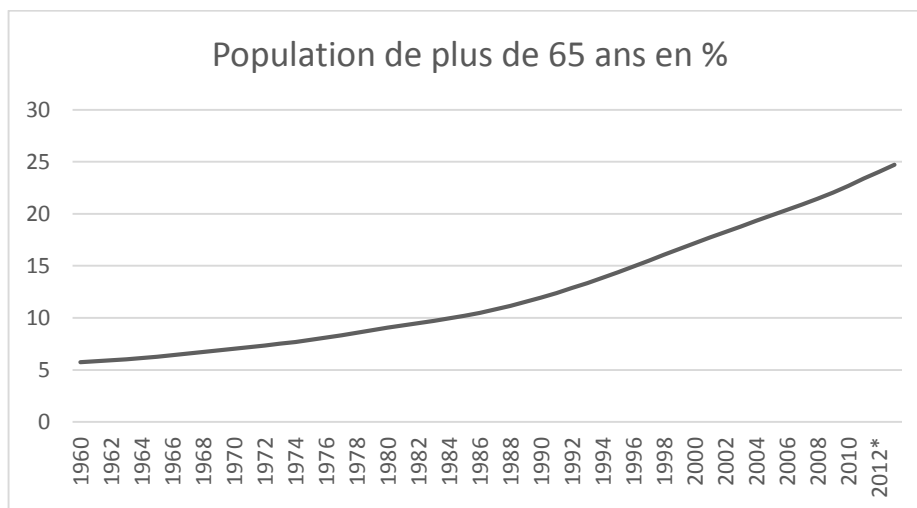
⁵ En 1965, 50 % de la population en couple utilise des moyens de contraception (Kuroda, 1973).

⁶ La crise s'est accompagnée d'une inflation de 53 %. Il est donc aisé de comprendre que le coût lié à l'éducation des enfants est devenu rapidement plus conséquent.

⁷ Notons toutefois que le Japon était en guerre depuis 1937 avec la Chine puis avec les forces de l'alliance jusqu'en 1945.

⁸ À la fin de la Seconde Guerre mondiale, la moyenne d'âge de la population japonaise était de 22 ans. En 2006, elle était de 43 ans (Coulmas, 2007).

Figure 2



Source : (Guay, 2013)

Les pays industrialisés peuvent se classer en trois (3) catégories selon l'âge moyen de leur population. Un pays dont la population contient entre 7 % et 14 % d'individus âgés de 65 ans et plus est considéré comme un pays avec une population vieillissante. Entre 14 % et 21 %, il s'agit d'une population âgée. Enfin, à partir de 21 %, il s'agit d'une population hyper âgée. Le Japon, avec 23,4 % de sa population entrant dans cette catégorie en 2011 (OCDE, Profil statistique par pays : Japon, 2013), se positionne donc dans les sociétés hyper âgées. Pour expliciter cela, en 2000, il y avait plus de personnes de 65 ans et plus que d'enfants de moins de 15 ans. Cette situation n'est d'ailleurs pas près de s'améliorer puisqu'il est prévu qu'en 2055, la population japonaise se réduise à 90 millions d'habitants, dont 25 % de plus de 75 ans et une force de travail d'environ 44,5 millions de personnes (Holloway, 2010) alors qu'en 2100, si la tendance se maintient, la population totale devrait être de 64 millions de personnes. Évidemment, il faut toujours se méfier des prévisions qui se basent sur la tendance actuelle et ne tiennent pas compte des événements futurs pouvant modifier les prévisions⁹ (MacKellar, Ermolieva, Horlacher, & Mayhew, 2004).

Ce phénomène de la diminution de la natalité ne manque pas de provoquer des réactions parmi les membres du gouvernement qui ne cessent de multiplier les commentaires négatifs sur les femmes et leurs nouvelles valeurs. En effet, selon les politiciens les plus conservateurs, les

⁹ Par exemple, le taux de fécondité est remonté de 1,26 % en 2005 à 1,39 % en 2011.

femmes préfèrent le succès professionnel à leur rôle de mère et renoncent donc à avoir des enfants. Ainsi, elles sont qualifiées d'égoïstes et d'antipatriotiques. L'ancien premier ministre japonais, Yoshiro Mori, affirme quant à lui que la chute démographique est due au fait que les femmes sont trop éduquées et que le gouvernement, pour les encourager, devrait retirer les pensions de retraite aux femmes n'ayant pas eu d'enfants (Holloway, 2010). Il est certain que de tels commentaires ont été mal reçus par la population moins traditionnelle. Mais il faut tout de même admettre qu'ils partent d'un problème bien réel et qu'effectivement en 2003, environ 31 % des femmes ne voulaient pas avoir d'enfants du tout. Si l'on met ensemble les femmes n'en désirant pas et celles n'en voulant qu'un seul, nous arrivons à 47 % de la population féminine. (Retherford & Ogawa, 2006).

Ce qui conforte les politiciens en question, dans leur vision traditionaliste, est que l'une des principales raisons avancées par les démographes pour expliquer la baisse de la natalité est justement la scolarisation plus avancée des femmes et le fait que ces études plus longues, non seulement retardent l'âge du mariage et celui de la première naissance, mais aussi, induisent des attentes plus hautes vis-à-vis des hommes prolongeant ainsi le temps nécessaire pour trouver un mari qui corresponde à ces nouvelles attentes¹⁰. Ce fait est particulièrement vrai au Japon où le nombre de naissances hors mariage ne compte que pour moins de 2% du nombre total de naissances, car très mal perçu par la population. (Cela n'empêche pas que le taux de conception avant mariage est en constante augmentation. Il était de 13 % en 1980 contre 26 % en 2000¹¹ (Goto, Yasumura, Yabe, & Reich, 2006).

Selon Ogawa & Retherford (1993), la baisse du taux de natalité ne serait pas nécessairement due à un rejet de la parentalité en elle-même, mais plutôt, comme nous l'avons vu, au fait que la scolarité des femmes se prolonge de plus en plus. En effet, selon eux, le taux de natalité pour les tranches d'âges qui correspondent aux périodes où les femmes ont terminé

¹⁰ En fait, l'une des recommandations que fait l'ONU pour limiter le nombre de naissances dans les pays en voie de développement est justement de favoriser l'éducation des femmes dans le but de retarder l'âge du mariage et de la première naissance (Nations Unies, 2003).

¹¹ Cela explique, selon l'auteur, pourquoi le taux de cohabitation prémaritale est très faible au Japon (seulement 2 % de la population entre 18 et 50 ans auraient cohabité). Toujours selon lui, cette faible cohabitation est due au risque plus grand de concevoir un enfant. Toutefois, il faut aussi tenir compte de l'aspect économique relié à la cohabitation.

leurs études n'a pas véritablement changé. En 2000, le taux le plus élevé de naissances pour 1000 femmes correspond, pour celles âgées, entre 20 et 24 ans à environ 350 enfants. À la tranche d'âge suivante (25-29 ans), le taux est environ de 210 naissances et pour les 30-34 ans, il est de 120 enfants. Étant donné que les femmes se marient de plus en plus tardivement, le taux de la tranche des 20-30 ans subit une baisse du nombre des naissances entraînant une baisse de la moyenne générale toutes tranches d'âges confondues et ce, même si le taux de naissances pour les tranches d'âges suivantes n'a quant à lui pas beaucoup varié depuis 1950 (Ogawa & Retherford, 1993).

Le fait que les Japonais se marient plus tard est indéniable. En effet, le taux de femmes célibataires dans la tranche d'âge des 25-29 ans est passé de 10 % en 1930 à 59.4 % en 2006. C'est-à-dire que plus de la majorité des Japonaises se marient après leurs 25 ans (28 ans en 2007). Ceci est d'ailleurs remarquable quand on sait que cette réalité est très loin de l'idéal japonais qui prétend qu'une femme, comme un « gâteau de Noël » après le 25 décembre, perd tout son intérêt après ses 25 ans (MacKellar, Ermolieva, Horlacher, & Mayhew, 2004). En plus de ce retard du mariage, le taux de femmes étant resté célibataires durant leur période de fertilité (15-49 ans) est passé de 5 % en 1975 à 7,17 % en 2006, contre 6 % et 15,79 % pour les hommes au même âge, montrant ainsi, de la part des Japonais, un désintérêt ou une difficulté croissante pour le mariage et la vie de couple puisqu'au Japon, le concubinage n'est pas chose courante.

Si l'on rajoute à cela le fait que le divorce, qui était jusque-là très peu courant (0,74/1000 en 1960), a progressé rapidement jusqu'au taux de 2,25/1000 en 2003, les plus traditionalistes des Japonais n'ont pu qu'être confortés dans l'idée que les femmes sont, de leur point de vue, effectivement égoïstes. Cette tendance à la hausse du nombre de divorces devrait d'ailleurs continuer à progresser puisqu'à partir de 2007, les femmes décidant de se divorcer peuvent toucher plus de la moitié de la retraite de leur mari (Retherford & Ogawa, 2006).

Enfin, pour ce qui est du taux d'activité des femmes sur le marché du travail, il est difficile de prétendre que ce seul élément est la cause de la baisse de la natalité. D'autant plus que parmi les pays industrialisés le Japon, en 2007, avec ces 48,4% des femmes de plus de 15 ans sur la marché du travail, est loin derrière les États-Unis (59.3%), l'Angleterre (56.1%), et la France (51.2%). De plus, pour conforter l'idée que le taux d'activité des femmes n'est pas le responsable, du moins directement, de la faible natalité, il suffit de regarder le taux d'activité de

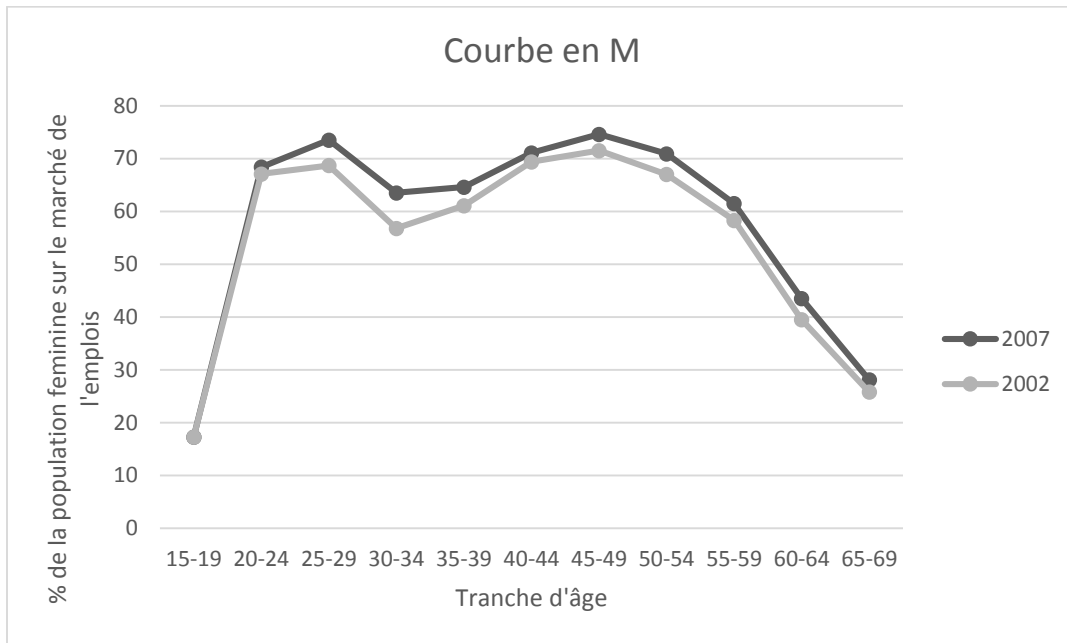
l'Italie qui n'est que de 38% pour un taux de fertilité de 1,37 enfant par femmes en 2007 contre 1,34 au Japon alors que les Italiennes sont très peu à occuper un emploi (OCDE, 2009).

De plus, même si 48% des femmes Japonaises ont un emploi, leur comportement au moment du mariage ou de la naissance du premier enfant est très différent de ce qui se produit dans la plupart des autres pays développés. En effet, l'habitude était que les femmes, après avoir fini leurs études, prennent un emploi le temps de trouver un mari, souvent un collègue¹², et le quitte au moment du mariage ou, pour se consacrer à l'éducation des enfants et aux autres tâches domestiques. Aujourd'hui, toutefois, cette habitude de quitter le travail au mariage est de moins en moins pratiquée. Depuis 1965, par exemple, la proportion des femmes quittant le travail après le mariage passa de 80 % en 1965 à 24 % en 2002 alors que la proportion de celles abandonnant leur emploi après la première naissance a continué d'augmenter passant de 5 % à 40 % entre 1965 et 2001. De même, les femmes abandonnant le travail après la naissance de leur premier enfant ont, à ce jour, diminué de plus en plus comme l'indique l'aplatissement de la courbe en M qui caractérisait jusqu'ici le marché du travail japonais pour les femmes et qui s'explique par le fait que ces dernières, quand leurs enfants sont assez grands pour aller à l'école, ont tendance à reprendre un travail à temps partiel ou à temps plein en confiant leurs enfants, soit aux services de garde ou soit aux grands-parents (Retherford & Ogawa, 2006)¹³.

¹² Le fait que les femmes aient travaillé dans la même compagnie facilitait d'ailleurs les choses puisqu'elles avaient une bonne idée des pressions pesant sur leur mari et étaient donc plus compréhensives.

¹³ Il faut dire que désormais, les tâches domestiques prennent, comme nous allons le voir plus loin, bien moins de temps que par le passé libérant ainsi suffisamment de temps pour que les femmes puissent continuer à travailler tant qu'elles n'ont pas d'enfants.

Figure 3



(Statistics Japan, 2012)

Ce sont finalement ces changements, ces ruptures vis-à-vis de la tradition, qui sont la cible du gouvernement. Ceci n'est d'ailleurs pas étonnant puisque bon nombre de théories telle que la théorie de la transition démographique, comme nous allons le voir plus loin, illustre un lien direct entre, d'une part, l'éducation, les changements de valeurs et l'activité des femmes au travail et, d'autre part, la baisse de la natalité. Toutefois, comme nous allons le voir, ces théories ne sont pas nécessairement applicables telles quelles, dans leur entier, à toutes les sociétés et ce même si, en apparence, tout semble concorder. Il est donc important de tenir compte des particularités contextuelles et culturelles qui, si elles semblent créer le même résultat, se basent pourtant sur des mécanismes qui ne sont pas nécessairement les mêmes et, de ce fait, une politique favorisant la natalité n'aurait pas nécessairement le même effet d'un pays à l'autre. Par exemple, le fait de donner des allocations familiales importantes dans un pays très égalitaire aura une conséquence plutôt positive sur la natalité alors que cette même allocation dans un pays qui ne l'est pas pourrait, au contraire, avoir des conséquences négatives (Quebec: Ministère de l'emploi, de la solidarité sociale et de la famille, 2004)

Dans ce mémoire, nous nous attacherons donc à tenter de voir plus en profondeur ce qui se passe au Japon au niveau de la natalité. Pour ce faire, nous nous baserons sur les théories en

question qui feront office de canevas. Toutefois, en tant que canevas, ces dernières demandent à être complétées par un fil, constitué des particularités contextuelles et culturelles japonaises, tels que les problèmes économiques et les inégalités, qui peuvent contribuer à former un motif quelque peu, voir complètement différent de ce que les théories auraient pu laisser voir au préalable.

1.0. Théories expliquant la baisse de la natalité.

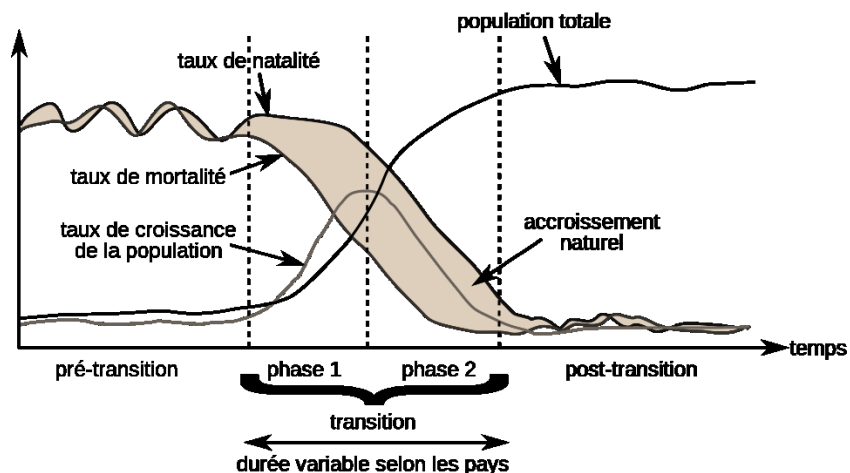
La situation qui se déroule actuellement au Japon n'est pas sans explications. Il y a, en effet, un certain nombre de concepts et théories générales expliquant le processus par lequel un pays passe d'un taux de natalité très élevé à un taux très bas tel que rencontré au Japon, mais aussi, dans une moindre mesure, dans les autres pays développés. En premier lieu, nous allons voir le concept de transition démographique qui, plutôt qu'expliquer le processus menant à une faible natalité, vise surtout, selon nous, à le décrire. Par la suite, nous allons nous pencher sur les théories existantes qui visent à expliquer plus en profondeur quels sont les éléments et par quel processus cette transition démographique se produit au Japon. Pour plus de clarté, nous diviserons ces dernières en deux catégories : les théories expliquant le faible taux de natalité par des causes économiques et celles mettant plus particulièrement l'accent sur des causes dont la source provient plus de l'idéologie traditionnelle. Enfin, nous aborderons brièvement la question de l'éducation des femmes. Comme nous l'avons vu, c'est l'une des principales causes invoquées par le gouvernement japonais pour expliquer la baisse de la natalité. Cette explication se trouve à cheval entre les explications économiques et celles plus idéologiques.

1.1. Transition démographique.

Le concept de transitions démographiques, illustré dans la figure qui suit, décrit les changements que connaissent les pays dans la composition de leur population. L'idée est qu'à la base, un pays non développé possède un haut taux de natalité accompagné d'une faible espérance de vie. Dans ce cadre, la population reste plus ou moins stable et peu nombreuse. Lors de la première phase de la transition démographique qui se déroule lors du développement d'un pays, l'espérance de vie augmente, mais le taux de natalité, quant à lui, baisse beaucoup moins

rapidement, voire reste stable. Il s'ensuit donc une croissance rapide de la population d'autant plus que les enfants eux-mêmes ont une plus grande espérance de vie en bas âge.

Figure 4



Emprunté de « *Wikipédia* » : http://fr.wikipedia.org/wiki/Transition_démographique

La seconde phase de la transition démographique, celle qui nous intéresse plus particulièrement, implique, quant à elle, un accroissement de l'espérance de vie¹⁴ et une diminution importante du nombre de naissances par femmes ce qui provoque, dans un premier temps, un vieillissement rapide de la population et, par la suite, une stabilisation/chute de celle-ci¹⁵. Différents changements accompagnent cette seconde transition, notamment une plus grande éducation des femmes, une plus longue cohabitation avec les parents, l'accroissement de la participation des femmes à la vie active, le recul de l'âge du mariage ainsi que du nombre de mariages¹⁶, l'augmentation des naissances hors mariage, l'augmentation des divorces et bien entendu une diminution de la taille des familles. Ces éléments, selon le modèle original, sont censés être présents dans toutes les sociétés développées et sont souvent perçus, pour certains d'entre eux, comme étant les causes principales du déclin de la natalité qui à son tour provoque

¹⁴ En France, entre 1960 et 2000, l'espérance de vie a augmenté de 8 ans (France: Ministère des Solidarités, de la Santé et de la Famille, 2005).

¹⁵ À ce moment-là, comme l'indique le schéma, le taux d'accroissement naturel est approximativement nul.

¹⁶ En France, le nombre de mariages était de 394 000 en 1970, 334 000 en 1980, 265 000 en 1987, 255 000 en 1993, 300 000 en 2000 et 266 000 en 2007 (République Française, 2009).

une baisse de la main-d'œuvre ainsi que des problèmes au niveau des caisses de retraite (Rindfuss, Minja, Bumpass, & Tsuya, 2004).

Théoriquement, cette transition démographique pourrait être divisée en trois (3) phases distinctes. La première coïncide avec une augmentation des divorces, une baisse de la natalité et le recul de l'âge du premier mariage. La deuxième correspond à la propagation et la banalisation de la cohabitation prémaritale ainsi que des naissances hors mariage¹⁷. Enfin, la troisième phase implique une stabilisation du taux de divorce, une augmentation du taux de cohabitation prémaritale dans le but de remplacer le mariage et une petite augmentation de la fertilité dans les tranches d'âges la plus tardive de la période de fertilité des femmes (Lesthaeghe, 1995). Nous remarquons ici que cette seconde phase de la transition démographique ne se présente pas tout à fait de la même manière dans l'ensemble des pays développés et serait plus d'origine idéologique qu'économique. Le fait d'avoir moins d'enfants est un choix pour avoir un meilleur train de vie et leur offrir une meilleure éducation qui leur permettra ainsi, à leur tour, d'obtenir une bonne situation financière. À cette même période correspond un éloignement par rapport aux valeurs traditionnelles et à la religion qui, de ce fait, perdent de leur influence sur le comportement matrimonial des individus. Cet éloignement est en grande partie dû à un désir des femmes d'obtenir une plus grande égalité tant dans la sphère privée que publique et de la population en général qui, plutôt que de continuer à privilégier la vision du mariage comme une alliance domestique, tend de plus en plus à lui préférer une vision plus romantique où l'amour et la qualité de la relation de couple sont des éléments indispensables pour se marier et pour rester ensemble. En effet, les femmes étant plus indépendantes, les hommes comme ces dernières se sentent plus libres de mettre fin à une relation qui ne les satisfait pas (Bianchi & Casper, *Explanations of Family Change: A family Demographic Perspective*, 2005).

À ces deux premières transitions démographiques, nous pourrions en rajouter une troisième qui correspond à une remontée du taux de natalité coïncidant avec la mise en place de politiques de plus en plus égalitaires vis-à-vis des hommes et des femmes. Comme nous verrons

¹⁷ Les naissances hors mariage étaient, en France, de 6 % en 1970 contre 20 % en 1985, 43 % en 2000 et plus de 50 % en 2007. De plus, les familles monoparentales avec un enfant de moins de 25 ans passent de 9 % en 1975 à 20 % en 2005. Dans les années 1970, il s'agissait surtout de veuvages, mais aujourd'hui, il s'agit pour les ¾ de divorces ou séparations et de 15 % de mères célibataires (République Française, 2009).

plus loin, l'exemple que nous apportent les pays scandinaves, plus particulièrement la Suède, le Danemark et la Finlande, nous montrent que quand les rapports hommes-femmes, notamment pour ce qui est du partage des tâches au sein du foyer et de l'équité des chances au niveau de l'emploi, sont plus égalitaires, le taux de natalité tend à remonter (France: Ministère des Solidarités, de la Santé et de la Famille, 2005).

En nous basant sur ce concept, le paysage démographique dans le monde pourrait se diviser en deux parties, la zone nord correspond aux pays industrialisés ayant un haut taux de productivité et membres de l'OCDE, dont le Japon. Elle se caractérise, d'une part, par un faible taux de natalité et d'autre part, par une population active peu nombreuse dont les cotisations à la caisse d'assurance sociale sont utilisées pour payer la pension des retraités. La zone sud, quant à elle, a un plus faible taux de productivité et correspond aux pays en voie de développement. À l'inverse des régions industrialisées, elle possède un haut taux de natalité et un plus grand nombre de personnes actives soutenant chaque personne âgée. Ici, le soutien aux personnes âgées ne se fait pas forcément via un programme de retraite. Le plus souvent, ce sont les enfants eux-mêmes qui prennent en charge leurs parents. D'où l'importance dans ces pays de la famille étendue.

Du fait de la baisse de la natalité, la force de travail tend à diminuer dans les pays industrialisés. Cette baisse implique que la population active doit cotiser davantage, que l'âge de la retraite soit repoussé et que le montant des pensions soit diminué. Au contraire, les pays en voie de développement, étant toujours dans la première transition démographique, ont une population active croissante. (MacKellar, Ermolieva, Horlacher, & Mayhew, 2004) (Raut, 2006, p. 91). La solution adoptée par la plupart des pays développés est de se servir de l'immigration pour pallier cette baisse de natalité comblant ainsi le déficit occasionné.

Ce concept de transition démographique est très intéressant parce qu'il illustre les différentes étapes menant d'un pays non industrialisé à forte natalité et mortalité à un pays industrialisé possédant une faible natalité et mortalité. Toutefois, bien que très pertinente, cette observation ne peut expliquer avec exactitude quels sont les mécanismes mis en œuvre dans une société précise qui causent cette baisse de la natalité, puisqu'il part du principe que le comportement humain est universel pour ce qui est de la reproduction. Pour pallier cette limite, nous allons parler maintenant des théories de la faible fécondité qui, tout en complétant la théorie

de la transition démographique, laissent suffisamment de place pour le contexte culturel qu'on étudie.

1.2. Théories de la faible fécondité.

Le concept que nous venons de voir implique que les pays, au cours de leur développement, passent par une phase où le taux de natalité reste très bas avant, éventuellement, de remonter sensiblement. Cette baisse ne s'explique pas seulement par le développement économique lui-même, mais surtout par d'autres facteurs accompagnant ce dernier. Ces facteurs, tels que la scolarisation plus longue des femmes, le désir d'obtenir plus d'égalité, la participation croissante des femmes sur le marché du travail, etc. sont pris en considération dans un ensemble de théories que nous appellerons « Théories de la faible fécondité ». Dans ce travail, comme nous l'avons dit plus haut, nous allons diviser ces théories en deux groupes. Le premier concerne les explications d'ordre économique alors que le second se composera de théories d'ordres plutôt idéologiques. Enfin, nous parlerons du rôle de l'éducation des femmes dans la baisse de la natalité. Aussi, il est important de garder à l'esprit que l'ensemble est relié, interdépendant, complémentaire, et que les frontières entre causes économiques et causes idéologiques sont très perméables.

1.2.1. Les théories d'ordre économique

Les théories expliquant la baisse de la natalité par des causes économiques¹⁸ sont sans doute les plus simples à comprendre, du moins superficiellement. En effet, il est entendu que fonder un foyer en se mariant et/ou en ayant des enfants coûte des ressources et que si un couple n'en a pas les moyens, il choisira tout simplement de ne pas se marier et avoir des enfants ou tout du moins d'en retarder la venue. Les théories les plus connues portant plus particulièrement sur l'aspect économique sont celles du choix rationnel et de l'évitement du risque. Il est indispensable de bien comprendre ces théories puisque de ces dernières découlent celles se basant sur des causes idéologiques. En effet, si le terme « économie » se réfère plus volontiers

¹⁸ Par « économique », nous comprenons les aspects financiers, bien sûr, mais aussi les aspects psychologiques. Il est en effet entendu qu'avoir des enfants, par exemple, apporte un coût/bénéfice psychologique en plus d'un coût/bénéfice financier.

à l'aspect pécuniaire relié à la parentalité, il est, comme nous le verrons plus loin, tout autant relié à l'aspect psychologique sur lequel se basent les théories touchant plus particulièrement les idéologies.

1.2.1.1. La théorie du choix rationnel : où l'enfant doit apporter plus que ce qu'il ne coûte.

Cette théorie se base sur l'idée qu'un couple mesurera consciemment le coût et l'intérêt d'avoir des enfants. Ces coûts ne se limitent pas à l'aspect économique, mais incluent aussi des aspects ne pouvant pas être chiffrés tels les aspects psychologiques, la promotion sociale, etc. Le profit psychologique d'avoir un enfant varie selon le rang de ce dernier, le bénéfice sera en effet plus grand pour le premier que pour les suivants notamment parce qu'une éventuelle promotion sociale se base plus sur le fait d'être parent plutôt que sur le nombre d'enfants. La motivation elle aussi change suivant le rang de l'enfant. Ainsi, si avoir un premier enfant vise à garantir la pérennité de la famille, la décision d'en avoir un second a surtout pour cause l'idée qu'un enfant ne devrait pas être seul. Par la suite, un troisième enfant représente le but à atteindre pour avoir une « vraie famille » et enfin, seulement ceux qui aiment vraiment les enfants en voudront un 4^e ou plus. Dans le calcul du bénéfice, il faut aussi tenir compte de l'âge des parents, en effet, plus ils sont âgés, plus il sera difficile pour eux de les éduquer et donc moins ils seront enclins à en avoir plus d'un.

Cette théorie implique que pour augmenter la natalité il faudrait augmenter le gain psychologique et/ou diminuer les coûts économiques/psychologiques, qu'ils soient directs ou indirects. Par « indirect », nous entendons, par exemple, les pertes économiques liées à l'impossibilité de continuer à travailler notamment pour les femmes qui ont souvent pour obligation, au moins pour les premiers temps, de s'occuper de leurs enfants et donc de prendre un congé conséquent. Ces coûts indirects varient beaucoup d'une personne à l'autre et se basent sur un grand nombre de facteurs. Par exemple, plus une femme a un salaire élevé, plus le coût d'avoir un enfant sera important pour elle si elle est dans l'obligation de quitter son emploi. C'est pour cela que les pays qui ont des mesures facilitant l'emploi des femmes et ont une bonne égalité entre les sexes sont gagnants au niveau de la natalité (Quebec: Ministère de l'emploi, de la solidarité sociale et de la famille, 2004, pp. 23-24). De même, le fait de vivre à la campagne diminue les coûts-indirects. En effet, à la campagne, les femmes ont moins l'occasion d'avoir

un travail bien rémunéré. Ainsi, avoir un enfant aura moins de conséquences négatives sur leur vie.

Dans le but de limiter l'impact financier lié à l'éducation des enfants, il est courant que les gouvernements offrent des allocations familiales, une gratuité de certains frais de santé, des indemnités, etc. Toutefois, comme nous allons le voir, de telles politiques, si elles ne sont pas ajustées au contexte social, peuvent ne pas mener au résultat souhaité, voire avoir l'effet inverse.

1.2.1.2. La théorie de l'évitement du risque : où les coûts sont inconnus.

Cette théorie est très semblable à la précédente à la différence qu'ici, les coûts réels et indirects ne sont pas connus avec certitude. Avoir un ou des enfants demande un investissement à long terme et donc une certaine confiance en l'avenir est nécessaire. Il peut ainsi être difficile pour des couples de décider d'avoir un enfant, si, par exemple, ils ne sont pas certains de leur avenir professionnel.

Aujourd'hui, nous voyons que dans les pays développés, les caisses de retraite sont souvent déficitaires et que le marché du travail tend à devenir de plus en plus instable notamment pour les femmes qui occupent davantage d'emplois précaires. Cette situation économique peut avoir pour conséquence d'encourager les couples à placer leur argent en cas de grosses difficultés et à investir dans le capital humain (formation, éducation, etc.) plutôt que de faire des enfants.

De plus, au-delà du côté économique, il faut aussi tenir compte du côté émotionnel. Comme nous l'avons vu plus haut à propos de la seconde transition démographique, les couples ont tendance à repousser le mariage, voire à préférer vivre en concubinage une bonne partie de leur vie et peut-être leur vie entière. Si de telles unions permettent une plus grande liberté, elles augmentent aussi considérablement le risque d'une rupture. (Quebec: Ministère de l'emploi, de la solidarité sociale et de la famille, 2004).

Pour illustrer cette théorie, nous pouvons facilement faire un parallèle avec l'effet de la modernisation sur la consommation de biens et la technologie. En effet, la tendance est que plus les biens de consommation sont technologiquement avancés moins leur durée de vie risque d'être élevée. Pour éviter le risque de devoir racheter le même produit dans un délai trop court, les consommateurs ont tendance à préférer payer plus cher un produit et ainsi avoir une garantie

plus longue qui, en cas de problème, servira à payer le remplacement du produit. De même, aujourd'hui, nous remarquons que les gens ont plus tendance à placer leurs argents dans des assurances perte d'emplois, assurance maladie grave, assurance vie et autres dans le but de se rassurer sur l'avenir. Toutefois, cela a aussi pour effet de limiter les ressources disponibles pour avoir plus d'enfants, d'autant plus que les coûts de l'éducation dans l'avenir ne sont pas forcément connus avec certitude.

Cette théorie est intéressante puisqu'elle montre l'effet qu'a l'incertitude, selon le contexte socio-économique, sur la natalité. Dans le cas d'un pays où il n'y a pas de sécurité sociale et/ou le taux de mortalité infantile est élevé, l'incertitude tendra à pousser les couples à faire plus d'enfants que nécessaire au cas où certains d'entre eux viendraient à décéder. Au contraire, dans le cas d'un pays possédant une bonne sécurité sociale offrant de bonnes retraites, l'incertitude tendra plutôt à faire en sorte que les couples décident de ne pas avoir beaucoup d'enfants.

Les deux explications que nous venons de voir expliquent très bien le processus par lequel un couple peut décider ou non de se marier et d'avoir des enfants. Toutefois, le reproche qui peut leur être fait est qu'elles semblent se fixer un peu trop sur l'individu en lui-même sans prendre en compte le contexte social et la pression que celui-ci applique sur les couples (Vimard, Patrice, 1997). Ainsi, il est important, comme nous l'avons dit, de ne pas limiter le « coût » à l'aspect financier. Cela aurait effectivement pour effet de ne pas tenir compte de l'environnement et ce n'est pas ce que nous visons ici. Dans les termes « coûts et bénéfices » nous incluons tout ce qui est d'ordre psychologique tel que le plaisir d'avoir un enfant, d'ordre social tel que les avantages d'avoir des enfants pour ce qui est de la perception que la société a des couples, etc. Toutefois, nous aborderons plus particulièrement cet aspect psychologique par la suite.

1.2.2. Les théories de l'équité des sexes, où natalité rime avec égalité.

Le second groupe de théories expliquant la faible natalité que nous allons voir concerne plus particulièrement, comme nous l'avons dit, des causes idéologiques et touche plus particulièrement le concept d'égalité et d'équité entre les hommes et les femmes. Ces concepts sont des éléments qui participent à expliciter les processus par lesquels les théories que nous venons de voir (c'est-à-dire choix rationnel et évitement du risque) se déroulent. En premier

lieu, pour servir de base aux théories que nous allons aborder, nous avons choisi de nous servir du modèle familial en trois phases de Mme Majnoni d'Intignano (2005) ainsi que des trois différents types de mariages avancé par Dizard & Gadlin (1990). Ces modèles sont intéressants puisqu'ils résument les observations sur lesquelles les théories de l'équité des sexes, du capital humain, de la stratification sexuée et de l'indépendance des femmes se basent.

1.2.2.1. Le modèle familial en trois phases

Mme Majnoni d'Intignano explique la variation du taux de natalité à l'aide d'un modèle en trois phases qui représentent des variations au niveau du partage des tâches.

1. La phase patriarcale est foncièrement traditionnelle dans le sens où le rôle des hommes est de travailler et celui des femmes, de rester chez elles à s'occuper des enfants. Cette étape se caractérise donc par un faible taux d'activité féminine sur le marché du travail et par un haut taux de natalité.

2. Par la suite vient la phase dite « libérale à double carrière ». À cette étape, les hommes tant que les femmes sont présents sur le marché du travail. Toutefois, la division des tâches reste très inégalitaire et il revient toujours à la femme de s'occuper des enfants. De ce fait, cette phase s'accompagne d'une hausse de l'activité professionnelle des femmes ainsi qu'une baisse de la natalité.

3. Enfin vient l'étape « À double carrière avec état providence ». Ici, le taux de natalité se stabilise voire augmente du fait d'une grande égalité entre les hommes et les femmes. De plus, selon elle, seuls les pays qui permettent aux femmes de concilier travail et famille ont suffisamment d'enfants pour que la structure démographique soit équilibrée (Gouvernement du Québec, 2005).

1.2.2.2. Les différents types de mariage :

Toujours dans la même idée, mais avec certaines différences, Dizard & Gadlin (1990) suggèrent trois types de famille/mariage :

1. Le premier type correspond à une famille nucléaire étant économiquement et émotionnellement autosuffisante, les liens émotionnels entre les membres de la famille y sont forts et constituent le cœur de la famille. Il y a ici une grande différence entre le foyer et le

monde extérieur, le foyer étant considéré comme le seul endroit où trouver amour, considération, compassion et coopération. Le monde extérieur, à l'opposé, est perçu comme étant froid, compétitif, cruel, etc. Il y a donc une claire division des tâches entre homme et femme puisqu'il revenait à l'homme de subvenir aux besoins économiques de la famille et à la femme de veiller au bien-être émotionnel.

2. Le second type implique une vision du mariage plus pratique qu'émotionnel. Les besoins personnels sont donc priorités impliquant ainsi une certaine liberté dans le sens que les individus font leurs propres choix, ont leurs préférences, leurs propres désirs et peuvent les suivre tant que cela n'empiète pas sur ceux des autres. Il y a ici une plus grande emphase sur le développement personnel plutôt que sur l'amour et aucun des deux n'est responsable de prendre soin de l'autre. Cette tendance est plus prononcée dans les classes sociales moyennes et hautes où les deux conjoints travaillent. Les deux partenaires utilisent l'argument qu'ils travaillent pour négliger le foyer.

3. Le troisième type est un mélange des deux autres. Les deux parents sont responsables de prendre soin l'un de l'autre et de leurs enfants, les deux travaillent, ils s'entraident dans leurs projets, etc. (Dizard & Gadlin, 1990).

1.2.2.3. Classification des pays par rapport à l'égalité des sexes

Enfin, il faut aussi tenir compte que certains éléments tels que les traditions, les mesures prises par le gouvernement ainsi, sans doute, que le niveau de développement influencent beaucoup la courbe démographique. Pour ce qui est de l'Europe de l'Ouest, il est possible, *grosso modo*, de diviser les pays en quatre modes différents : nordique, continental, insulaire et méridional (Gouvernement du Québec, 2005).

1. Les pays du modèle nordique, comprenant les pays tels que la Suède, le Danemark, la Finlande et la Norvège, ont un gouvernement favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes ainsi qu'une interchangeabilité des rôles tant dans la sphère privée que publique. Ils se caractérisent par un haut taux d'activité des femmes ainsi que par une natalité élevée, environ 1,72 en 2005. Cette natalité est soutenue par différentes mesures, notamment les congés parentaux qui sont payés à 100 % au Danemark, 80 % en Suède et à 70 % en Finlande. À cela

se rajoutent les allocations familiales de même qu'un aménagement des heures de travail facilitées ainsi que des services de garde adaptés aux heures de travail des parents. Ces mesures sont bien acceptées par la population qui ne voit rien d'anormal à ce qu'un homme reste à la maison s'occuper des enfants pendant que sa femme travaille. Il y a donc ici une grande ouverture d'esprit concernant ces questions.

2. Le second modèle, continental, comprend l'Allemagne, l'Autriche et les Pays-Bas. Ces pays privilégient un modèle plus ou moins traditionnel où les hommes sont considérés comme les chefs de famille. L'Allemagne offre de bonnes allocations familiales et il y a bien des garderies, mais l'horaire de ces dernières de même que celui des écoles n'est pas adapté aux heures de travail. Ainsi, seulement 2 % des enfants en bas âge seront placés en garderie pendant la journée. Il est donc clair que les femmes sont toujours perçues comme étant les principales responsables des tâches domestiques. La situation est d'ailleurs problématique, car d'un autre côté, de nombreuses Allemandes ont un diplôme universitaire, mais 40 % d'entre elles n'ont pas d'enfants et refusent de sacrifier leur carrière professionnelle (France: Ministère des Solidarités, de la Santé et de la Famille, 2005).

3. Le modèle insulaire est retrouvé en Grande-Bretagne et en Irlande. Les femmes de ces pays travaillent elles aussi surtout à temps partiel. Le gouvernement considère qu'il n'est pas de son recours d'intervenir dans les affaires familiales notamment en ce qui concerne l'éducation, la famille et les soins aux enfants. Il y a donc peu de mesures visant à faciliter l'accès au travail pour les femmes qui restent les principales responsables des foyers.

4. Le modèle méridional est le plus traditionnel. Il s'applique notamment à l'Italie, l'Espagne, la Grèce et le Portugal. Ces pays ont un très faible taux de natalité, 1,2 % en Italie en 2005. Comme nous l'avons vu, il est important, dans les pays développés, qu'il y ait une certaine égalité entre les hommes et les femmes pour que ces dernières n'aient pas un trop grand prix à payer au moment d'avoir des enfants. Or, dans ces pays, le catholicisme est très présent et encourage fortement les femmes à se marier et à consacrer leur vie au bien-être de leur famille. Ainsi, les femmes n'ont pas vraiment la possibilité de travailler en étant mariées, d'autant plus

que les infrastructures telles que les garderies sont peu courantes. Cette situation peut sans doute s'expliquer du fait que ces pays se sont développés plus tardivement et connaissent des difficultés économiques faisant en sorte que la famille étendue reste au cœur de la société (France: Ministère des Solidarités, de la Santé et de la Famille, 2005).

Ces différents modes montrent leur utilité en nous permettant de rapidement trouver le rapport existant entre l'égalité des sexes et le taux de natalité. Nous voyons en effet que, plus l'égalité est forte, plus le taux de natalité a tendance à remonter alors que dans les pays plus traditionnels, où le rôle de la femme est presque exclusivement de s'occuper de sa famille, le nombre de naissances tend à rester très bas. Pour expliquer ce phénomène, nous allons aborder maintenant les théories défendant le rôle de l'égalité entre les hommes et les femmes sur le taux de natalité.

1.2.2.4. La théorie de l'équité des sexes :

La théorie de l'équité des sexes part du principe que dans les sociétés modernes, les femmes ont tendance à avoir moins d'enfants quand ces dernières ne peuvent bénéficier des mêmes droits et avantages que les hommes. Elle donne une explication très intéressante sur le pourquoi de la variation de natalité entre, non seulement les pays développés, mais aussi les pays en voie de développement. Pour ce faire, une distinction est faite entre la sphère privée et la sphère publique.

L'égalité telle que souhaitée par les femmes (et souvent par les hommes) n'est pas forcément évidente à obtenir. En effet, il ne s'agit pas seulement d'ouvrir le marché du travail aux femmes, mais aussi de faire en sorte qu'un partage plus égalitaire des tâches se fasse à la maison. De ce fait, le rôle du gouvernement est très important dans la mesure où c'est celui-ci qui peut mettre en place les mesures nécessaires pour encourager les hommes à participer plus activement aux tâches domestiques en leur garantissant plus de temps libres en dehors de leur lieu de travail. Il ne s'agit donc pas seulement d'ouvrir aux femmes la possibilité de faire carrière, mais aussi de permettre aux hommes de prendre plus de responsabilités au foyer (Gaborit, 2007).

De ce point de vue, les programmes gouvernementaux qui aident les femmes à rester chez elles ne sont donc pas forcément une bonne solution sauf bien sûr s'il est accepté, tant politiquement que socialement, que les hommes puissent aussi en bénéficier. Pour favoriser la natalité, il faudrait donc prendre des mesures visant à atteindre l'équité totale dans tous les domaines entre les hommes et les femmes (Quebec: Ministère de l'emploi, de la solidarité sociale et de la famille, 2004, p. 26). À ce propos, il est intéressant de noter que dans les pays tels que le Japon et l'Italie où les inégalités quant à la division sexuée des tâches restent fortes, les femmes qui obtiennent et souhaitent conserver l'indépendance et la liberté de faire carrière sont bien souvent obligées de mettre de côté leur désir de mariage et d'enfants (McDonald, 2000).

La question que l'on peut se poser, c'est comment, le partage sexué des tâches se détermine dans les sociétés. Plus exactement, comment se construit la notion de genre? Évidemment, il y a les explications biologiques, c'est-à-dire, puisque la femme porte et met au monde les enfants, elle est la plus apte à en prendre soin et, par la même occasion, la plus apte à accomplir les tâches ménagères. Cette notion était encouragée par la religion et les traditions qui tenaient pour acquis que les femmes pouvaient et devaient faire des enfants, par le gouvernement, via les aides exclusivement accordées aux femmes pour les encourager à avoir des enfants et aussi par les sciences telles que la psychologie, qui affirmait qu'un enfant a besoin plus particulièrement de la présence de sa mère les trois premières années de sa vie pour avoir un bon développement psychologique.

À ce propos, l'absence des mères était souvent avancée comme raison pour expliquer la montée de la délinquance juvénile et les comportements déviants chez les jeunes. Or, avec la modernisation et la montée du féminisme, ces explications sont de plus en plus contestées par de nouvelles études, d'autant plus que les arguments supportant l'importance de la mère au foyer tendent à disparaître avec la diminution du temps nécessaire pour accomplir les tâches ménagères et la scolarisation de plus en plus précoce des enfants (Gaborit, 2007). Au contraire, aujourd'hui, comme nous le verrons plus loin, c'est l'importance de la présence du père qui est de plus en plus mise en avant comme moyen pour éviter aux enfants de développer certains comportements délinquants. En effet, la présence des deux parents est importante.

Dans le but d'illustrer la vision traditionaliste, citons Lakoff (1990), qui dans son livre « *Talking Power* » avance que le discours des hommes et des femmes est basé sur le pouvoir. Les femmes, n'ayant pas le contrôle des ressources, sont dans l'obligation d'être plus à l'écoute, délicates, respectueuses. Les hommes, à l'opposé, ont le contrôle des ressources et se doivent d'être clairs, directs, indépendants, autosuffisants et ambitieux. Selon lui, le fait d'être attentif et sensible est une stratégie de communication utilisée par ceux ayant le moins de pouvoir (Lakoff, 1990). Cette théorie basée sur le pouvoir est souvent véhiculée, notamment, comme nous le verrons plus loin, au Japon où les femmes ont effectivement un langage différent des hommes et où certains chercheurs ainsi que le gouvernement semblent d'accord avec la théorie de Lakoff¹⁹.

Ceci pose d'ailleurs un problème puisque certains stéréotypes s'installent et ces derniers ne sont finalement pas bons ni pour les hommes, qui se voient interdire d'avoir une certaine sensibilité ou d'avoir besoin d'aide, ni pour les femmes qui sont reléguées aux tâches domestiques (Thompson, 1993). De même, malgré le besoin croissant de ressources financières, ce discours conforte la notion de « *Breadwinner* » qui reste très présente dans la plupart des pays développés créant ainsi un mal-être chez les hommes qui ont souvent le sentiment d'être inférieurs si leurs femmes gagnent plus d'argent qu'eux ou tout simplement s'ils ont besoin du revenu de leur femme pour faire vivre leur famille.

Une autre théorie basée sur la communication et l'interaction avance que la division sexuée des tâches est effectivement déterminée par l'environnement social et culturel. Ainsi, s'il est culturellement requis d'une femme qu'elle s'occupe seule des enfants, cette dernière aura tendance à répondre à cette attente. Toutefois, ce comportement peut être modifié par la situation familiale qui peut obliger la femme à prendre un travail et participer à la vie économique et donc, ne pas se conformer à 100 % à l'idéal véhiculé par la société. De plus, le comportement est, dans certaines limites, aussi déterminé par la communication au sein de la famille. Par exemple, si une femme qui travaille demande à son mari de s'occuper des enfants pendant (deux)

¹⁹ Si l'on se tient strictement à cette théorie, le fait que les femmes aient plus d'études et soient plus indépendantes fait qu'elles « perdent » les « vertus » féminines au profit des « vertus » masculines ce qui ne peut que causer un retard du mariage, une limitation des naissances et une augmentation des divorces. Le gouvernement japonais, en accusant les femmes de chercher à avoir trop d'études et être trop indépendantes, semble prendre position pour ce type de théorie.

2 heures tous les soirs et que celui-ci s'exécute de bonne grâce, la division sexuée au sein de ce foyer s'en verra modifiée. Cette théorie a l'avantage de tenir compte à la fois de la pression sociale, des impératifs liés à la situation de chaque foyer ainsi qu'aux particularités individuelles (Thompson, 1993).

1.2.2.5. Les théories du capital humain et de la stratification sexuée.

Si l'on souhaite expliquer plus particulièrement les inégalités présentes dans la sphère publique, ces deux théories peuvent expliquer en partie comment les inégalités au niveau du partage sexué des tâches s'installent. La première théorie part du principe que plus un investissement est élevé dans un domaine plus les bénéfices sont grands. Ainsi, plus un individu consacrera de temps à étudier, plus il aura de chance d'avoir un bon emploi et plus il consacrera de temps à cet emploi, plus il aura de chances d'avoir des promotions rapidement et de se garantir une certaine sécurité. Toutefois, il faut tenir compte de certains éléments qui peuvent modifier la donne, notamment pour les femmes.

Parmi ces éléments, le milieu familial est sans doute celui qui a le plus de conséquences sur les bénéfices liés à un investissement. Par exemple, une femme qui a investi cinq ans de sa vie à l'université aura de fortes chances d'avoir moins de bénéfice si elle choisit d'avoir des enfants qui l'écarteront du marché du travail un certain nombre d'années.

Si dans certains pays des lois existent pour que les femmes continuent d'accumuler de l'ancienneté pendant leurs congés de maternité, elles sont toutefois pénalisées pour ce qui est des promotions basées sur le mérite. Ceci explique qu'une femme ayant fait des études universitaires aura tendance à avoir moins d'enfants qu'une autre puisque le temps nécessaire à leur éducation diminue les gains d'avoir fait des études. Ainsi, les tâches domestiques ont clairement un impact négatif. À l'inverse, un homme qui investit tout son temps au travail aura une plus grande rétribution. L'idée serait que si les hommes et les femmes travaillaient autant il n'y aurait pas d'inégalité (selon cette théorie) (Young, 2010)

La théorie de la stratification sexuée adjoint à la précédente théorie que les entreprises elles-mêmes sont l'une des principales sources d'inégalité entre les hommes et les femmes. En effet, ces dernières, cherchant le plus grand profit économique, auraient tendance à désavantager les femmes tant au niveau du recrutement que des promotions. Les entreprises avancent l'idée

qu'il est moins rentable de former une femme puisque celle-ci décidera probablement de quitter son emploi dans le but d'élever ses enfants obligeant ainsi leur entreprise à former quelqu'un d'autre pour les remplacer au moins temporairement. Ainsi, même si les femmes investissent autant de temps que les hommes pour ce qui est des études et du travail, le profit qu'elles en retireront sera toujours moindre que celui de ces derniers.

Enfin, l'effet de l'investissement aux tâches domestiques au détriment du travail a tendance à pénaliser plus durement les femmes que les hommes pour une quantité égale (Young, 2010). La raison à cela est sans doute que ce phénomène est encore trop peu courant pour que les hommes soient systématiquement victimes de discrimination par les entreprises.

Ces deux dernières théories expliquent très bien pourquoi, durant les situations économiques difficiles, ce sont toujours les femmes qui risquent le plus de perdre leur emploi et qu'elles ont plus tendance que les hommes à avoir un travail précaire et mal rémunéré (Young, 2010). Pour preuve, en 2008, en France, 82 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Plus exactement, 31 % des femmes travaillent environ 23 heures par semaine. Il faut rajouter à cela toutes celles qui n'ont pas d'emploi. (République Française, 2009). Aux États-Unis, ce sont 33 % des femmes contre 13 % des hommes en 2009 qui ont un emploi à temps partiel (Young, 2010).

1.2.2.6. Théorie de l'indépendance des femmes.

Des auteurs tels que Becker et al. (1977), affirment que le fait que les femmes travaillent et soient indépendantes financièrement cause la diminution des mariages (ou leur retard) ainsi que l'augmentation des divorces parce que cela remet en cause la complémentarité qui existe entre le rôle de la femme et celui de l'homme (Becker, Landes, & Michael, 1977). Cette théorie nous paraît intéressante pour le sujet qui nous intéresse, mais de manière partielle seulement. En effet, Becker et al. (1977) se basent ici sur l'aspect économique du problème. Dans ce sens, la théorie du choix rationnel nous semble plus à propos et, en quelque sorte, moins sexiste. De plus, selon Kincaid Oppenheimer (1997), la théorie de l'indépendance des femmes est principalement une théorie de non-mariage, puisque la femme n'a pas d'intérêt à se marier, elle ne le fera jamais. Puisqu'on observe surtout un retard du mariage plutôt qu'un célibat définitif, elle avance que cette théorie n'est pas vraiment pertinente (Kincaid Oppenheimer, 1997).

Toutefois, au-delà de l'aspect économique, la théorie de Becker et al (1977) se tient tout à fait et c'est dans cette optique que nous en parlons ici. En effet, au-delà de l'aspect d'indépendance économique se trouve celui de l'indépendance sociale. Une femme, ayant fait des études et ayant un travail décent, aura certainement tendance, pour garder une telle indépendance, à repousser l'âge du mariage jusqu'à ce que la pression sociale pour qu'elle se marie devienne trop forte et que le coût d'être célibataire devienne trop élevé. Il ne s'agit donc pas ici de refuser le mariage de manière définitive, mais plutôt de le retarder le plus possible pour pouvoir bénéficier d'une certaine liberté le plus longtemps possible. Cet état de fait est surtout observable dans les pays présentant une forte inégalité entre les hommes et les femmes pour ce qui est du partage des tâches tant dans la sphère privée que publique. Ainsi, comme nous l'avons vu, la théorie du choix rationnel et de l'évitement du risque joue ici un rôle très important. En effet, une femme, ou un homme d'ailleurs, avant de se marier, va nécessairement mettre dans la balance les gains et les pertes financières et psychologiques associés à une telle union. De même, les risques potentiels seront examinés. Dans ce sens, une plus grande indépendance des femmes mène effectivement, dépendamment du milieu où elles vivent, probablement à un coût direct et indirect plus élevé et participe ainsi au retard du mariage.

Malgré tout, au niveau des divorces, cette théorie montre rapidement ses limites puisque chaque famille fonctionne différemment et qu'en fin de compte, il n'est moins que certain qu'il y ait réellement un rapport entre l'indépendance économique des femmes et l'augmentation des divorces (Bianchi & Casper, *Explanations of Family Change: A family Demographic Perspective*, 2005).

1.2.3. Éducation des femmes.

En dernier lieu, nous voulions aborder le rapport entre l'éducation des femmes et la natalité. Comme nous l'avons vu, c'est l'une des principales raisons avancées expliquant le recul de la natalité, et ce via différents processus complémentaires. Le premier, nous en avons parlé précédemment, est le fait qu'une éducation plus longue implique un recul de l'âge du mariage ce qui a une incidence importante sur la période de fertilité des femmes, et ce surtout dans les pays tels que le Japon où les naissances hors mariages sont mal perçues (Ogawa & Retherford, 1993). En effet, si l'on considère que les femmes ont plus de facilité, biologiquement, d'avoir des enfants au début de leur période de fertilité entre 15 et 30 ans et que, du fait d'une

scolarisation plus longue cette même période est en grande partie consacrée aux études, il paraît évident qu'au bout du compte, une femme ayant plus d'études aura tendance à avoir moins d'enfants puisque ladite période de fertilité a été, en quelque sorte, réduite. La seconde raison est en lien direct avec les premières théories que nous avons vues concernant le choix rationnel et l'évitement du risque. En effet, nous avons vu que les coûts indirects peuvent aussi être très importants. Or, plus une femme aura d'études, plus le fait d'avoir des enfants aura des conséquences sur ses revenus potentiels en l'empêchant de poursuivre sa carrière et dans certains cas en la mettant en péril. Ce coût indirect inégal entre les hommes et les femmes se rapproche d'ailleurs des théories du second groupe que nous avons vues. Enfin, nous pouvons aussi dire que l'éducation en elle-même permet aux femmes d'avoir une meilleure compréhension du monde qui les entoure et de la place qu'elles peuvent y prendre en leur faisant réaliser, en voyageant par exemple, que l'égalité n'est pas quelque chose d'impossible.

De ce point de vue, l'éducation n'a d'ailleurs pas seulement un effet sur les femmes, mais en a un sur les hommes aussi qui veulent, de plus en plus, jouer un rôle plus actif dans la sphère familiale notamment pour ce qui est de l'éducation des enfants. Ce changement se fait notamment grâce à des études qui, en démontrant l'importance du rôle du père dans l'éducation des enfants, permettent aux parents de se « débarrasser » de leurs préconceptions. Ces études affirment par exemple que les enfants dont les deux parents prennent soin d'eux ont plus de chances d'avoir un quotient intellectuel élevé, d'avoir plus de facilité pour socialiser, d'avoir moins de chances que leurs parents divorcent dans le futur (Day, Lewis, O'Brien, & Lamb, 2005, p. 348). Les résultats de ces études ne sont pas toujours fiables, mais ils participent tout de même à une prise de conscience de l'importance du rôle des deux parents et pas seulement de la mère.

2.0. Résumé des éléments pouvant favoriser une baisse de natalité.

Ainsi, si l'on se base sur l'ensemble de ces théories, nous pouvons retenir un certain nombre d'éléments qui peuvent expliquer la baisse de la natalité.

1. La sécurité financière, il faut avoir un bon travail et surtout un travail stable. La multiplication des emplois à temps partiel n'aide donc pas pour se sentir en sécurité de ce côté-

là. De plus, la peur d'un mauvais avenir économique peut aussi influencer la décision d'avoir des enfants. Il faut donc de la stabilité.

2. Une relation stable et sûre. Il faut être certain de sa relation pour avoir des enfants avec cette personne. La montée des unions libres influencerait aussi la décision d'avoir ou non des enfants. Ces unions étant par nature plus instables, il est plus difficile de vouloir prendre le risque d'avoir des enfants.

3. Une égalité entre les hommes et les femmes, c'est à dire des hommes qui sont capables de partager également les tâches ménagères et parentales.

4. D'autres facteurs tels que l'éducation, le fait que les enfants restent plus longtemps dépendants des parents, etc. (Quebec: Ministère de l'emploi, de la solidarité sociale et de la famille, 2004, pp. 20-21).

Et enfin, il ne faut pas l'oublier, le cadre culturel de la société en question a aussi un rôle très important à jouer puisqu'il constitue le contexte, avec ses possibilités et ses contraintes, dans lequel évoluent les mécanismes que nous venons de voir. Ainsi, selon les idéologies, les traditions ou autres d'un pays, les effets des inégalités, des politiques, des contraintes économiques et autres feront prendre des directions différentes à des pays qui ont pourtant les mêmes ressources.

Dans les chapitres suivants, nous allons tenter, en nous basant sur les théories de la faible fécondité que nous venons de voir, de mettre à jour les différents éléments culturels, mais aussi économiques spécifiques au Japon qui expliquent pourquoi le taux de natalité y est si bas. De plus, nous tenterons de mettre à jour certains éléments qui ne concordent pas entre les théories, construites sur un modèle occidental, et ce qui se passe en pratique au Japon où la population ne donne pas nécessairement le même sens ou importance à certains concepts que le ferait la population d'un pays occidental. Pour ce faire, nous allons utiliser un certain nombre d'articles d'origines variées tels que l'anthropologie, la sociologie, la démographie, la psychologie et les sciences politiques, et ce dans le but d'obtenir un portrait plus complet de la situation. Nous

nous servirons aussi des statistiques fournies par l'OCDE dans le but de mettre à jour certains éléments.

Chapitre 2:

Causes économique du faible taux de natalité

Dans ce chapitre, nous parlerons plus particulièrement des aspects économiques touchant le faible taux de natalité au Japon. Les théories du choix rationnel ainsi que celle de l'évitement du risque insistent sur le rôle central que jouent les facteurs économiques sur le choix de fonder un foyer et avoir des enfants ou non. Ainsi, il est important, sinon indispensable, pour les individus, de posséder suffisamment de ressources stables pour pouvoir subvenir aux besoins de leur famille. En l'absence de telles ressources, selon ces théories, le choix sera tout simplement de remettre à plus tard, voire même d'abandonner, l'idée de se marier et d'avoir des enfants. Au Japon, le fait de fonder un foyer est de toute première importance pour ce qui est du taux de natalité. En effet, contrairement à ce qui se passe dans la majorité des pays industrialisés, moins de 1% des naissances sont issues de couples non mariés²⁰. Le problème est qu'au Japon, suite à la crise économique les années 1990, les jeunes ont de plus en plus de mal à trouver un emploi stable après avoir obtenu leur diplôme. Traditionnellement, ces derniers étaient rapidement intégrés dans le marché du travail de par le fait d'une grande communication entre les entreprises et les écoles. Cette communication est toujours présente aujourd'hui, mais est de plus en plus limitée au fur et à mesure que les entreprises favorisent les emplois irréguliers aux dépens des emplois dits « à vie ».

D'autre part, le vieillissement de la population a de lourdes conséquences sur la charge fiscale imposée aux travailleurs. Ce problème des caisses des retraites est commun à la majorité des pays développés, mais, étant donné la vitesse à laquelle la moyenne d'âge des Japonais évolue, cette situation est devenue extrêmement préoccupante puisque ce sont les travailleurs qui financent la retraite de leurs aînés diminuant ainsi les ressources disponibles pour donner « naissance » à la prochaine génération.

²⁰ Bien entendu, il arrive souvent que des couples se marient justement parce qu'ils attendent un enfant, mais cela n'est certainement pas l'idéal à moins que les parents aient, déjà à ce moment-là, les moyens financiers.

Enfin, le coût de la vie est lui aussi l'une des principales causes de la baisse de la natalité. Le coût des loyers est tellement élevé que la majorité des jeunes préfèrent rester habiter chez leurs parents plutôt que de louer eux-mêmes un logement qui leur permettrait de vivre plus rapidement en couple. De même, les coûts de l'éducation, les frais de garde et les coûts indirects liés à la naissance des enfants sont autant de raisons pour prendre la décision de repousser le plus loin possible la parentalité et donc la cohabitation.

Dans ce chapitre, nous aborderons donc ces trois aspects de manière à mieux comprendre les pressions économiques sous-jacentes aux choix que font de nombreux Japonais concernant la vie en couple et la parentalité.

1.0. Situation du marché du travail au Japon

Nous l'avons vu, le facteur économique, de par la volonté de maintenir un certain train de vie, joue un rôle central dans le processus de prise de décision menant à la création, par un jeune couple, d'une nouvelle unité familiale. Ce processus comprend, en effet, une évaluation des coûts et bénéfices financiers reliés à une vie conjugale ainsi qu'une évaluation de la stabilité du revenu familial. Dans cette optique, il est aisé de comprendre que la situation professionnelle du couple, plus particulièrement celle de l'homme, est primordiale étant donné que c'est cette dernière qui est garante de l'approvisionnement nécessaire au maintien de l'unité familiale.

Dans le cas du Japon, la situation du marché du travail est particulièrement complexe et lui donne une teinte qui est absente des autres pays industrialisés. Par exemple, la notion d'« emploi à vie » prôné dans l'idéal japonais est encensé, par le passé, par nombre d'ouvrages scientifiques occidentaux et certes, source de stabilité pour ceux ayant la chance d'avoir un tel emploi, mais fait aussi office, comme nous le verrons plus loin, d'obstacle presque infranchissable pour ceux, de plus en plus nombreux, qui, pour différentes raisons, n'ont pas obtenu un poste régulier à la fin de leurs études.

Cette situation est d'autant plus préoccupante que le lieu de travail est, pour beaucoup, le principal endroit où il est possible de rencontrer un futur conjoint. En effet, compte tenu du nombre d'heures élevé qu'un employé régulier doit consacrer à sa compagnie, il est peu

vraisemblable qu'il puisse trouver le temps de participer aux activités nécessaires pour rencontrer de nouvelles personnes et peut-être son futur conjoint.

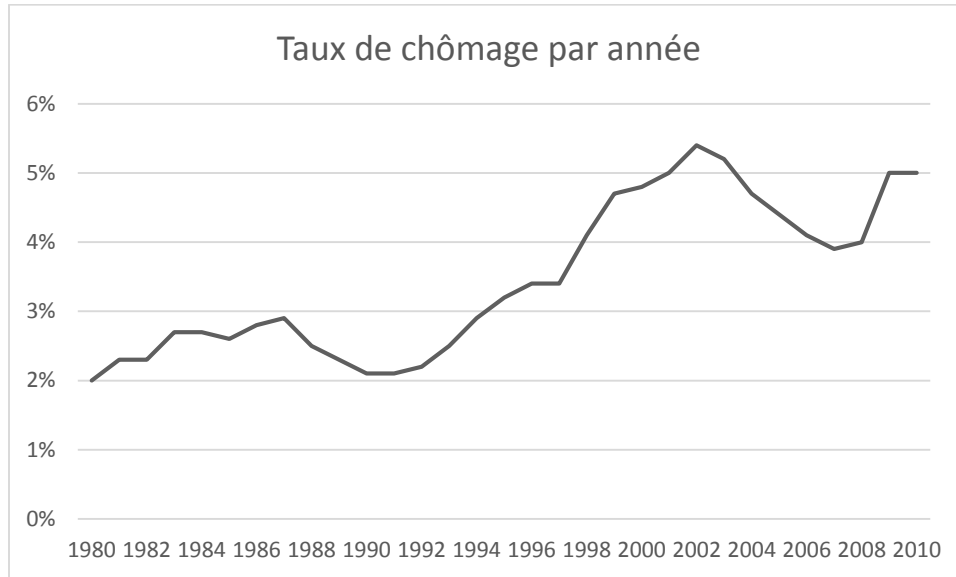
Compte tenu de ces éléments, il nous apparaît que l'étude de la situation du marché du travail au Japon est primordiale pour comprendre la présence d'un taux de natalité extrêmement bas dans ce pays. De ce fait, nous aborderons, d'une part la question du chômage, mais aussi celle des emplois irréguliers qui devient de plus en plus préoccupante puisque, comme nous venons de le voir, elle implique une difficulté croissante dans l'obtention d'un emploi régulier et donc de se marier (Atoh, 2008).

1.1. Chômage

Avant l'éclatement de la bulle immobilière dans les années 1990, notamment dans les années 1950-60, les entreprises profitaient d'une main-d'œuvre jeune, ayant de bonnes études et acceptant un salaire relativement bas (Retherford & Ogawa, 2006). L'économie étant florissante, la transition entre le milieu scolaire et le milieu du travail se faisait sans heurt notamment grâce à des liens très étroits entre les écoles et les compagnies qui permettaient aux étudiants de passer directement de l'une à l'autre sans avoir à se préoccuper de chercher un emploi par eux même. Toutefois, les placements dans les meilleures entreprises étaient basés sur la réussite scolaire et sur la réputation des écoles et universités, ce qui fait que la compétition était déjà, durant cette période, relativement importante²¹. Malgré cette compétition, il y avait bien assez de travail pour tous les jeunes hommes, qui constituaient la main-d'œuvre recherchée, et le taux de chômage était de ce fait très faible (Mitani, Youth employment in Japan after the 1990s Bubble Burst, 2008).

²¹ En fait, les meilleurs étudiants étaient recrutés par les meilleures écoles qui avaient des liens privilégiés avec les grandes entreprises qui recrutaient habituellement chez elles.

Figure 5



Source : (Guay, 2013)

Dans les années 1990, l'éclatement de la bulle économique mit fin à cette période de croissance et de prospérité et participa largement à l'accélération de la baisse du taux de natalité. En effet, le nombre considérable de mises à pied (surtout d'employés sans sécurité d'emploi, mais les mises à pied ont aussi touché certains salariés réguliers) occasionné par les faillites et les fusions d'entreprises que la crise a entraînée brisa le lien de confiance qui, comme nous l'avons vu, existait entre les entreprises et les employés. Cette perte de confiance se traduisit notamment par une baisse de la consommation entraînant une diminution de la production et une augmentation des mises à pied créant ainsi un « Âge de glace de l'emploi » (Mirza, 2008).

Ce ralentissement économique arrivait au plus mauvais moment. En effet, durant ces mêmes années, la génération des « *baby-boomers* » se situait dans la tranche d'âge entre la fin de la quarantaine et le début de la cinquantaine. Ainsi, compte tenu du système de salaire basé sur l'ancienneté et de l'emploi à vie²², il y avait une grande proportion d'employés qui sans être en fin de carrière avaient tout de même accumulé une certaine ancienneté qui coûtait cher aux entreprises. Devant l'impossibilité de mettre à pied un trop grand nombre de travailleurs

²² L'emploi à vie correspond à un idéal Japonais du travail. Il s'agit de garantir aux jeunes employés qu'en contrepartie de leur loyauté et leur investissement dans l'entreprise, cette dernière leur garantira, un emploi tout au long de leur vie active.

réguliers – les grandes entreprises ont néanmoins déplacé vers des filiales plusieurs employés réguliers afin d’abaisser la masses salariale –, la quantité d’emplois ouverts aux jeunes finissants s’en est donc trouvée réduite, d’autant plus qu’il était plus onéreux pour les compagnies d’employer des jeunes devant être formés que de garder des anciens déjà polyvalents et bien rodés aux tâches à accomplir (Genda, *Ageing and Employment in Japan*, 2007). Cela mena d’ailleurs un certain nombre d’auteurs à affirmer que cette situation économique a touché plus durement les jeunes que les plus âgés. Toutefois, il serait plus juste de dire ici que si les jeunes ont été touchés plus durement que les personnes en fin de carrière, ces dernières n’ont finalement pas été exemptés de mises à pied ou de départ à la retraite forcée avec compensation souvent peu généreuse²³.

C’est finalement en octobre 2002 que le taux de chômage atteint le niveau inégalé de 5,9 % de la force de travail (Kanai, 2009)²⁴. Plus exactement, ce sont 3,5 millions de chômeurs, dont 12,5 % des 15-24 ans contre 4,7%, en 1991 (Ribault, 2002)²⁵. Ces chiffres nous montrent clairement que les jeunes ont été particulièrement touchés par la crise économique des années 1990. Il serait bon aussi de noter qu’au Japon, est considéré chômeur, un individu qui cherche activement un emploi et qui n’a pas travaillé ne serait-ce qu’une heure durant la dernière semaine du précédent mois (Mouer & Kawanishi, 2005). Ainsi, en 2002, les jeunes sont 1 277 000 millions à chercher un emploi. À ce nombre il faut rajouter les 422 000 qui voudraient bien travailler, mais qui, par manque d’espoir d’obtenir un emploi leur convenant, se sont arrêtés de prospecter²⁶ (Genda, *Ageing and Employment in Japan*, 2007).

Il y a, dans tous les pays, des individus ayant perdu l’espoir de trouver un travail. Toutefois, au Japon, la situation est très particulière. En effet, nous l’avons vu, durant les années de croissance économique, la transition entre l’école et le milieu du travail se faisait sans heurt de par la forte offre d’emploi et par les liens privilégiés existant entre les écoles et les entreprises.

²³ Toutefois, il est aussi vrai que les entreprises ont un avantage à garder des employés plus âgés. En effet, en moyenne un homme travaille 5 ans après l’âge de la retraite pour un salaire de 20 à 40 % en dessous de leur pension de préretraite (MacKellar, Ermolieva, Horlacher, & Mayhew, 2004).

²⁴ Cela peut paraître relativement bas, mais il faut ici préciser que seules les personnes travaillant ou cherchant activement un travail sont considérées comme faisant partie de la force de travail.

²⁵ 7,1 % pour les 25-29 ans, 5,8 % pour les 30-34 ans et 6,5 % pour les personnes âgées de 55 à 64 ans.

²⁶ Selon la même source, les jeunes cherchant un emploi étaient 636 000 en 1992 et ceux ayant perdu espoir étaient 163 000.

Toutefois, suite à la crise économique, ces liens, sans pour autant disparaître, se sont relâchés, laissant ainsi à un bon nombre d'étudiants la responsabilité de se trouver par eux même un emploi. Le problème ici est que les étudiants ne savent pas forcément par où commencer pour trouver un emploi régulier puisque, jusqu'alors, il ne s'agissait pas vraiment de leur responsabilité.

De plus, étant donné le manque de postes réguliers à pourvoir, la compétition dans les écoles devient de plus en plus féroce dans le but d'obtenir un emploi régulier dans l'une des grandes entreprises, et ce dès l'école primaire²⁷. L'idée est que la productivité des meilleurs diplômés ne va jamais descendre au-dessous d'un certain niveau et va donc rester rentable malgré la hausse de salaire due à l'ancienneté. Ainsi, nous nous retrouvons devant une situation où un nombre croissant de jeunes continuent leurs études de plus en plus longtemps dans l'espoir d'obtenir plus tard un emploi stable (Mouer & Kawanishi, 2005). Notons qu'il ne s'agit pas forcément ici d'obtenir de meilleures compétences menant à l'emploi, mais bien souvent de repousser le moment où il faudra bien entrer sur le marché du travail. Il y a, à ce niveau, une grande anxiété due en bonne partie au fait de la vision négative qu'ont les entreprises des gens qui ne sont ni aux études ni sur le marché du travail pendant une longue période. (Genda, Ageing and Employment in Japan, 2007). Ainsi, les jeunes ne se trouvant pas rapidement un travail stable après leur graduation se retrouvent dans un cercle vicieux où ces derniers n'ont d'autre choix que de continuer leurs études, de prendre des emplois précaires en tant que « *Freeter* » ou bien, devenir ce que les Japonais appellent des « *NEETS* » c'est-à-dire, des personnes n'étant ni aux études ni en formation ni sur le marché du travail²⁸.

1.2. Les *Freeters*

Une fois gradués d'une institution scolaire, si l'on exclut la possibilité d'être au chômage, les étudiants ont le choix soit de continuer leurs études, soit de travailler à temps plein s'ils sont engagés soit de se trouver un emploi irrégulier. Si les deux premières solutions paraissent

²⁷ En 2002, seulement 55,8 % des diplômés universitaires et 18,6 % des finissants du *high school* arrivent à rentrer sur le marché du travail contre 81 % et 41,1 % en 1990 (Mouer & Kawanishi, 2005).

²⁸ Les « *NEETS* » sont de plus en plus nombreux. Ils ont la réputation d'être paresseux, mais bon nombre d'entre eux voudraient pourtant trouver un travail, mais sont découragés. Ils sont souvent issus des moins bonnes écoles où les grandes entreprises, pourvoyeuses en emplois stables, ont peu de chance de recruter leurs employés (Genda, Ageing and Employment in Japan, 2007) (Brinton, 2011).

préférables, comme nous venons de le voir, ce ne sont pas tous les finissants qui entrent sur le marché du travail avec en poche un emploi régulier. Ceux qui ne sont pas dans ce cas sont communément appelés des « *Freeters* »²⁹. Plus exactement, il s'agit des jeunes entre 15 et 34 ans qui, sans être aux études, n'ont pas d'emplois réguliers et cumulent bien souvent un ou plusieurs emplois à temps partiel.

En 1997, près de 80 % d'entre eux vivent chez leurs parents (Ribault, 2002) et sont souvent définis comme des « *parasites single* ». Ce terme, très péjoratif, a été introduit par le sociologue Japonais Masahiro Yamada en 1999 dans son ouvrage « *The Age of Parasite Single* » (Takahashi & Voss, 2000). Il les définit comme des êtres paresseux ayant des valeurs fondamentalement différentes de celles des générations précédentes et profitant de la cumulation du salaire élevé de leurs parents, ainsi que de leurs revenus propres, pour se payer des voyages et articles de luxe tels que des vêtements de grandes marques ou des gadgets électroniques. Masahiro Yamada vise plus particulièrement les femmes qui, selon lui, préfèrent voyager plutôt que de se marier et avoir des enfants (Brinton, 2011). Cette définition qui a fait le tour du Japon et du reste du monde a largement contribué à faire en sorte qu'aujourd'hui, la grande majorité des entreprises a, elle aussi, une vision particulièrement négative de ces jeunes adultes qui n'ont pas d'emplois réguliers et vivent chez leurs parents. Selon les statistiques de 2002, environ un tiers des entreprises a une mauvaise opinion des *Freeters* et ne souhaite pas en engager comme travailleurs réguliers. Dans les deux tiers restants, très peu ont une opinion positive à leur propos (Mouer & Kawanishi, 2005).

Ainsi, nous rentrons dans la même spirale que pour les chômeurs. C'est-à-dire que plus longtemps un individu reste hors du système éducatif et n'a pas d'emploi régulier, moins il a de chance d'être recruté par une entreprise³⁰. Cela peut s'expliquer par la vision négative qu'ont les entreprises de ces jeunes, mais ce n'est pas l'unique raison. En effet, le fait que les compagnies ont de nombreuses aptitudes spécifiques à elles-mêmes rend tout recrutement tardif peu rentable étant donné que la période durant laquelle l'employé en question sera

²⁹ Le terme « *Freeter* » ou « *fūrītā* » est apparu au Japon à la fin des années 1980. Il proviendrait d'une combinaison entre l'anglais « *free time* » et l'allemand « *frei Arbeiter* » (Travailleur libre).

³⁰ Les emplois irréguliers n'offrent pas, pour la plupart, une bonne formation, limitant ainsi ces jeunes dans les tâches où peu de qualifications sont nécessaires. Ainsi, il est difficile pour ces jeunes de mettre en avant leur expérience pour trouver un emploi.

potentiellement le plus performant et productif se retrouvera réduite. Ce problème reste le même dans le cas d'un individu qui aurait eu un statut irrégulier dans la compagnie pour une longue période de temps puisque les employés non réguliers ne reçoivent que très peu de formation dans les entreprises où ils travaillent (The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2009). Notons que plusieurs grandes entreprises préfèrent maintenant embaucher des employés déjà formés en milieu de carrière, ce qui était à peu près impensable avant 1990, afin d'éliminer les frais de formation.

Le phénomène des *furita* (*Freeter*) n'est pas nouveau. En effet, à la fin des années 1980, ce terme se rapportait à ces jeunes ayant adopté un style de vie différent qui consistait à travailler dans des emplois irréguliers le temps d'accumuler suffisamment d'argent pour pouvoir voyager, d'où le fait que le terme « *parasite single* » y sera par la suite associé. Toutefois, même si à ce moment-là il s'agissait d'un choix de nature idéologique, depuis l'éclatement de la bulle financière, les raisons qui poussent les jeunes à prendre cette voie tendent de plus en plus vers des causes liées à l'impossibilité, ou du moins à la difficulté croissante d'obtenir un emploi régulier (Brinton, 2011).

Cette difficulté est en partie due aux besoins grandissants qu'ont les compagnies de contrôler les coûts de production, bien sûr, mais aussi de permettre une plus grande flexibilité dans la gestion de la production (Arai & Lechevalier, 2005) (Kosugi, 2008). Du fait de ce besoin de flexibilité et d'économies des coûts, le taux d'emplois irréguliers augmente dramatiquement. En 1995, ce taux était d'environ 20 % contre 33 % en 2006³¹. De plus, on note aussi une plus grande mobilité des travailleurs, ce qui est remarquable étant donné l'importance qu'il y a, traditionnellement, de fidéliser les salariés à leur entreprise (Kanai, 2009).

Ce sont les jeunes qui ont le plus souffert de la croissance de ce type d'emplois. En effet, entre 1991-1998, seule la classe d'âge des 15-25 ans a connu une diminution du nombre des emplois à temps plein. Ils sont passés de 65 % à 50 % pour les 15-19 ans, 82 % à 74 % pour les 20-24 ans et 84 % à 80 % pour ceux âgés entre 25 et 29 ans. C'est-à-dire qu'en 1997, 25 % des

³¹ Entre 1974 et 1999, le nombre d'emplois à temps partiel a augmenté de 277 % passant de 8,6 % des emplois en 1974 à 21,8 % en 1999 (Kumamoto-Healey, 2005).

hommes et 33 % des femmes de moins de 20 ans et fraîchement diplômés obtiennent un travail à temps partiel contre 7 % 10 ans plus tôt (Ribault, 2002).

En soi, cette situation est extrêmement préoccupante pour ce qui est du taux de natalité. En effet, comme nous l'avons dit, au Japon, le salaire est en grande partie déterminé par l'âge et l'ancienneté dans l'entreprise. En fait, c'est pour cette même raison qu'il est plus avantageux pour ces dernières de faire appel à des travailleurs non réguliers. En 2005, les hommes travaillant à temps partiel, par exemple, gagnent en moyenne environ 53% du salaire moyen d'un travailleur régulier (The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2009, p. 60). Toutefois, il est à noter ce nombre est facilement trompeur puisqu'ici, le salaire des travailleurs temporaire est comparé à la moyenne de salaire des travailleurs réguliers dans leur ensemble. Une telle comparaison aurait été plus valable si elle avait été faite par classe d'âge puisque, comme nous l'avons dit, ce sont plutôt les jeunes qui sont touchés par ce phénomène. Malgré tout, étant donné le fait que les entreprises évitent d'engager des *Freeters*, il paraît vraisemblable que de tels chiffres seront de plus en plus véridiques (à moins bien sûr que le système de salaire ne soit plus basé sur l'âge et l'ancienneté). De ce fait, c'est toute une portion de la population qui ne peut pas se permettre financièrement d'avoir des enfants, du moins tant qu'ils n'auront pas obtenu d'emplois stables et bien rémunérés.

Leur recherche d'un tel emploi est d'ailleurs rendue difficile, d'une part, par la mauvaise réputation qui leur a été faite, mais aussi, comme nous l'avons dit, par le fait qu'ils n'ont que rarement l'occasion d'acquérir les compétences spécifiques aux entreprises. Pourtant, si l'on considère les sondages, en 1997, 65 % d'entre eux souhaiteraient avoir un emploi régulier (Ribault, 2002) et en 2002, seulement 27,8 % des *Freeters* prétendent l'être dans le but de poursuivre un rêve (Mouer & Kawanishi, 2005). Il est donc clair ici que ce style de vie n'est pas nécessairement fait par choix ou même par paresse. De plus, loin d'être paresseuses, il arrive bien souvent que ces personnes cumulent plusieurs emplois en même temps et travaillent ainsi un plus grand nombre d'heures par semaine qu'un employé régulier. D'ailleurs, ils ne sont pas non plus exempts du phénomène des « *Karoshi* » c'est-à-dire, la mort par surmenage au travail (Kanai, 2009). Enfin, 20 % d'entre eux travaillent de nuit entre 20 h et 7 h du matin contre seulement 7 % des travailleurs réguliers (Ribault, 2002).

Ainsi, mis à part le fait qu'ils n'ont pas les mêmes contraintes et responsabilités que les travailleurs à temps plein vis-à-vis de leur entreprise, on peut difficilement prétendre qu'ils sont paresseux d'autant plus que les conditions de travail sont loin d'être aussi bonnes et avantageuses que celles qu'offrent les emplois réguliers (Young, 2010). Il faut aussi noter que les horaires offerts ne sont pas non plus réellement flexible puisque, justement, ils doivent, bien souvent, cumuler plus d'heures de travail que les autres.

À ce niveau, il y a une certaine contradiction dans le discours du gouvernement. En effet, d'un côté il reproche aux jeunes d'avoir perdu leur éthique du travail et de préférer les emplois à temps partiel plutôt qu'un emploi stable, mais avec plus de responsabilités et, d'un autre côté, le gouvernement défend la dérèglementation du marché du travail dans le but de réduire les coûts de production, et ce même si cela implique une augmentation de la proportion d'emplois irréguliers (Mirza, 2008) (Mouer & Kawanishi, 2005).

Compte tenu du climat actuel régnant sur le marché du travail, il est tout à fait compréhensible que certains jeunes perdent courage et baissent les bras quant à leur recherche d'un emploi³². Ceux-ci deviennent ce que les Japonais appellent communément des « *NEETs* » c'est-à-dire ni à l'école, ni en formation, ni au travail.

1.3. Les *NEETS*

Il est assez difficile de situer qui sont exactement les *NEETs* (*Not in Education, Employment or Training*). Le terme, créé en 1999, par la « *Social exclusion Unit* » du gouvernement anglais+, se réfère aux jeunes de 16 à 18 ans qui ayant abandonné leurs études ne sont pas, pour autant, sur le marché du travail. Bien souvent, ils sont issus de familles défavorisées et donc plus ou moins socialement exclus.

Au Japon, si le terme a en soi la même définition, les différences se posent sur le « qui » : Qui sont les jeunes? Qui est à considérer comme n'étant ni aux études ni au travail? Les différences d'interprétation du terme se posent donc sur l'inclusion ou non de certains pans de la population.

³² Nous savons qu'environ 40 % des *Freeters* essaient de trouver un travail régulier dans l'avenir (Ribault, 2002).

En premier lieu, la définition de ce qu'est un jeune a évolué au Japon. Ainsi, le terme « jeune », dans les années 1960, désignait la population appartenant à la tranche d'âge des 19-24 ans, ensuite, dans les années 1970 ce sont ceux de 15 à 24 ans puis, plus tard, la définition inclut les Japonais de 15 à 29 ans pour finalement, aujourd'hui, intégrer les jeunes de 15 à 35 ans. (Toivonen, 2011).

En second lieu, comme nous venons de le dire, il s'agit de savoir, par exemple, si les femmes au foyer sont à compter ou non. Ainsi, les statistiques sont difficiles à interpréter, car selon les cas, elles incluent ou non certains groupes. Par exemple, en 2000, ils sont 760 000 en excluant les femmes au foyer, en 2002 ils sont 2,5 millions en incluant les femmes au foyer, en 2003 ils sont 400 000 (Toivonen, 2011) et, en 2007, ils sont 5 millions (Uchida, 2011).

Ces chiffres varient d'un ministère à l'autre, de la même manière que pour les *Freeters*, et les auteurs ne sont pas toujours très clairs sur qui est pris en considération dans leurs études. De plus, il n'est pas évident de savoir depuis combien de temps ces jeunes sont dans cette situation. De prime abord, il peut sembler que la situation est grave, mais, il est aussi possible qu'une bonne part des jeunes passent par une phase NEET avant de finalement trouver un travail ou, tout simplement, de partir étudier à l'étranger, par exemple.

Dans son ouvrage (NEET: Neither Freeters nor Unemployed, 2004), Genda Yuji avance trois causes ayant créé ce phénomène. La première concerne les changements économiques menant les entreprises à engager moins de jeunes dans les emplois réguliers. La seconde concerne plutôt le fait que les établissements scolaires ne préparent plus les étudiants à trouver un travail. Toutefois, selon nous, s'il est vrai que les écoles ne préparent pas leurs étudiants adéquatement à trouver un travail par eux même, il faut souligner qu'elles ne l'ont jamais fait puisqu'il était habituel que les écoles aient de forts liens avec les entreprises qui venaient recruter les jeunes directement après leur graduation voire même avant, dans certains cas. La seconde cause avancée par Genda Yuji, nous semble donc, en bonne partie, relever de la première, bien qu'il faille reconnaître que les liens entre écoles et entreprises se sont affaiblis. La troisième cause proposée est le fait d'une déficience dans l'éducation que les parents offrent à leurs enfants concernant les valeurs du travail. Comme nous le verrons plus loin, les conditions de travail des parents peuvent effectivement décourager certains jeunes de se trouver un emploi qu'ils devront conserver toute leur vie avec les sacrifices que cela implique (Kosugi, 2005).

Selon Uchida, si la restructuration économique du Japon a provoqué ce phénomène, il faut aussi tenir compte de l'effet de la cohabitation entre, d'une part, l'idéologie traditionnelle japonaise qui met l'accent sur l'oubli de soi au profit de la société et, d'autre part, l'idéologie véhiculée par la globalisation qui encourage plutôt l'individualisme. Cette cohabitation joue en effet un grand rôle dans l'exclusion des *NEETs* mais aussi des *freeters* qui n'ont bien souvent pas le choix d'adopter ce mode de vie (Uchida, 2011).

Finalement, les *NEETs* sont perçus de manière très négative par la population et cela est principalement dû à la grande couverture médiatique dont ils ont été l'objet. Certains auteurs tels que Genda Yuji les définissent comme des jeunes voulant bien travailler, mais n'y arrivant pas étant donné leur manque de confiance en eux ainsi que d'éducation. Pour d'autres, ils sont tout simplement paresseux, c'est-à-dire, des « *parasites single* » profitant de leurs parents et polluant l'univers social Japonais (Toivonen, 2011).

1.4. Marché du travail non favorable.

Nous saisissons ici que la situation du marché du travail n'est pas favorable aux jeunes et participe grandement à la baisse du taux de natalité. En effet, nous avons vu que non seulement il est plus difficile pour les jeunes de se trouver un emploi directement après l'obtention de leur diplôme, mais qu'en plus, ceux n'ayant pas obtenu rapidement un emploi finissent par être victimes de discrimination tant par la population en général que par les compagnies susceptibles de les recruter à l'avenir. Et c'est ici, notamment, que les théories de faible natalité sont utiles. Plus particulièrement la théorie du choix rationnel. En effet, ces jeunes ont non seulement une vie instable professionnellement, mais en plus, ils doivent souvent travailler de longues heures. En outre, l'insistance idéologique au Japon sur le mariage et sur la nécessité de la sécurité financière si l'on veut se marier encourage fortement, dans une période de crise de l'emploi, le célibat et donc la faible natalité. Enfin, il ne faudrait sans doute pas oublier de souligner l'aspect émotionnel de la situation. En effet, à quel point ces jeunes peuvent-ils avoir confiance en eux alors qu'ils sont victimes de discrimination de la part de la société? Si l'on regarde cette situation à la lumière de la théorie de l'évitement du risque, nous pouvons très bien imaginer que de nombreux jeunes en viennent à manquer tellement de confiance en eux qu'ils en exacerbent la situation en s'enfermant encore plus chez eux. De plus, du fait du contexte actuel, les jeunes ont peut-être tout simplement peur de s'engager et fonder une famille.

Toutefois, ce serait faux que de prétendre que la situation du marché du travail est la seule et unique raison, du point de vue économique, qui empêche les jeunes de se marier et avoir des enfants. En effet, même pour un individu ayant un bon emploi, il peut être difficile de décider d'avoir un foyer et plus encore d'avoir des enfants. L'une de ces raisons est, comme nous allons le voir, le fardeau grandissant du système de sécurité sociale sur la population active.

2.0. Le poids économique de la sécurité sociale

Les difficultés rencontrées par les jeunes pour trouver un travail ne sont pas l'unique raison qui les décourage de fonder une famille. Comme nous l'avons vu, le vieillissement de la population implique la présence d'une plus grande proportion de personnes à la retraite par rapport à la force du travail active payant leurs cotisations à l'assurance sociale. De plus, la diminution de la main d'œuvre ainsi que le climat d'insécurité économique causent un ralentissement de la consommation qui à son tour, ralentit l'économie et donc le nombre d'emplois disponibles (Retherford & Ogawa, 2006).

Ainsi, la question qui se pose est la suivante : comment, avec un nombre plus réduit de travailleurs, est-il possible de supporter un nombre grandissant de personnes retraitées? La solution est relativement complexe, d'autant plus que comme bon nombre de pays membres de l'OCDE, le Japon est très généreux pour ce qui est des retraites et soins aux personnes âgées et peut difficilement retourner en arrière. Ainsi, au Japon, c'est l'équivalent de près de 17 % du montant du revenu national en 1995 qui est consacré à la sécurité sociale. Ce chiffre se montera à environ 33,5 % en 2025 (Raut, 2006). Notons pour rappel qu'au Japon, la sécurité sociale comprend le système de pension, les soins médicaux et le bien-être social. (MacKellar, Ermolieva, Horlacher, & Mayhew, 2004).

Trois dimensions concernant les personnes âgées nous intéressent puisqu'elles ont un effet direct sur le déficit de la caisse de la sécurité sociale et donc sur la charge financière imposée aux jeunes travailleurs. En premier lieu, l'aspect le plus évident est le coût des pensions et le fait que la génération des *baby-boomers* arrive à l'âge de la retraite et déséquilibre ainsi le ratio entre les personnes cotisantes et les bénéficiaires. Le second élément concerne les frais de santé pour les personnes âgées. Étant donné que la population vieillit et que l'espérance de vie est plus élevée que par le passé, il est raisonnable de penser que les Japonais vont avoir de plus en

plus besoin de soins médicaux. Enfin, le dernier élément concerne la participation des personnes âgées sur le marché du travail.

2.1. Le coût des retraites

Dans le cadre de notre sujet, nous pensons que les problèmes financiers de la caisse des retraites sont aussi très importants et impliquent par effet indirect une baisse de la natalité. En effet, le fonctionnement actuel du système de sécurité sociale au Japon et dans les pays développés veut que ce soit les travailleurs qui cotisent pour les personnes retraitées. Dans le cas du Japon, et d'à peu près tous les pays membres de l'OCDE, il se produit, par la combinaison de la diminution du taux de natalité et l'augmentation de l'espérance de vie, un déséquilibre de plus en plus prononcé entre le nombre de travailleurs et celui de retraités (Raut, 2006). Plus précisément, en 2000, environ 17,2 % de la population avait plus de 65 ans et 7,5 % plus de 75 ans. Selon les prévisions des spécialistes en démographie, ces chiffres devraient respectivement être de 27,5 % et 11,9 % en 2025 et de 32,3 % et 18,8 % en 2050. C'est-à-dire que s'il y avait quatre travailleurs pour chaque pensionnaire de plus de 65 ans en 2000, il y en aurait seulement 2,5 en 2025 et 1,75 en 2050 pour soutenir chaque retraité de 65 ans et plus (Hamada & Raut, 2006) (MacKellar, Ermolieva, Horlacher, & Mayhew, 2004) (Hamada & Koto, Introduction, 2007).

Cette situation est très inhabituelle puisque le vieillissement de la population japonaise se fait environ deux fois plus rapidement que dans la majorité des autres pays de l'OCDE. Ceci s'explique par le fait que le baby-boom, au Japon, n'a duré qu'environ 3 ans et que durant la même période, de nombreux expatriés japonais sont revenus au pays. Par la suite, le taux de natalité a diminué drastiquement causant ainsi un déséquilibre démographique sans précédent. Par conséquent, sans de grandes réformes concernant la gestion des différents fonds de retraite, l'EPI et le NPS auront rapidement de graves problèmes de déficit³³. Cet état de fait est aggravé par la crise économique due, entre autres, à l'éclatement de la bulle financière dans les années

³³ Le système de retraite au Japon fonctionne sous un système aux deux tiers. Le premier, le NPS (*National Pension Scheme*) est la seule retraite accordée aux agriculteurs, étudiants, chômeurs, travailleurs indépendants ainsi qu'aux femmes au foyer. Le second tiers, l'EPI, correspond à l'assurance retraite pour les employés du secteur privé. Les corporations gèrent quant à elles un fond de retraite complémentaire pour leurs employés (MacKellar, Ermolieva, Horlacher, & Mayhew, 2004).

1990 qui ont poussé les entreprises à mettre à la retraite un grand nombre d'employés et de limiter le recrutement de jeunes dans des postes réguliers. En effet, entre 1998 et 2003, les entreprises, malgré l'idéal d'emplois à vie, ne peuvent plus éviter de se défaire de leurs employés les plus coûteux, c'est-à-dire, ceux en milieu et fin de carrière et ayant droit à de généreuses primes d'ancienneté. Ainsi, à l'aide de différentes mesures et de compensations financières plus ou moins généreuses, les entreprises ont encouragé les travailleurs de 45 à 54 ans à prendre leur retraite plus tôt et un grand nombre d'entre eux, craignant d'être licenciés sans avoir de si bonnes compensations, ont décidé d'accepter (Genda, Ageing and Employment in Japan, 2007)³⁴.

Le problème avec cette pratique est l'augmentation du nombre de personnes sans emploi. En effet, comme nous l'avons vu précédemment, les compagnies japonaises demandent l'apprentissage d'un grand nombre de compétences spécifique à l'entreprise. Ainsi, il est difficile, pour les personnes ayant perdu leur travail, de se trouver un autre emploi pour lequel ils n'ont pas été formés. De ce fait ils ne peuvent pas continuer à cotiser dans la caisse d'assurance sociale ce qui aggrave une situation déjà fort préoccupante et contribue à créer un manque de confiance important vis-à-vis du système des retraites.

Pour cela, un nombre croissant de personnes, 3 267 000 en 2001 pour être exact, refusent de payer leurs cotisations à la caisse nationale des retraites et préfèrent plutôt placer leur argent sur un compte à rapport. Ainsi, c'est seulement 60 % des sommes attendues qui sont finalement perçues par le gouvernement. Selon Yamagushi & Aoki, (2007) les explications sont multiples.

La première raison est un sentiment d'insécurité grandissant. En effet, avec la chute de la natalité ainsi qu'avec les scandales qui ont éclaté au sujet de la classe politique et professionnelle, la population ne fait plus vraiment confiance au gouvernement et préfère faire leurs propres économies pour garantir leur pension, or, comme nous l'avons vu, cet argent est supposé servir à payer les pensions de ceux qui sont déjà à la retraite.

La seconde raison avancée par les auteurs est que les Japonais qui décident de ne pas payer leurs cotisations sont, pour beaucoup, en manque d'argent. En effet, ils prouvent dans leur article que les familles non cotisantes sont souvent celles qui ont le plus d'enfants ainsi que celles qui

³⁴ C'est, par exemple, environ 17 000 employés de chez Toshiba, 16 400 de chez Fujitsu qui seront ainsi encouragés à prendre leur retraite plus tôt. (Genda, Ageing and Employment in Japan, 2007).

en envoient plusieurs à l'université (Yamagushi & Aoki, 2007). Toutefois, cela pourrait aussi vouloir dire que les parents en question espèrent qu'avoir plusieurs enfants et/ou en avoir envoyés plusieurs à l'université leur garantira d'être pris en charge par leur progéniture assez nombreuse et/ou assez éduquée pour avoir un bon salaire. Ce qui concorderait avec le fait qu'il y a une relation positive entre l'éducation offerte aux filles et les transferts d'argent que ces dernières feront au bénéfice de leurs parents par la suite (Raymo & Ono, *Coresidence With Parents, Women's Economic Resources, and the Transition to Marriage in Japan*, 2007).

Pour pallier ces problèmes, un certain nombre de réformes, plus ou moins envisageables, ont été proposées. Les plus accessibles portent principalement sur l'avancement graduel de l'âge de la retraite à 65 ans en 2025³⁵, sur l'augmentation des cotisations de la force de travail et sur la participation des femmes au marché du travail alors que les solutions les moins envisageables concernent la possibilité d'ouvrir le pays à l'immigration (Sokai & Asooka, 2007).

Les solutions retenues ont donc été de décourager les Japonais à prendre leur retraite trop jeune. Pour cela, le gouvernement a mis en place une série de mesures pénalisant ceux qui se retirent plus tôt du marché du travail en réduisant les allocations qu'ils peuvent recevoir du NPS. Dans ces conditions, un problème survient quand des personnes ne voulant pas prendre leur retraite, sont forcées de le faire par leur entreprise. De même, il n'est désormais plus possible de toucher la pension de base en plus de l'assurance chômage. Pour ce qui est des cotisations, il est prévu qu'elles soient doublées, passant de 14,5 % en 1994 à 29 % en 2025 (MacKellar, Ermolieva, Horlacher, & Mayhew, 2004).

Mais, ces mesures seront probablement insuffisantes pour la raison qu'en plus d'avoir une population active de moins en moins nombreuse par rapport au nombre de retraités, ces derniers vivent aussi plus longtemps et, de ce fait, ont un besoin croissant en soins médicaux, d'autant plus que les enfants ont de moins en moins tendance à s'occuper de leurs parents.

³⁵ L'âge d'éligibilité pour recevoir la pension publique va être augmenté graduellement pour atteindre 65 ans en 2025. De plus, en 2013, l'âge minimum pour obtenir le paiement de base de la « *pension benefit* » devrait être de 65 ans et celui de recevoir la somme basée sur le salaire va lui aussi passer de 60 à 65 ans entre 2000 et 2025. Il est donc important d'encourager les personnes de plus de 60 ans à continuer à travailler d'autant plus que les entreprises ont toujours l'âge de 60 ans comme âge de départ obligatoire (Mitani, Skills, Wages, and the Employment of Older Workers, 2007).

2.2. Le coût des soins de santé

Comme nous venons de le dire, au-delà de la question des retraites, se pose le problème des soins aux personnes âgées tels que les soins médicaux et les soins infirmiers. Étant donné que l'espérance de vie moyenne est très élevée au Japon³⁶, la période pendant laquelle un individu a besoin de tels soins est elle aussi très importante ce qui entraîne des frais de santé considérables (Hamada & Raut, 2006). En outre, la pression intense accumulée pendant toutes les années de travail se fait sentir par un nombre plus élevé de problèmes médicaux augmentant d'autant les dépenses.

Par le passé, il était courant et normal que les enfants prennent en charge leurs parents dans leurs vieux jours, mais à ce moment-là, la situation était quelque peu différente. En effet, les retraites étant inexistantes, l'avantage sur le long terme d'avoir de nombreux enfants était plus grand qu'aujourd'hui étant donné que ces derniers pouvaient se répartir la charge pour subvenir aux besoins de leurs parents. Cette situation a perduré par habitude un certain temps après l'apparition des retraites, mais ces dernières ont eu pour effet de réduire l'intérêt d'avoir des enfants vu que désormais, non seulement, il n'était plus nécessaire d'en avoir beaucoup pour se garantir un avenir, mais qu'au contraire, cela avait un impact économique négatif puisque, non seulement le coût de l'éducation des enfants était très élevé, mais qu'en plus, il n'était plus indispensable pour les enfants de prendre soin des parents. Ainsi, il est devenu préférable de mettre de l'argent de côté et vivre de ses retraites et de ses économies que d'avoir un grand nombre d'enfants. Par conséquent, ces derniers se sont petit à petit déchargés de leurs responsabilités vis-à-vis de leurs parents et, aujourd'hui, même s'il reste important de s'en occuper, plusieurs Japonais n'ont plus nécessairement les moyens financiers de le faire, car ils n'ont, pour beaucoup, peu ou pas de frères et sœurs avec qui répartir la charge financière (Becker G. , 1992).

De plus, la mobilité professionnelle est croissante au Japon ce qui entraîne un éloignement géographique de plus en plus important entre des enfants adultes et leurs parents. Les conséquences de cet éloignement sont importantes sur le plan économique étant donné que, arrivées à un certain âge, les personnes âgées n'ont d'autres choix que de faire appel à des

³⁶ L'espérance de vie au Japon est passée de 64 ans en 1950 à 83 ans à la fin des années 1990 (Hamada & Raut, Ageing and elderly care in an open economy, 2006).

professionnels de la santé, plutôt qu'à leurs enfants, ce qui finit par coûter très cher au gouvernement.

Ainsi, le Japon fait face à une augmentation rapide des coûts que devront assumer les travailleurs par leurs cotisations limitant d'autant l'argent qui serait disponible pour l'éducation d'éventuels enfants. Différentes solutions existent pour pallier, du moins en partie, ce problème. Les deux principales sont comme nous l'avons vu, de repousser l'âge de la retraite (ce qui a néanmoins pour effet de diminuer le nombre d'emplois disponibles pour les jeunes) et d'augmenter les cotisations. Toutefois, étant donné que l'espérance de vie s'en va en augmentant, plusieurs ont eu l'idée de permettre aux personnes de plus de 65 ans de continuer à travailler. Cette idée a d'ailleurs plu à de nombreux Japonais qui, habitué à une vie de travail, ne se sentent pas à l'aise de rester chez eux.

2.3. La participation des personnes âgées sur le marché du travail

Selon certains auteurs, l'une des solutions concernant le déficit de la caisse de la sécurité sociale et la trop lourde charge imposée aux travailleurs serait d'inciter les personnes âgées de 65 ans et plus à continuer de travailler plutôt que de dépendre entièrement de leur retraite (Raut, 2006) (Sokai & Asooka, 2007). La principale cause avancée est qu'aujourd'hui, l'espérance de vie moyenne est plus élevée et que les Japonais restent en bonne santé plus longtemps que par le passé. Déjà, en 2001, le taux d'activité des hommes de 65 ans et plus était de 32,9 % et de 13,8 % pour les femmes. Ce taux est bien supérieur à celui des pays occidentaux et pourrait sans doute l'être encore plus (Mouer & Kawanishi, 2005) (Sokai & Asooka, 2007).

En principe, en 2000, toutes les entreprises ont fixé l'âge de la retraite à 60 ans et plus et près de 70 % d'entre elles permettent à certains de leurs employés de continuer de travailler plus longtemps ou, idéalement, de les réengager à un salaire plus modeste³⁷. Par la suite, le gouvernement a adopté certaines mesures visant à augmenter graduellement l'âge de la retraite à 65 ans et à pénaliser ceux qui décident de la prendre plus jeune et, pour pallier le manque de main-d'œuvre, il tente d'augmenter la période utile des personnes âgées en leur facilitant la

³⁷ En moyenne, un homme qui travaille 5 ans après l'âge de la retraite à un salaire de 20 à 40 % en dessous de son revenu de préretraite. C'est cette réduction de salaire qui rend intéressante l'idée de garder les employés plus âgés, d'autant plus qu'ils sont déjà formés à bon nombre de tâches (MacKellar, Ermolieva, Horlacher, & Mayhew, 2004).

tâche pour ce qui est de la recherche d'emploi (Mitani, 2007). Toutefois, ceux qui ne veulent pas travailler acceptent tout simplement d'avoir une retraite plus faible (MacKellar, Ermolieva, Horlacher, & Mayhew, 2004).

Malgré tout, les Japonais, pour un grand nombre d'entre eux, sont des gens qui préféreraient, dans l'idéal, travailler le plus longtemps possible. En effet, selon un sondage fait en 2001 et se basant sur 1017 participations valides, environ 5 % des répondants affirment vouloir arrêter de travailler après 55 ans, 18 % après 60 ans, 56 % après 65 ans, 16 % après 70 ans et 3 % veulent arrêter de travailler à 75 ans et plus. Nous voyons ici que plus de la majorité des répondants affirment vouloir travailler après 65 ans (plus particulièrement entre 65 et 70 ans). De plus, environ 40 % d'entre eux souhaiteraient travailler 30 heures par semaine étalées sur 4 jours, 30 % voudraient travailler 20 h sur 3 jours par semaine et 30 % souhaiteraient continuer à travailler à temps plein. Ceci est remarquable, car dans les sociétés occidentales, la population souhaite au contraire, le plus souvent, partir à la retraite le plus tôt possible (Sokai & Asooka, 2007).

Les principales raisons invoquées par les répondants pour expliquer cette volonté de travailler plus longtemps sont le désir de continuer à apprendre de nouvelles choses et de continuer d'être indépendant de la caisse retraite. Il y a ici une volonté claire de rester autosuffisant par rapport à l'aide sociale, et ce même s'ils ont cotisé toute leur vie. Ceci n'est d'ailleurs pas si étonnant quand on sait qu'il était courant, par le passé, dans certaines régions rurales, que les personnes âgées ne pouvant plus participer à l'effort de travail familial partaient dans la forêt dans le but d'y mourir et ainsi ne pas être un fardeau pour leur famille (Hamada & Koto, Introduction, 2007). De même, aujourd'hui, un certain nombre de personnes âgées se suicident, car elles n'ont pas de pension suffisante et craignent d'être un fardeau pour leur famille (Coulmas, 2007).

Nous voyons ici qu'il y a clairement un désir de prolonger la période de travail, mais aussi une volonté, non seulement de continuer leur apprentissage, mais aussi d'obtenir des conditions de travail plus adaptées à leurs situations, notamment à leur état de santé. Cet état d'esprit est quelque chose qui devrait être mis à profit pour alléger le fardeau pesant sur la population active et ainsi contribuer à la relance de la natalité. Toutefois, les raisons pour lesquelles les personnes

âgées souhaitent continuer à travailler ne sont pas forcément compatibles avec la réalité du marché de travail.

En effet, pour ce qui est de l'apprentissage, la situation est problématique. Comme nous l'avons vu, les entreprises japonaises forment leurs employés à un certain nombre de tâches pour les rendre polyvalents. Toutefois, en fin de carrière, il peut être difficile de leur procurer de nouvelles choses à apprendre qui soient utiles à l'entreprise. Ainsi, le coût des formations reviendrait trop cher par rapport au gain potentiel. À ce moment-là, il devient plus rentable de former des jeunes aux tâches nécessaires à l'entreprise et de se défaire des travailleurs plus âgés. Il y a donc une certaine frontière où l'avantage de garder une personne âgée s'efface devant celui d'engager un jeune sans formation (Sokai & Asooka, 2007).

D'autre part, l'ajustement des conditions de travail peut, aussi, s'avérer difficile. Au Japon, nous l'avons dit, il y a les employés réguliers qui travaillent de nombreuses heures sous pression, mais avec certains avantages liés à l'emploi à vie, et d'autres, travailleurs irréguliers, qui sans avoir cette pression ont non seulement un salaire considérablement plus bas, mais aussi des conditions d'emplois précaires. Ainsi, il peut être difficile de positionner les personnes âgées dans ce cadre et il s'en suit que peu d'emplois flexibles tant au niveau des horaires que de la difficulté du travail sont disponibles pour les personnes âgées. En bref, les entreprises n'offrent pas, pour le moment, les conditions nécessaires pour permettre à ces personnes, du moins en grand nombre, de continuer à travailler après un certain âge (Sokai & Asooka, 2007).

Enfin, même si les salariés plus âgés ont l'avantage d'avoir une bonne expérience ainsi qu'une bonne réputation, ils ont pourtant de grandes difficultés à conserver leur emploi, d'autant plus que, pour beaucoup d'entre eux, l'âge de 60 ans correspond au moment où les employés doivent obligatoirement prendre leur retraite. En effet, comme nous l'avons vu précédemment, à un certain âge, les primes d'ancienneté accumulées deviennent considérables et il devient ainsi difficile pour les entreprises, même si le salaire tend à diminuer après 60 ans, voir même 55 ans (pour un même emploi), de garder leurs employés après 60 ans. De plus, les compagnies japonaises fonctionnent plus ou moins avec un système d'avancement basé en grande partie sur l'ancienneté. Ainsi, pour qu'un groupe d'employés puisse avoir une promotion, il faut que les précédents en aient une aussi ou partent à la retraite. En bref, les entreprises, vont prioritairement combler leurs postes vacants à l'interne, c'est-à-dire qu'ils vont promouvoir un employé déjà

présent. Les personnes âgées peuvent donc être employées pour certaines tâches, mais elles seront difficilement réengagées comme travailleurs réguliers (Hutchens, 2007).

Ainsi, même si des efforts sont faits à ce niveau, il reste difficile pour le gouvernement de poser des actions obligeant les entreprises à conserver plus longtemps les employés plus âgés pour la raison que la structure même du système de l'emploi ne s'y prête pas. En outre, le fait pour les personnes âgées de continuer à travailler ne fera qu'accentuer le problème majeur qu'est le chômage des jeunes. Ainsi, d'autres solutions ont été envisagées pour pallier au déficit de main d'œuvre et d'argent dans la caisse des retraites.

2.4. Besoin de réforme dans le système de sécurité sociale.

Le Japon a un besoin réel de réformes adaptées à sa situation. En effet, la charge économique reposant sur la population active est trop lourde et ne permet pas aux jeunes d'avoir les enfants qu'ils pourraient désirer s'ils étaient moins imposés pour payer les cotisations de l'assurance sociale. Toutefois, il est aussi clair qu'il y a nécessité de continuer à verser suffisamment d'argent aux personnes âgées qui ont, en leur temps, participé à l'essor économique du Japon. Ces deux nécessités semblent fondamentalement contradictoires, mais il existe pourtant un certain nombre de possibilités.

Nous avons par exemple vu que la longévité et surtout le bon état de santé de la population permettent aux Japonais de travailler pendant un plus grand nombre d'années. Cette solution a le mérite de retarder l'âge de la retraite et d'alléger le fardeau fiscal des plus jeunes. Toutefois, cela semble aussi limiter la possibilité aux jeunes de trouver un emploi stable. Selon Lam (2009), une solution serait une combinaison de réformes de l'immigration et du système des retraites, d'investissements à l'étranger et de changement concernant la facilité pour les femmes de concilier travail et famille. Comme nous allons le voir plus loin, cette dernière proposition n'est pas des plus faciles à exécuter au Japon. De plus, il propose une augmentation des taxes sur les biens de consommation. Selon lui, les Japonais seraient relativement d'accord avec de telles solutions (Lam, 2009).

Enfin, un troisième élément est à prendre en compte, d'un point de vue économique quand il s'agit d'expliquer pourquoi un pays a un faible taux de natalité. Il s'agit du coût de la vie et de la difficulté qu'il implique pour ceux voulant fonder un foyer et avoir des enfants tout en

gardant un train de vie suffisant non seulement pour bien vivre mais aussi pour pouvoir offrir de bonnes études aux enfants pour leur permettre d'avoir, par la suite, un bon emploi.

3.0. Le coût de la vie et la difficulté de fonder un foyer.

Au Japon, nous l'avons vu, les jeunes se marient plus tard et cohabitent, pour la plupart d'entre eux, avec leurs parents durant les années précédant leur mariage. En effet, la cohabitation des jeunes avec les parents est tout à fait normale au Japon. En fait, les entreprises voient d'un mauvais œil les jeunes femmes célibataires qui n'habitent pas chez leurs parents et rechignent donc à les engager. Habiter chez ses parents garantit, en quelque sorte, un bon comportement moral (Raymo & Ono, 2007).

Un tableau intéressant (Tableau1), tiré de l'article « *Coresidence With Parents, Women's Economic Resources, and the Transition to Marriage in Japan* » (Raymo & Ono, 2007), nous montre bien, non seulement le recul de l'âge du mariage entre 1975 et 2000, mais aussi le fait que les femmes célibataires ont plus tendance à rester chez leurs parents avant le mariage. De plus, nous voyons aussi que le nombre de femmes jamais mariées (pendant leur période de fertilité) a considérablement augmenté entre 1970 et 2000.

En fait, le taux de cohabitation avec les parents pour les nouveaux couples était de 29 % en 2002 contre 64 % en 1955. Même si cela tend à se raréfier, il reste que ce taux est encore l'un des plus élevés parmi l'ensemble des pays de l'OCDE (Retherford & Ogawa, 2006).

Selon les mêmes auteurs, il y a un rapport étroit entre la situation économique et le taux de résidence avec les parents. En effet, plus le climat économique est difficile, plus les jeunes, mariés ou non, vont avoir tendance à vivre avec leurs parents pour éviter de devoir payer les prix prohibitifs des logements ainsi que celui des charges afférentes. De plus, pour les jeunes mères, le fait d'habiter sous le même toit que ses parents/beaux-parents leur donne la possibilité de se décharger d'une partie des responsabilités parentales et ainsi avoir le temps de travailler. Toutefois, dans ces conditions, il devient très difficile d'avoir un second enfant. Par manque de place, mais aussi par besoin de plus d'indépendance. Ainsi, de nombreux parents ont dû renoncer à avoir un second enfant ou, en tout cas, à repousser la naissance (Retherford & Ogawa, 2006).

Tableau 1

Age-Specific Marital Status and Living Arrangements of Japanese Women, 1975 and 2000.						
Âge	A: Parmi l'ensemble des femmes : Proportion des célibataires.		B: Parmi les femmes célibataire : Proportion de celles habitant chez leurs parents.		C : Parmi l'ensemble des femmes : Proportion de celles étant à la fois célibataires et cohabitant avec leurs parents.	
	1975	2000	1975	2000	1975	2000
15-19	0,99	0,99	0,87	0,92	0,86	0,91
20-24	0,69	0,88	0,77	0,77	0,53	0,68
25-29	0,21	0,54	0,78	0,76	0,16	0,41
30-34	0,08	0,26	0,65	0,7	0,05	0,19
35-39	0,05	0,14	0,59	0,67	0,03	0,09

Source: Statistics Bureau, Management and Coordination Agency. (1975-2000). Kokusei cho-sa ho-koku [Population census of Japan]. Tokyo: Nihon To - kei Kyo - kai.

C'est en partie ce climat économique qui, comme nous l'avons vu, explique pour une bonne part le recul de l'âge du mariage. S'il s'agit, pour sûr, d'une question d'emplois et de charges sociales, il faut aussi tenir compte du coût de la vie et plus particulièrement des conséquences économiques sur le fait de fonder un foyer et, par la suite, avoir des enfants. Comme nous le verrons plus tard, le mariage, pour les Japonais, est très lié à l'idée de parentalité. Les moyens de contraceptions ne sont pas couramment utilisés et il s'ensuit qu'une cohabitation constante avec un conjoint augmente considérablement les risques d'avoir des enfants, qu'ils soient ou non attendus³⁸.

Compte tenu de cela, il nous paraît évident que les jeunes tendent à repousser l'âge du mariage tant et aussi longtemps que leur situation financière ne leur permet pas d'être complètement autonomes.

3.1. Coût pour fonder un foyer.

Quant à la lumière de la théorie du choix rationnel, on parle des dépenses reliées à la fondation un foyer, il nous vient tout de suite à l'esprit le prix du loyer, la nourriture, les charges,

³⁸ En fait, le taux de cohabitation prémarital est très bas au Japon. En effet, parmi la population des 18 à 50 ans, seulement 2 % auraient cohabité. Cela s'explique par la faible utilisation des moyens de contraception et le risque accru d'avoir des enfants en vivant ensemble mais aussi par la pression sociale, surtout celle des parents (Goto, Yasumura, Yabe, & Reich, 2006).

etc. Au Japon, il est vrai que les loyers sont hors de prix³⁹, notamment pour les jeunes qui, comme nous l'avons déjà vu, ont de plus en plus de difficultés à avoir non seulement un emploi stable, mais aussi, de se sentir en sécurité financièrement quand ils en ont un. En effet, la compétition est très intense et s'il leur est difficile d'obtenir des promotions, il leur est, au contraire, très aisé de se voir rétrograder dans un emploi moins avantageux s'ils ne se montrent pas à la hauteur.

De plus, les Japonais désirant louer un appartement doivent prendre en compte la nécessité de payer une caution (*shikikin*) équivalant à environ 2 mois d'avance qui n'est pas forcément entièrement remboursable. Enfin, la coutume, plus ou moins appliquée selon les régions, est que le locataire, à son arrivée, donne au propriétaire un cadeau (*reikin*) équivalant lui aussi à deux loyers. Ainsi, non seulement cela revient cher pour les jeunes de s'établir, mais en plus, cela n'est pas envisageable pour ceux qui, n'ayant pas d'emploi stable, devront sans doute déménager plusieurs fois avant d'en trouver un. Les femmes auront donc tendance à attendre que les hommes aient un revenu stable avant de vouloir s'engager (Raymo & Ono, 2007).

Toutefois, les coûts directs ne sont pas les seuls à prendre en compte. En effet, les coûts en « perte d'avantages » que nous qualifierons de coûts indirects sont aussi très importants, particulièrement pour les femmes qui sont sujettes à une certaine discrimination. Nous reviendrons sur ce point dans la section suivante, cependant il nous semble intéressant ici de mettre en évidence ces coûts indirects qui peuvent être divisés en deux catégories. La première concerne surtout la perte liée à l'abandon du domicile parental alors que la seconde catégorie concerne surtout la perte liée au fait de se marier.

Avant d'être mariés, les jeunes vivent chez leurs parents et bénéficient donc d'un loyer gratuit de même qu'un train de vie égal voire supérieur à celui de leurs parents. Comme nous l'avons vu plus tôt, le système du travail au Japon est basé, du moins en théorie, sur l'emploi à vie et sur la présence d'une prime d'ancienneté. Ainsi, quand un jeune arrive à l'âge où il pourrait se marier, son père a de fortes chances d'avoir un bon niveau de vie, du moins dans les classes de revenus supérieurs, d'autant plus que les jeunes, étudiant de plus en plus longtemps,

³⁹ Le prix du loyer a commencé à augmenter rapidement dans les années 1970. Les différentes crises économiques, plus particulièrement celle des années 1990 n'ont fait qu'aggraver la situation (Coulmas, 2007).

n'auront la possibilité de se marier que plus tard. De ce fait, les jeunes qui travaillent peuvent garder leur propre salaire pour acheter d'autres biens de consommation qui, s'ils devaient payer un loyer, leur seraient inaccessibles. Ainsi, prendre un appartement, c'est accepter une perte considérable de pouvoir d'achat (Rindfuss, Minja, Bumpass, & Tsuya, 2004) (Atoh, 2008). Le phénomène serait d'ailleurs plus important chez les femmes, du moins si on se fie aux médias⁴⁰, que chez les hommes. La raison avancée est que les femmes, de plus en plus éduquées, ont accès à de meilleurs emplois et ont donc un salaire plus avantageux que par le passé. Cette indépendance acquise rend les femmes plus réticentes à se marier. Ainsi, si l'on suit la théorie du choix rationnel, la division sexuée traditionnelle des tâches est l'un des éléments qui mettent le plus à mal l'indépendance des femmes, participant ainsi à l'augmentation des coûts indirects liée à la fondation d'un foyer.

Enfin, au-delà des coûts liés à la cohabitation en couple, il faut aussi prendre en compte ceux liés à la naissance des enfants. Ces coûts sont nombreux tant directement de par le prix de l'éducation qu'indirectement par les limitations que cela impose aux mères notamment en les empêchant de continuer à avoir un emploi à plein temps.

3.2. Coûts pour avoir des enfants.

Les conséquences financières liées à l'arrivée d'un enfant commencent avant sa naissance. Comme nous l'avons vu, au Japon, le rôle idéal de la femme est avant tout de prendre soin des enfants et de veiller à ce que les tâches ménagères soient accomplies. De ce fait, les grandes entreprises, comme nous le verrons au chapitre suivant, ont toujours plus ou moins vu les femmes comme étant une main-d'œuvre d'appoint, principalement temporaire, qu'on s'attend à voir démissionner après le mariage ou la naissance du premier enfant, mais qu'on peut réembaucher à temps partiel quand les enfants sont grands.

Toutefois, du fait des difficultés économiques, les femmes ont de moins en moins le choix, et l'envie, de rester à la maison et veulent avoir des solutions pour pouvoir continuer à travailler. Pour cela, le gouvernement a mis en place plusieurs plans, notamment l'« *Angel Plan for 1995-1999* » qui assure une augmentation du nombre places dans les garderies publiques pour les enfants de 0 à 2 ans. Ce nombre passe donc de 451 000 en 1994 à 564 000 en 1999 puis à

⁴⁰ Le gouvernement a en effet tendance à rejeter la faute de la baisse de la natalité sur les femmes.

644 000 en 2002 avec le « *New Angel Plan 2000-2004* ». De plus, étant donné le coût élevé pour y mettre ses enfants, le gouvernement prend en charge environ 75 % des frais (Rebick, *Changes in the workplace and their impact on the family*, 2006) ce qui revient, à Tokyo, à environ 5000 \$ par mois⁴¹ (Retherford & Ogawa, 2006). Ces garderies offrent en plus diverses activités pour que les femmes ne soient pas obligées de quitter le travail plus tôt. Toutefois, malgré l'augmentation du nombre de places, le nombre de demandes est lui aussi croissant montrant ainsi la volonté ou le besoin des femmes de travailler (Rindfuss, Minja, Bumpass, & Tsuya, 2004). Par la suite, quand les enfants sont plus âgés et entrent à l'école, les *Jukus* (école après l'école) permettent non seulement aux mères de rentrer plus tard mais permettent aussi aux enfants de se préparer à rentrer dans les meilleures écoles.

De plus, dans le but de diminuer les conséquences financières liées à la naissance d'un enfant et donc d'augmenter la fertilité, le gouvernement du Japon, depuis un peu plus d'une vingtaine d'années, a mis en place un certain nombre de plans visant à accorder un congé parental à l'un des deux parents (Lee, Ogawa, & Matsukura, 2009).

Ainsi, en 1991, le rapport du comité « *Creating a Sound Environment for bearing and rearing children* » a mené à l'« *Enactment of Child Care Leave Act* » ayant pour but de permettre à l'un des parents, hommes ou femmes, étant sur le marché du travail de bénéficier d'un congé sans solde d'une année pour pouvoir s'occuper des enfants avec la garantie d'être repris par la suite. Cette loi a été applaudie de par son caractère égalitaire entre l'homme et la femme. Toutefois, il n'y avait pas de punition prévue pour les entreprises contrevenantes et celles de 30 employés ou moins n'étaient pas « obligées » de se soumettre à cette loi jusqu'en 1995 (Retherford & Ogawa, 2006).

De plus, à cause de la compétition au travail pour les promotions ainsi que du fait que les femmes sont culturellement perçues comme étant celles qui doivent s'occuper de leurs enfants, les hommes décidés à prendre leur congé parental risquaient de sérieusement compromettre leur avenir professionnel ou tout du moins d'être mal perçus par leurs pairs (Coulmas, 2007) contrairement à ce qu'affirme la théorie de la stratification sexuée qui affirme que l'effet de

⁴¹ Ce qui laisse tout de même près de 1600 \$ par mois à payer par les parents.

l'investissement aux tâches domestiques au détriment du travail a tendance à pénaliser plus durement les femmes que les hommes pour une quantité égale (Young, 2010).

En 1995, l'« *Enactment of Child Care Leave Act* » de 1991 est remplacé par le « *1995 Child Care and Family Care Leave Act* » qui permet à l'un des nouveaux parents de prendre son congé parental sans que son entreprise ait à donner son autorisation et à toucher 25 % de son salaire pendant une année et ce, payé par la caisse de chômage. Ce montant a par la suite été bonifié en 2001 pour atteindre les 40 % (Garrigue, 2000). De plus, il est depuis possible de prendre un congé d'une durée de 3 mois pour aider un membre de la famille qui est malade. Enfin, les femmes ont le droit à un congé légal de 6 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement. Ce congé quant à lui est payé à 60 % du salaire original.

Durant ces périodes, l'employeur se doit de continuer de payer la sécurité sociale⁴² et de laisser s'accumuler l'ancienneté de l'employé. Toutefois, seuls les travailleurs réguliers étaient couverts par cette loi (Retherford & Ogawa, 2006). Ce n'est qu'en 2005 que le « *Child Care and Family Care Leave Act* » est étendu pour couvrir, avec d'importantes limitations, les travailleurs temporaires. De plus, en 2009, les employés qui élèvent des jeunes enfants ont le droit de travailler, s'ils le veulent, 6 heures par jour sans être obligés de faire des heures supplémentaires (Lee, Ogawa, & Matsukura, 2009).

Malgré ces dispositions, seulement 22 % des femmes ayant des enfants d'âge préscolaire travaillent contre 60 % aux États-Unis, 56 % en Angleterre et 42 % à Taiwan. C'est d'ailleurs de ce faible taux que vient la fameuse courbe en « M » illustrant le taux d'activité des femmes sur le marché du travail japonais.

Notons aussi que les femmes, pour ne pas gagner trop d'argent (elles sont pénalisées si elles gagnent plus d'un certain montant, puisque l'impôt sur le revenu familial augmente si le revenu de la femme dépasse ce montant) et/ou avoir des responsabilités professionnelles incompatibles avec leurs responsabilités parentales, ont largement tendance à prendre un emploi à temps partiel faiblement rémunéré après la naissance de leurs enfants. Plus précisément, en

⁴² À partir de 2000, le gouvernement paye aussi pour la sécurité sociale à la place de l'employeur.

2000, les mères travaillant à temps partiel gagnent 67 % du salaire des femmes travaillant à temps plein⁴³ et 44 % de celui des hommes ayant un emploi régulier (Holloway, 2010).

Pour pallier ce problème, le gouvernement japonais tente de mettre en place le « *Family Friendly's System* » dans le but d'encourager les entreprises à donner aux femmes des conditions de travail adaptées à leur rôle de mère (Sokai & Asooka, 2007) mais cela n'a pas beaucoup d'effet.

Le fait que les femmes ont des difficultés à concilier travail et famille pose de nombreux problèmes. En effet, compte tenu de la situation économique actuelle et des moyens financiers nécessaires pour avoir des enfants, il paraît évident qu'il est nécessaire que les femmes travaillent, à moins d'être mariées à un homme recevant un très bon salaire (Retherford & Ogawa, 2006).

En effet, le prix de l'éducation est environ deux fois plus cher au Japon qu'aux États-Unis (Desaint, 2007). C'est-à-dire qu'il en revient, pour le moins cher, à environ 286 000 \$ en 2000, pour élever un enfant jusqu'à la 4^e année universitaire. Pour le cheminement le plus coûteux, les parents devront déboursier près de 630 100 \$ pour leur offrir une éducation en école privée. De plus, il faut rajouter à cela le coût des « *juku* » ainsi que des garderies pour les enfants dont la mère travaille (Coulmas, 2007) (Retherford & Ogawa, 2006).

En 2000, c'est près du quart du revenu annuel des parents qui est utilisé pour l'éducation des enfants (Garrigue, 2000). Dans ces conditions, il est aisé de comprendre que si les parents ne veulent plus autant d'enfants depuis les années 1950 (Kuroda, 1973), ce n'est pas seulement pour se garantir une meilleure qualité de vie, mais aussi pour offrir à leurs enfants une meilleure éducation et leur permettre d'être plus compétitifs sur le marché du travail (Retherford & Ogawa, 2006).

En outre, comme nous l'avons vu, les enfants ont tendance à rester de plus en plus tard chez leurs parents augmentant d'autant les dépenses de ces derniers. Aujourd'hui, les jeunes savent qu'avoir un enfant équivaut à s'engager pendant près de 30 ans à le garder chez soi sans avoir de réel soutien financier (Raymo J. M., Mencarini, Iwasawa, & Moriizumi, 2010).

⁴³ L'écart reste le même en 2005 (The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2009).

Pour pallier en partie ce problème, le gouvernement a mis en place en 1972 un système d'allocation familiale pour ceux ayant un troisième enfant. En 1986, cette prime fut appliquée à partir du second enfant et, finalement, en 1992, elle fut appliquée à partir du premier-né. Cette allocation correspond à 50 \$ par mois pour chacun des deux premiers enfants et à 100 \$ pour le troisième et les suivants; en revanche, si le revenu annuel des parents dépasse les 41 500 \$, les primes pour le troisième enfant et les suivants ne sont pas données (Retherford & Ogawa, 2006).

Toutefois, malgré ces difficultés, environ 80 % des femmes célibataires et travaillant souhaitent se marier et avoir des enfants tout en continuant à travailler (Nagase, 2006) et, selon le 12e *National Fertility Survey* en 2002, 37 % des couples mariés souhaiteraient avoir plus d'enfants. Les trois raisons pour lesquelles ils ne les ont pas sont 1) les problèmes financiers, 2) la vision non favorable pour ce qui est de l'éducation des enfants si la femme continue de travailler (idéal de la femme au foyer), 3) et le fait qu'avoir des enfants est épuisant moralement et physiquement (Goto, Yasumura, Yabe, & Reich, 2006).

Finalement, si nous prenons en compte les moyens financiers nécessaires non seulement pour avoir des enfants, mais aussi, tout simplement, pour fonder un foyer, nous pouvons comprendre qu'il est difficile pour les Japonais de se lancer dans la vie conjugale. Le gouvernement du Japon a lancé plusieurs messages affirmant que les femmes devraient être moins égoïstes et faire plus d'enfants, mais finalement, compte tenu de la situation, il est difficile, à moins de posséder de très bons moyens financiers, d'avoir plus qu'un ou deux enfants et de leurs donner l'éducation dont ils ont besoin pour être capables, à l'avenir, d'avoir une bonne situation. Le Japon semble donc être dans un cercle vicieux où le gouvernement, pour se sortir de la crise démographique, encourage à avoir des enfants une population qui n'en a pas les moyens financiers et qui, elle-même, attend de ce dernier qu'il mette en place de nouvelles mesures facilitant la reprise de la natalité. Ajoutons à cela des entreprises qui font très peu d'effort pour accommoder travail (des femmes et des hommes) et vie familiale.

En conclusion pour ce chapitre, les trois éléments que nous venons de voir, c'est-à-dire la difficulté de trouver un travail, les problèmes liés à l'assurance sociale et le coût élevé pour fonder un foyer entrent clairement dans le cadre de la théorie du choix rationnel et de l'évitement du risque. Il nous paraît évident que la situation est difficile pour les jeunes et que ceux-ci hésitent à fonder un foyer.

Toutefois, une étude intéressante permet de jeter un regard quelque peu différent sur la question. En effet, selon ces théories, une diminution du coût devrait être associée à une augmentation des naissances. Ainsi, la proximité des grands-parents devrait réduire les dépenses puisque ceux-ci peuvent s'occuper des enfants permettant ainsi d'économiser les frais de garde et de permettre aux femmes de continuer à travailler. Toutefois, il semblerait que seules les femmes n'ayant pas de diplôme universitaire désirent avoir plus d'enfants dans ces conditions (Raymo J. M., Mencarini, Iwasawa, & Moriizumi, 2010).

Ainsi, le coût de la vie et de l'éducation seuls ne permettent pas de tout expliquer. Il paraît raisonnable de penser que les femmes les plus éduquées sont-elles mêmes issues de famille ayant peu d'enfants et où l'emphase est plutôt mise sur la réussite scolaire et professionnelle alors que les femmes les moins bien éduquées viennent de familles plus pauvres avec plus d'enfants.

De plus, selon Raymo et Ono, la vision négative de la population concernant les femmes éduquées ne se mariant pas et restant chez elles aux frais de leurs parents n'est pas forcément fondée. En effet, selon eux, des études révèlent que les femmes célibataires les plus éduquées et vivants avec leurs parents sont celles qui donnent le plus d'argent à leurs parents. De plus, ces dernières se marient plus tard encore que les femmes ne donnant rien à leurs parents (Raymo & Ono, 2007). Ainsi, peut-être qu'au-delà des problèmes du coût direct lié à la fondation d'un foyer se rajoutent les coûts des responsabilités envers ses parents.

Selon Yasuoka & Goto (2011), le taux de fertilité devrait augmenter si le gouvernement attribue plus d'argent aux familles voulant avoir des enfants; selon eux, cette solution s'est avérée profitable dans les pays tels que la Suède et la France⁴⁴. Toutefois, nous pensons que les coûts financiers ne sont pas les seuls éléments à prendre en considération (Yasuoka & Goto, 2011).

Les conditions du travail, notamment pour les femmes, mais aussi pour les hommes (très longues heures de travail) jouent aussi un rôle important dans cette situation. En effet, c'est dans les pays où la conciliation travail-famille est le plus difficile que les femmes éduquées et

⁴⁴ Selon (Crump, Shah Goda, & Mumford, 2011), l'effet de ces aides n'est pas forcément très efficace et prend du temps à être mesuré.

indépendantes décident de se marier le plus tard, le coût du mariage devenant trop grand (Raymo & Ono, 2007). De plus, les trop longues heures de travail des hommes rendent difficile de concilier travail et famille pour les femmes puisque ces derniers ne peuvent les soutenir. Nous allons donc nous pencher sur cette question dans la prochaine section.

Chapitre 3 :

Causes idéologiques du faible taux de natalité

Dans le premier chapitre de ce mémoire, nous avons vu que nous pouvions, en gros, classer les théories de faible natalité en deux groupes distincts, mais pourtant interreliés. Le premier groupe, que nous avons abordé dans le chapitre 2, se rapporte plus particulièrement à l'influence de l'économie sur le choix d'avoir des enfants ou non. Par économie, on entend plus particulièrement l'aspect monétaire, mais sans oublier que l'aspect psychologique compte aussi grandement. Dans ce présent chapitre, nous nous intéresserons plus particulièrement au second groupe dont nous avons parlé. C'est-à-dire, tout ce qui concerne l'effet qu'a l'égalité des sexes sur la natalité. Bien entendu, comme nous l'avons déjà dit, le fait d'avoir des enfants dépend toujours d'un choix. De ce fait, les premières théories que nous avons vues dans le premier chapitre (choix rationnel et évitement du risque), constituent toujours la base sur laquelle la décision de faire des enfants repose. Toutefois, ici, en abordant la question de l'égalité des sexes, nous irons un peu plus loin en rajoutant à cela une dimension plus idéologique, psychologique peut-être à ce choix d'avoir ou non des enfants.

Comme nous l'avons vu dans le premier chapitre, la seconde transition démographique met plus particulièrement en avant un changement idéologique au niveau de la population. Ce changement implique une transition entre valeurs traditionnelles et valeurs modernes qui ne se font pas nécessairement de manière égale dans toutes les strates de la société. La théorie de l'équité des sexes, quant à elle, explique que la persistance d'un très faible taux de natalité dans les pays développés est due à un manque d'égalité entre les hommes et les femmes dans les différentes sphères de la vie. Ce manque d'égalité existe dans les sociétés en voie de développement où le taux de natalité est toujours très élevé. Toutefois, contrairement aux pays développés, ces derniers n'ont pas encore complété cette transition vers de nouvelles valeurs. Ainsi, nous partirons du principe que le faible taux de natalité n'est pas dû au manque d'égalité en lui-même, mais plutôt à l'écart existant entre les valeurs partagées par la population et celles défendues par le gouvernement et les entreprises via les lois et les conditions de travail qu'ils offrent.

Dans ce chapitre, nous nous attacherons à décrire cet important écart. Pour ce faire, nous nous pencherons tout d'abord sur l'origine idéologique des inégalités présentes dans les différents aspects de la vie au Japon et notamment pour ce qui est du rôle traditionnel des hommes et des femmes. Par la suite, nous nous pencherons sur la manière dont cette idéologie s'exprime sur le marché du travail puis sur ce que cela implique comme inégalité dans la sphère privée. Enfin, nous les confronterons avec les valeurs et idéaux plus modernes qui sont aujourd'hui partagés par une grande partie de la population et verrons ce qu'ils ont d'incompatible avec les valeurs véhiculées tant par les entreprises que par le gouvernement. Au Japon, l'écart entre valeurs traditionnelles défendues par le gouvernement et les entreprises et valeurs modernes partagées par la population est très clair et peut expliquer en partie pourquoi le taux de natalité tend à rester très bas.

1.0. La division traditionnelle des tâches et sa persistance aujourd'hui.

Tout d'abord, comme nous l'avons dit, il est important de connaître l'origine des idéaux véhiculés, encore aujourd'hui, par les compagnies japonaises. Par le passé, avant la restauration de Meiji, les Japonais ne faisant pas partie des classes sociales dirigeantes (noble et *samourai*) ou bien d'une famille riche⁴⁵, bénéficiaient d'une certaine liberté quant à leurs activités. Les femmes participaient aux travaux de la ferme, effectuaient nombre de tâches telles que le filage, le tissage et bénéficiaient même d'une certaine liberté quant à la sexualité prémaritale. Ce n'est que par la suite, après la restauration de Meiji en 1867, que l'idéologie confucéenne, jusque-là surtout appliquée par les personnes de la haute société, fut appliquée au reste de la population via, entre autres, l'apparition de l'enseignement obligatoire pour tous (Dales, 2009).

Le confucianisme détermine très clairement le rôle et les relations entre les individus dans la société selon leur rang et leur sexe. En fait, la structure même du gouvernement a été tirée de cette idéologie où il y a un lien direct entre un père responsable de sa famille et l'empereur responsable de son peuple (le peuple japonais étant perçu comme une grande famille) (Sabouret, 2004). Au niveau de la famille, cette idéologie avait aussi une grande influence. En effet, la famille traditionnelle « *ie* » était basée sur le principe de la famille élargie. La maisonnée

⁴⁵ De par leurs moyens financiers et leur statut, les familles riches de marchands et de propriétaires terriens avaient tendance à vouloir imiter les classes dominantes.

comprenait les parents ainsi que toute leur descendance. Le chef de famille était l'homme le plus ancien. Par la suite venaient son héritier, puis les autres fils par ordre de naissances. Les femmes, quant à elles, avaient le statut le plus bas (Desaint, 2007). Pour ces dernières, le confucianisme, de même que le bouddhisme, insistait sur leur statut inférieur et sur leur place dans la famille. Elles se devaient d'être des bonnes filles, des bonnes épouses et enfin des bonnes mères et étaient donc toujours soumises à un homme (leur père, leur mari et, plus tard, à l'aîné de leurs fils). Très jeunes déjà, à partir de 7 ans et tout au long de leur vie, les femmes devaient être séparées des hommes et ne plus avoir d'activité commune telle que les loisirs avec eux mis-à-part en ce qui concerne les rituels religieux (Koyama, 1961).

Dans une telle structure où la patrilocalité était de mise, les femmes jeunes mariées commençaient avec un statut social très bas. Elles étaient soumises à l'autorité de leur mari, mais aussi, et surtout à celle de la famille de ce dernier. Ce n'est qu'en ayant des enfants et en prenant de l'âge qu'elle pouvait « monter » l'échelle sociale au sein de la famille (Bernier, Le Japon au travail, 2009). Toutefois, leur rôle restait toujours purement axé sur l'aspect domestique de la famille et elles n'avaient aucun rôle dans la sphère publique. Pour être plus précis, les femmes devaient avoir l'autorisation de leurs maris pour pouvoir faire des activités à l'extérieur du foyer (Mizue, et al., 1987). Les hommes, quant à eux, après la restauration de Meiji, avaient pour principale responsabilité de s'occuper des affaires publiques telles que les affaires politiques, de subvenir aux besoins de leur famille et de veiller à ce que leur famille élargie respecte bien les lois édictées. Pour ainsi dire, ils n'avaient aucune responsabilité quant aux tâches domestiques qui étaient exclusivement du ressort des femmes de la famille. Malgré ces principes du confucianisme, plusieurs femmes dès le 19^e siècle ont dû travailler, surtout dans les usines de textile (Tsurumi, 1990).

Cette situation aurait dû changer après la Seconde Guerre mondiale car les Américains, durant l'occupation du Japon, ont imposé un certain nombre de mesures pour garantir l'égalité des sexes et permettre aux femmes de jouer un rôle plus actif dans la sphère publique tel que cela se faisait à l'époque aux États-Unis. C'est à cette occasion, par exemple, qu'elles ont acquis le droit de vote, le droit de choisir leur mari, le droit de travailler, etc. (Mizue, et al., 1987). Toutefois, malgré l'instauration d'une égalité légale entre les hommes et les femmes, l'idéologie confucéenne est restée très ancrée dans la mentalité japonaise moderne. Ceci peut s'expliquer

en partie par deux choses : la première est reliée au concept d'égalité en lui-même. Dans le monde occidental, l'idée est communément admise que pour que deux personnes soient égales elles doivent nécessairement avoir les mêmes droits, les mêmes avantages, les mêmes responsabilités, les mêmes opportunités, etc. C'est dans ce sens que les Américains ont voulu imposer les lois sur l'égalité des sexes. Toutefois, le concept d'égalité n'est ou tout du moins n'était pas le même au Japon. Ici, il s'agit plutôt de pouvoir jouer un rôle également important. Il n'est donc pas nécessairement question de pouvoir faire les mêmes choses que les hommes, mais que, qualitativement, le rôle de la femme et de l'homme aient une importance égale. En bref, l'égalité passe par la reconnaissance de l'importance de leur rôle respectif plutôt que par le droit et la possibilité de faire les mêmes choses et d'agir dans les mêmes sphères (Desaint, 2007). La seconde raison correspond au fait qu'après la Seconde Guerre mondiale, de grands efforts ont été mis en place pour poursuivre l'industrialisation du Japon. Cette dernière a provoqué une accélération de la migration des couples vers les villes et donc une croissance rapide du modèle de la famille nucléaire. Or, à cette même période, le temps nécessaire, pour une femme seule, pour effectuer l'ensemble des tâches domestiques était tel qu'elle n'avait pas vraiment le choix, de toute façon, de rester chez elle ⁴⁶ (Desaint, 2007).

Si l'on prend en compte ces différents éléments, on peut aisément comprendre comment, malgré l'intention ayant dirigé l'intervention américaine, l'idéologie confucéenne a pu perdurer, du moins en partie, et qu'aujourd'hui encore, l'idéal familial implique que les femmes soient responsables des tâches domestiques, de l'éducation des enfants ainsi que du soin des personnes âgées alors que les hommes sont principalement, voire exclusivement, chargés de travailler et d'apporter le revenu nécessaire à leur famille (Gaborit, 2007) et que, concrètement, le fait qu'une femme travaille en plus de remplir son rôle de femme au foyer est toujours perçu comme étant clairement opposé à l'idéal familial (Dales, 2009)⁴⁷. Quand on sait à quel point il est important au Japon de respecter les coutumes et l'ordre social, on peut imaginer la pression qui peut peser sur ces femmes qui veulent ou doivent remplir les deux rôles, domestique et professionnel. Ceci est d'ailleurs aussi vrai pour les hommes qui voudraient jouer un rôle plus actif au sein de leur

⁴⁶ Cela leur nécessitait 52 heures par semaines de travail pour effectuer toutes leurs tâches domestiques dans les années 1950.

⁴⁷Curieusement, même si les gens se disent pour un modèle plus égalitaire, émotionnellement, ils sont toujours attachés au modèle traditionnel.

foyer. En cela, d'ailleurs, la théorie de la stratification sexuée ne peut s'appliquer entièrement au Japon puisque, de même que pour les femmes, les conséquences pour un homme qui déciderait de prendre un congé paternité sont très négatives⁴⁸.

Cette idéologie qui perdure est soutenue par un certain nombre de concepts relativement modernes. Par exemple, il est couramment accepté que les enfants, lors de leurs premières années, soient très malléables. Ainsi, le rôle de la mère, et donc sa présence, est perçu comme étant indispensable pour donner toutes les chances à ses enfants d'être en santé et productif notamment quand ils seront sur le marché du travail (D.Holloway, Suzuki, Yamamoto, & Dalesandro, 2006). De même, le boom économique des années 1980 a largement contribué à renforcer le mouvement conservateur se portant défenseur des femmes au foyer pour s'occuper des enfants alors que leur mari travaille (Dales, 2009). Ceci était d'ailleurs facilité par l'idée que la présence des hommes n'est pas vraiment nécessaire pour ce qui est de l'éducation et le bon développement des enfants. En effet, le nombre d'emplois grandissant assuraient à chaque homme d'avoir un bon revenu stable qui apporterait à la majorité suffisamment de ressources pour que sa famille puisse vivre confortablement sans que les femmes aient besoin de participer à l'apport financier. Ainsi, dans ces mêmes années, seulement 27,4% des femmes mariées étaient sur le marché du travail et la majorité de ces dernières étaient des jeunes mariées n'ayant pas encore d'enfants (Mikanagi, 2000). Notons toutefois une participation plus forte des femmes mariées au marché du travail dans les couches sociales ayant des revenus plus faibles (Dales, 2009). Ce qu'il faut comprendre ici, c'est qu'à cette période, la division sexuée des tâches était collectivement acceptée par l'ensemble de la population. Ce qui n'est pas vraiment surprenant puisqu'à cette même époque, les manuels scolaires étaient remplis de stéréotypes dans lesquels les femmes étaient représentées avec leurs enfants à s'occuper des tâches ménagères alors que leurs maris travaillaient jusqu'à tard le soir. Les Japonais étaient donc conditionnés pour voir ce mode de vie comme étant normal et souhaitable (Desaint, 2007).

Le gouvernement japonais, via le système de l'éducation, défend cette idéologie même s'il est expressément invité, du fait de la pression internationale, à prendre des mesures

⁴⁸ Pour rappel, la théorie affirme que les conséquences pour les femmes qui quittent leur emploi pour s'occuper de leurs enfants sont plus importantes que pour les hommes.

favorisant l'emploi des femmes notamment en signant la convention sur l'égalité des hommes et des femmes au début de la « Décennie des Nations Unies pour la femme » en 1976 (Mikanagi, 2000). La vision du gouvernement est que la structure familiale, incluant le partage sexué des tâches, est ce qui protège non seulement l'État, mais la culture japonaise dans son entier. De ce fait, une femme qui décide de travailler plutôt que de remplir son rôle de mère de famille et de femme au foyer participe non seulement à la destruction des valeurs familiales, mais aussi à la destruction de l'État et de la culture japonaise (Koyama, 1961) (D.Holloway, Suzuki, Yamamoto, & Dalesandro, 2006). Cela, comme nous allons le voir tout de suite, se reflète clairement sur le marché du travail.

2.0. Implication de l'idéologie traditionnelle sur le marché du travail.

Cet écart entre le rôle des femmes et des hommes ainsi que son maintien de nos jours se reflète sur le marché du travail, notamment via l'idéologie du bon employé véhiculé par les compagnies japonaises. Comme nous allons le voir, cela s'exprime de telle façon que les hommes n'ont d'autres choix que de rester au travail et les femmes, de se sentir contrainte à rester chez elles.

2.1. Caractéristique idéologique des compagnies japonaises.

Les entreprises japonaises, plus particulièrement les grandes compagnies, ont une idéologie très particulière qui donne, si l'on peut dire, toute latitude aux mécanismes mis à jour par les deux théories dont nous venons de parler. Cette idéologie est basée sur une vision de l'entreprise qui est traitée comme l'était la famille élargie traditionnelle au Japon ainsi que sur les valeurs confucianistes dont nous avons précédemment parlé.

2.1.1. Le modèle « Familial » traditionnel des entreprises.

Dans un tel cadre « familial », de même qu'un enfant se doit d'être obéissant à ses parents, dans une entreprise, japonaise, du moins dans l'idéal véhiculé par le patronat, le temps passé au travail est un signe de soumission et de loyauté non seulement à la compagnie (Famille élargie, clan), mais aussi à son superviseur (Père) (Shimazu, Demerouti, Bakker, Shimada, & Kawakami, 2011). Évidemment, cela n'est qu'un idéal qui n'est pas nécessairement partagé par les employés qui peuvent produire une certaine résistance. De la même manière, les valeurs

confucianistes défendent le fait que les hommes et les femmes n'ont pas le même rôle dans une famille et donc, dans une entreprise. Même si les hommes et les femmes sont en contacts, il est couramment entendu que chaque genre ne remplit pas le même rôle reproduisant ainsi, au sein de la compagnie, ce qu'était le modèle familial traditionnel avec sa répartition des rôles. Cet état de fait se traduit par une particularité toute japonaise qui est, comme nous l'expliquerons plus loin, l'existence d'un double standard au niveau des emplois réguliers⁴⁹. D'un côté, nous avons les emplois incluant les personnes voulant faire carrière et de l'autre côté, nous avons les emplois incluant les personnes ne souhaitant pas faire carrière. Étant donné le rôle des hommes dans la structure familiale, ces derniers sont concentrés dans la filière de carrière alors que les femmes, censées se marier et quitter leur emploi à cette occasion, sont, pour la plupart, cantonnées dans la seconde « filière ». Pour illustrer ce fait, nous voyons que seulement 4% des employés de la filière dite « de carrière » sont des femmes (Masae, 2005).

Cette vision familiale des entreprises est relativement récente. En effet, c'est surtout durant les années 1920-30 que la mobilité des employés entre les entreprises a commencé à disparaître permettant ainsi aux entreprises de se construire une identité à laquelle adhéreront les employés formant ainsi cette structure « familiale ». C'est d'ailleurs aussi durant cette période, par souci de garder la main d'œuvre, que le concept d'emploi à vie fit son apparition (Bernier, 1979) (Thomann, 2008) ainsi que la notion de formation spécifique à l'entreprise et donc, de sa non-transférabilité⁵⁰ (Rebick, *The Japanese Employment System*, 2005). C'est toutefois après 1950 que ce système s'est généralisé dans la couche ouvrière dans les grandes entreprises.

2.1.2. Les valeurs du travail

Comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, les valeurs du travail sont très importantes pour les entreprises ainsi que pour le gouvernement japonais qui n'hésitent pas à critiquer les jeunes qui, selon eux, ont tendance à leur préférer une vie plus libre. Ces valeurs impliquent non seulement, comme nous venons de le voir, que les employés présentent une obéissance sans faille ainsi qu'une loyauté exemplaire à son entreprise et sa hiérarchie, mais

⁴⁹ Officiellement, ce double standard n'existe plus aujourd'hui. Par contre, comme nous le verrons plus loin, il existe toujours une certaine division des tâches qui fait que cela revient au même.

⁵⁰ Il est intéressant de voir que cette non transférabilité des compétences et cette idée de l'emploi à vie fait qu'il est impossible de « quitter sa famille ». Et que s'il y a séparation, cela est vécu et perçu comme une sorte de disgrâce.

impliquent aussi qu'ils soient, conformément aux idéaux confucéens, méritants, performants et de bonne personnalité (Cook, 2013).

Ces notions de mérite, de performance et de bonne personnalité sont indissociables du statut de travailleur régulier et de la « garantie » de l'« emploi à vie ». Elles sont extrêmement contraignantes et jouent un rôle central notamment pour ce qui est de la décision d'accorder ou non des promotions et donc, par extension, jouent aussi un rôle important pour le sujet qui nous intéresse puisque ce sont elles qui définissent le comportement des hommes vis-à-vis de leur travail et donc, de leur disponibilité vis-à-vis de leur famille. Ainsi, le mérite se mesure par le temps de travail que l'employé consacre à son entreprise. La performance se rapporte à la quantité et/ou qualité du travail fourni⁵¹ et donc à la rentabilité de l'employé. Enfin, avoir une bonne personnalité est quelque chose d'indispensable dans la mesure où c'est une caractéristique qui permet d'avoir une bonne entente avec ses collègues et garantit, en quelque sorte, l'ordre social au sein de l'entreprise. (Thomann, 2008).

Une chose importante à comprendre est que tous ces éléments sont dépendants les uns des autres. Par exemple, la performance ainsi que la rentabilité sont des éléments sur lesquels doivent travailler les employés pour pouvoir avoir une bonne entente dans l'entreprise. En effet, une telle entente, dans le contexte japonais, ne dépend pas seulement de leur capacité à bien s'entendre, mais dépend aussi de leur implication et leur efficacité au travail. Ainsi, de même que dans une famille agricole, le travail de chacun de ces membres détermine si la famille vivra confortablement ou non, dans une entreprise japonaise, de la performance globale de la compagnie dépend une bonne partie du salaire des employés qui est versé sous forme de prime. De ce fait, il est facile d'imaginer qu'un employé qui ne consacre pas son maximum à sa compagnie sera perçu par ses collègues comme étant le responsable d'une éventuelle perte de salaire (Thomann, 2008)⁵². Ainsi, compte tenu de ces quelques valeurs et de la situation économique au Japon et du mode de recrutement des entreprises, un Japonais qui souhaite garantir à sa famille un bon train de vie et voudrait pouvoir payer de bonnes études à ses enfants

⁵¹ Un individu peut avoir le mérite d'être longtemps au travail sans pour autant être très efficace.

⁵² La pression psychologique que cela implique est telle que les employés hésitent à prendre leurs vacances, leurs congés parentaux et que les femmes, bien souvent, choisissent d'abandonner leur emploi après leur congé parental pour ne pas avoir à subir le regard négatif des collègues.

n'a d'autres choix que de faire tout son possible pour être à la fois méritant, performant, et avoir une bonne personnalité. Ceci implique, de longues heures de travail ainsi que de longues heures consacrées à socialiser avec ses collègues (Futoshi, 2007). Ceci implique surtout que les employés réguliers, le plus souvent des hommes, n'ont pas beaucoup de temps à consacrer à leur famille (25% des hommes entre 30 et 39 ans et ayant un emploi régulier travaillent plus de 3100 heures par années en 2000) (Futoshi, 2007).

De tels « critères » sont très lourds à porter pour les Japonais, tant les hommes que les femmes. Pour avoir un bon salaire, il est nécessaire, comme nous l'avons vu dans le premier chapitre, d'avoir un tel emploi. Mais, d'un autre côté, ce type d'emploi implique un mode de vie de moins en moins réaliste vis-à-vis de la situation actuelle. Il est évident, par exemple, que de telles valeurs ne sont pas favorables au maintien du foyer et à une hausse du taux de natalité. L'exemple de plus flagrant est le nombre de couples vivant séparés à cause du travail; en effet, les entreprises mutent de façon routinière leurs employés d'une ville à l'autre, sans les consulter. Dans ce cas, pour ne pas causer de rupture dans la vie des enfants, ce qui pourrait se répercuter sur leurs résultats scolaires, les femmes ne déménagent pas avec leur mari et demeurent là où elles étaient.

2.1.3. Conséquences de ces inégalités pour les Japonais sur le marché du travail.

Les conséquences que ce type d'environnement implique sont nombreuses et touchent différemment les hommes et les femmes. En effet, nous avons ici toute une image de l'employé idéal, défendue par le gouvernement et les entreprises qui oblige, d'un côté, les hommes à travailler plus que de raison, même lorsque cela est inutile pour la tâche à accomplir, pour subvenir aux besoins de leur famille avec laquelle ils ne passent presque pas de temps et qui empêche d'un autre côté, les femmes d'avoir un emploi bien rémunéré et les contraint plus ou moins à rester chez elles alors que la plupart d'entre elles ne demandent qu'à travailler. Compte tenu de ces éléments, il est impossible de penser que dans le cas du Japon, qui est tout de même l'un des pays les plus développés au monde et troisième économie mondiale, il ne puisse y avoir de conséquences négatives tant sur les hommes que sur les femmes et que ces conséquences, si l'on se base sur la théorie de l'équité des sexes, ne jouent pas un rôle important dans la prise de décision d'avoir des enfants ou non.

2.1.3.1. Conséquences sur les employés masculins.

Habituellement, quand il s'agit de natalité, on parle relativement peu des hommes hormis pour dire que les femmes n'ont pas les mêmes droits et avantages qu'eux et qu'ils ne s'occupent pas assez des tâches domestiques. Toutefois, même si cela est vrai, le problème ne s'arrête pas là. En effet, dans le cas du Japon, et ce surtout depuis la crise économique, les hommes sont de plus en plus sollicités au travail. Du côté professionnel, les entreprises, comme nous l'avons vu, sont très exigeantes au niveau du nombre d'heures de travail. Pour qu'un homme puisse espérer avoir des promotions, il doit obligatoirement, rester autant d'heures, sinon plus, que les autres. Suivant cette logique, il est évident que les employés auront tendance à rester de longues heures au travail pour ne pas faire figure de paresseux.

À titre d'exemple, en 1986, les Japonais travaillant dans des entreprises de plus de 5 employés travaillaient en moyenne 2236 heures par années (1954, pour les femmes)⁵³. Suite à quelques lois, mises en place par le gouvernement, pour diminuer le nombre d'heures de travail, ce taux est passé à 1942 heures en 1999 (Rebick, *The Japanese Employment System*, 2005). Toutefois, ces chiffres ne veulent pas dire grand-chose. En effet, d'une part, cela ne concerne que les heures de travail déclarées, mais, et surtout, cela inclut les emplois à temps partiel. Or, comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, avec la crise économique des années 1990, le ratio emplois réguliers / emplois à temps partiel a fortement changé en faveur de ce dernier. Ainsi, le nombre d'employés réguliers travaillant plus de 60 heures semaines a augmenté de 490 000 entre 1995 et 2001 (Kanai, 2009). Ce sont d'ailleurs les jeunes hommes entre 30 et 39 ans qui travaillent le plus longtemps. Or, c'est justement à cet âge qu'ils sont le plus susceptibles de vouloir avoir des enfants. Un sondage fait en 2001 a d'ailleurs révélé que les Japonais travaillaient plutôt 2204 heures par année soit 42,5 heures par semaine alors qu'officiellement, le nombre d'heures par année est de 1944 (Rebick, *The Japanese Employment System*, 2005)⁵⁴. Si l'on considère le fait que les emplois réguliers sont surtout occupés par les hommes et que les emplois à temps partiel le sont par les femmes, il devient évident que les hommes travaillent

⁵³ Dans la même année, les hommes travaillaient 1930 heures aux É-U et 1650 heures en Allemagne ainsi qu'en France.

⁵⁴ Soit environ 260 heures de travail non déclarées et non payées par année (5 heures par semaines).

quasiment autant d'heures que par le passé alors que les femmes sont de plus en plus reléguées dans des emplois irréguliers⁵⁵.

Cette situation n'est pas sans poser des ennuis tant au niveau de la santé physique et mentale des employés qu'au niveau de leurs relations familiales qui tendent à se détériorer de plus en plus (Shimazu, Demerouti, Bakker, Shimada, & Kawakami, 2011). En effet, depuis les années 1970, mais surtout au début des années 1980, le terme « *Karoshi* » devient tristement célèbre. Ce terme se réfère à la mort dont est victime un individu qui aurait travaillé au-delà des limites de son corps⁵⁶ (Kanai, 2009). De même, le taux de divorce est en constante augmentation au Japon.

Ces problèmes vont de pair avec une dépendance au travail (*workaholism*) et sont souvent provoqués par cette dépendance. En effet, étant donné la pression qui est mise sur les épaules des Japonais, il est fréquent que ceux-ci deviennent dépendants de leur activité professionnelle⁵⁷. On parle de dépendance quand des individus passent énormément de temps au travail et quand ceux-ci, même dans leurs temps libres, pensent à leur emploi. Cet état mental peut avoir pour effet de provoquer une grande fatigue qui se traduit par une incapacité permanente de travailler, par la mort par excès de travail « *Karoshi* » et/ou des par des problèmes de couples (Shimazu, Demerouti, Bakker, Shimada, & Kawakami, 2011).

Ce n'est qu'en 1996 que le gouvernement japonais reconnaît réellement le problème des « *Karoshi* » et des problèmes de santé liés à l'excès de travail. Toutefois, encore aujourd'hui, il est assez rétif pour accepter les demandes d'indemnisation prétextant que c'est le choix des employés de trop travailler ou non. Or, comme nous l'avons vu, ils n'ont pas forcément le choix s'ils veulent avoir une chance d'avoir des promotions. La même chose est d'ailleurs dite à propos des "*Karo-jisatsu*" (Suicide suite à un excès de travail). Dans ce cas, le gouvernement ne voulait

⁵⁵ En fait, la base du nombre d'heures de travail (on part du principe qu'il y avait aussi, en 1986, un certain nombre d'heures de travail non déclarées) est principalement due au fait que les Japonais ont désormais la possibilité de ne pas travailler le samedi.

⁵⁶ À ceux-là l'auteur rajoute les employés qui, sans être décédés, ne peuvent, du fait de problèmes de santé dus à un excès de travail, continuer de travailler (Kanai, 2009).

⁵⁷ Il est aussi possible qu'un tel état soit en partie provoqué par le fait que certains hommes ont du mal à faire face au fait qu'ils ne puissent pas satisfaire à la fois aux exigences de leur entreprise et aux besoins non matériels de leur famille. L'addiction au travail serait, dans ce cas, une sorte de fuite.

pas reconnaître la responsabilité du milieu professionnel arguant que ces personnes ont choisi de s'ôter la vie (Kanai, 2009).

Ainsi, seulement très peu de cas sont reconnus par le gouvernement japonais. En 2006, seulement 355 cas de *Karoshi*, de *Karo jisatsu* et d'invalidité permanente causés par excès de travail sont reconnus sur environ 1757 demandes. Dans le cas des employés qui, du fait d'un excès de travail, sont victimes d'un état de santé permanent les empêchant de travailler la démarche pour être indemnisés est encore plus problématique étant donné qu'une telle demande passe nécessairement par l'entreprise en question, et que cette dernière a non seulement peu de chance d'accepter une telle demande mais qu'elle risque, en plus, d'accélérer le processus de mise à pied (puisque le travailleur déclare lui-même être incapable de continuer à travailler). Ainsi, très peu de familles des individus concernés osent faire une telle démarche même si cette dernière était justifiée (Kanai, 2009).

Ceci est très problématique. En effet, comme nous l'avons vu à la fin de notre premier chapitre, le sentiment de sécurité, que ce soit financier ou émotionnel, joue un rôle très important dans le choix que fera un couple d'avoir des enfants ou non. Ainsi, tous les éléments augmentant le risque de rupture du couple tels que les absences de la maison, les risques de perdre son emploi, les inégalités entre les hommes et les femmes au sein des couples ainsi que la possibilité de maladie due à un surmenage professionnel vont tendre à limiter le nombre de naissances.

2.1.3.2. Conséquences de cette idéologie sur les femmes

De même que les hommes, les Japonaises subissent, elles aussi, les conséquences de cette idéologie du travail et les placent dans une situation presque impossible à tenir si elles veulent à la fois travailler et avoir des enfants. En effet, comme nous venons de le voir pour les hommes, dans la vision des entreprises japonaises, l'image d'un bon ouvrier et celle d'une bonne mère sont totalement incompatibles (Boling, 2008) et la raison en est très simple. Comment une femme qui a des enfants peut-elle remplir les conditions nécessaires pour être à la fois méritante, performante et avoir un bon caractère ? Il est clair que pour répondre aux deux premières exigences que sont le mérite et la performance, une femme doit se résoudre à éliminer tout désir d'avoir une vie familiale en s'efforçant de respecter les mêmes horaires et contraintes que les hommes (Desaint, 2007). Toutefois, même dans ce cas, une femme aura de la difficulté à

répondre à la troisième exigence qui est d'avoir une bonne personnalité qui concorde avec le milieu de travail et les idéaux qui y sont véhiculés. En effet, comment une femme peut être décrite comme ayant une bonne personnalité alors que l'idéologie véhiculée par le gouvernement, le travail et le milieu culturel affirme que les femmes qui pensent d'abord à leur intérêt personnel en voulant travailler sont égoïstes et peu fiables ?

Le fait est qu'au Japon, les valeurs traditionnelles, dont la répartition sexuée des tâches que nous avons vue plus haut, sont très importantes. Ces valeurs ont, en quelque sorte, été montées non seulement en idéal à atteindre, mais surtout en norme sociale que toute personne respectueuse des traditions et des autres, s'efforcera de respecter. Ainsi, les femmes se retrouvent dans une situation où toute envie et même besoin de travailler à temps plein seront systématiquement perçus par les grandes entreprises, tout du moins, comme étant la preuve d'un caractère déviant ou rebelle envers la société et le groupe et donc, totalement incompatible avec les valeurs essentielles prônées par les entreprises japonaises ainsi que par le gouvernement (Dales, 2009). Ceci n'est par contre pas le cas des petites PME qui embauchent couramment des femmes à temps plein ou à temps partiel pour des tâches de routines. C'est finalement pour cette raison que très peu de femmes ont un poste en management dans les grandes entreprises (Masae, 2005). Toutefois, comme nous allons le voir, la mise à l'écart des femmes des postes réguliers se fait aussi via d'autres processus.

2.2. Le marché du travail pour les femmes.

Le fait que les femmes ne sont pas supposées travailler à plein temps après le mariage ne les rend pas pour autant absentes du marché de l'emploi.⁵⁸ Au Japon, le marché du travail pour les femmes est en effet très complexe. D'un côté, comparées aux femmes occidentales, les Japonaises sont relativement assez actives sur le marché du travail avec un taux de participation de 48,5% des femmes de plus de 15 ans contre 56,1% en Angleterre, 51,2% en France, 59,3% aux États-Unis, 45,1% en Allemagne et 38% en Italie (OCDE, Labor situation in Japan and Analysis: General Overview 2009/2010, 2009). Toutefois, ce marché du travail, au Japon, est caractérisé par une très faible présence des femmes dans les postes réguliers et notamment, comme nous l'avons vu, dans les postes de responsabilités. En effet, les Japonaises ont tendance,

⁵⁸ Contrairement à ce qui se passe en Italie

après la naissance de leurs enfants, à occuper des emplois à temps partiel pour les raisons que nous avons vues et que nous expliquerons en profondeur plus loin. Ainsi, suivant cette logique, nous nous retrouvons avec une courbe en M (qui s'estompe néanmoins avec le temps) qui représente non seulement la naissance des enfants, mais aussi, pour une grande partie des Japonaises, la transition entre un emploi stable et à temps plein vers des emplois précaires et à temps partiel. Notons tout de suite en rappel que temps partiel ne signifie pas nécessairement que ces femmes totalisent moins d'heures de travail (Young, 2010).

Pour illustrer ce fait, il suffit de voir les chiffres correspondant à l'activité professionnelle par tranche d'âge. En 2004, selon le "*National Survey on Population, Families, and Generation*" 52% des femmes célibataires (étudiantes ou non) travaillent à temps plein comme travailleur régulier, 21% travaillent à temps partiel, 7% travaillent à temps pleins, mais pour une période déterminée, 2% sont des travailleuses indépendantes et 1% sont des travailleuses non rémunérées (Retherford & Ogawa, 2006). Nous voyons ici que le total n'est pas négligeable puisque 83% des travailleuses de plus de 15 ans qui ne sont pas mariées ont un emploi. Les 17% restant étant probablement des étudiantes qui ont décidé de ne pas travailler. Toutefois, si on exclut les étudiantes et ne prenons en compte que les femmes célibataires fraîchement graduées, nous voyons que le nombre d'emplois réguliers diminue considérablement.

En 2000, seulement 60% des femmes diplômées trouvent un emploi à temps plein⁵⁹ alors qu'elles étaient 81,1% en 1991 et 67,6% en 1994. L'explication avancée par les entreprises était que, compte tenu des problèmes économiques, il devenait trop coûteux d'engager des femmes dans de tels postes. En effet, à ce moment-là et jusqu'en 1999, en plus d'un certain nombre d'avantages, les femmes ne pouvaient pas travailler au-delà d'un certain nombre d'heures et ne pouvaient pas non plus travailler la nuit. De plus, les entreprises affirment qu'il n'est pas avantageux de former des jeunes femmes, puisque cela coûte cher et que de toute façon, elles finissent presque toutes par démissionner quand elles ont des enfants, si ce n'est à leur mariage (Garrigue, 2000)⁶⁰. C'est d'ailleurs, en partie pour cette même raison que les femmes, qui

⁵⁹À la même période, elles sont 80% en France à trouver un emploi de ce type (Desaint, 2007).

⁶⁰Si cela était particulièrement vrai par le passé, les femmes ont, depuis 1965, de plus en plus tendance à ne pas quitter le travail à leur mariage. En effet, entre 1965 et 2002 le nombre de femmes décidant de démissionner à cette occasion est passé de 80% à 24%. Ces dernières préfèrent plutôt attendre la naissance de leur premier enfant.

veulent retrouver un travail après s'être occupées de leurs enfants, se retrouvent dans des emplois à temps partiel et qu'en 2001, 76% de ces emplois sont occupés par des femmes (Retherford & Ogawa, 2006).

En fait, il est facile de voir à quel point l'idée que la place des femmes n'est pas au travail persiste. Il suffit pour cela de jeter un œil sur ce qui se passe systématiquement durant les périodes économiquement difficiles. En effet, ce sont toujours les femmes qui sont le plus touchées. Les compagnies et plus particulièrement les grandes entreprises, en fin de compte, les voient toujours comme une main d'œuvre d'appoint très utile pour rendre l'entreprise plus flexible (un noyau dur d'employés masculins à temps plein et permanent et un grand nombre de travailleurs à temps partiel « sujet au licenciement » à volonté)⁶¹. Ce qui est d'autant plus vrai aujourd'hui que les femmes ont le droit à des congés de maternité ce qui rend leur recrutement à temps plein plus coûteux pour la compagnie (Desaint, 2007).

De plus, pour rajouter à cette inégalité, compte tenu du système de promotion et d'augmentation de salaire dans les entreprises japonaises, une telle situation ne peut d'ailleurs que mener à un très grand écart de salaire entre les hommes et les femmes (Arai & Lechevalier, 2005). En 2000, ces dernières ne gagnent, en moyenne, que 66% du salaire de leur contrepartie masculin (Holloway, 2010). Une autre raison expliquant cet écart est aussi le fait que les femmes tendent plus à avoir des postes subalternes (plutôt infirmières que médecins, plutôt professeurs des écoles que professeurs universitaires, etc.) (Garrigue, 2000).

Ainsi, nous voyons clairement ici des éléments qui concordent avec la théorie du choix rationnel (coûts indirects reliés à la parentalité), la théorie de l'équité des sexes et celles du capital humain et de la stratification sexuée. En effet, d'un côté les femmes voulant avoir des enfants doivent sacrifier leur projet de carrière, mais en plus, elles ne peuvent, par la suite, qu'avoir un emploi à temps partiel moins bien rémunéré (Kumamoto-Healey, 2005). Il est donc

Finale, il semblerait que depuis 2003, les femmes continuent de travailler de plus en plus et ce, même après la naissance d'un premier enfant (Retherford & Ogawa, 2006). Cette tendance est d'ailleurs visible sur la courbe en M qui a tendance à s'aplatir en son centre.

⁶¹ Les petites et moyennes entreprises discriminent moins les femmes. Par contre, le salaire qu'elles offrent est beaucoup moins concurrentiel que dans les grandes entreprises.

important ici de tenter d'expliquer pourquoi les femmes ayant des enfants sont reléguées à des emplois de ce type puisque c'est cela même qui fait en sorte de les décourager d'en avoir.

2.2.1. Causes expliquant la prédominance des femmes dans les emplois irréguliers:

L'idéologie traditionnelle confucianiste et sa persistance de nos jours s'expriment via différents mécanismes et font en sorte que les femmes n'arrivent que difficilement à obtenir un emploi à temps plein après avoir eu des enfants. Ils sont, pour beaucoup, basés sur l'idéologie de la famille traditionnelle japonaise qui elle-même a donné naissance à un certain nombre d'éléments, organisationnels, économiques ou autres qui empêchent les femmes d'obtenir un emploi à temps plein après avoir quitté le marché du travail. Nous tenterons ici de les décrire, mais il faut, nous croyons, garder à l'esprit que ces éléments sont devenus, en quelque sorte, indépendants de ce qui leur a donné naissance et ne peuvent pas être modifiés à court terme sans causer de nombreux autres problèmes.

2.2.1.1. *La discrimination au niveau de l'âge lors du recrutement de nouveaux employés*

Pour expliquer le fait que les femmes aient tendance à occuper plus spécifiquement des emplois irréguliers, Yu (2002) invoque le fait que l'organisation même du recrutement dans les entreprises disqualifie d'office la grande majorité des demandes tant des femmes que des hommes ayant plus d'un certain âge (même si cela est illégal). En effet, les écoles, même si c'est moins vrai aujourd'hui que ça l'était par le passé, ont toujours des liens très étroits avec les entreprises. Quand ces dernières ont besoin de nouveaux employés réguliers, elles vont les engager directement après leur graduation et souvent par cohorte. Cette méthode est de plus très liée au processus de promotion puisque le second élément en importance prise en compte pour déterminer les salaires est l'âge des employés (Yu, 2002).

Ceci nous amène au problème suivant : puisque l'ancienneté dans une entreprise est le critère de base de détermination des salaires (auquel s'ajoute des primes pour le niveau d'étude et pour le rendement), que les promotions se font au départ par cohortes (elles s'individualisent après environ 10 ans) et qu'il est important de respecter la structure organisationnelle, dans quelle mesure une entreprise peut engager des personnes plus âgées en tant que travailleurs réguliers en leur donnant les mêmes responsabilités et salaires qu'un jeune venant de quitter l'école? Le problème s'est posé plus clairement depuis les années 1980, quand certaines grandes

entreprises ont commencé à embaucher des personnes en milieu de carrière pour combler certains postes demandant des compétences techniques spécifiques (cela évite aux compagnies de payer une formation technique). Dans ce cas, on a dû modifier la structure hiérarchique et le mode de promotion pour leur donner un statut correspondant à leur expérience et non plus seulement à leur ancienneté⁶². Si l'on prend en compte l'importance du respect envers les personnes plus âgées que nous-mêmes, il est en effet facile d'admettre qu'il peut être difficile pour ces entreprises de mélanger des employés appartenant à des générations différentes dans un même niveau hiérarchique (d'ailleurs, les personnes plus âgées ont souvent l'impression de perdre la face dans une telle situation).

Ce problème nous amène naturellement à un autre aspect du milieu du travail que nous avons abordé au chapitre précédent. Il s'agit de la formation spécifique à une entreprise. En effet, comme nous l'avons vu, lors du recrutement des jeunes employés réguliers, les entreprises forment ces derniers pour qu'ils acquièrent les compétences spécifiques à l'entreprise. Ces compétences, ont souvent peu à voir avec l'aspect technique des tâches à effectuer qui sont souvent communes aux différentes entreprises. En fait, les salariés sont souvent envoyés en formation technique dans un centre de perfectionnement fréquenté par les employés d'autres entreprises⁶³. Ainsi, par « compétences spécifiques », nous souhaitons plus particulièrement parler des « compétences » sociales au sein de l'entreprise tels que le mode de fonctionnement des relations interpersonnelles, l'idéologie de la compagnie, ses exigences particulières, etc. Ainsi, jusque dans les années 1980, de ce fait, une compagnie voulant engager une femme ou même un homme de 35 ans ou plus, par exemple, ne pouvait pas tenir compte de l'expérience précédente de ces jeunes puisqu'elle était considérée comme non transférable. Ainsi, cette compagnie devrait fournir à ces personnes une formation complète tout en sachant que les travailleurs en question ne travailleront certainement pas suffisamment longtemps pour qu'une telle formation puisse être rentabilisée. De même, le fait que les entreprises ne veulent pas

⁶² Toutefois, il reste que pour être engagé en « milieu de carrière » il faut avoir déjà commencé une carrière et avoir de bonnes compétences techniques. Pour les niveaux hiérarchiques les plus bas, les compagnies auront tendance à embaucher (pour les postes réguliers) des jeunes gradués sans expérience plutôt que des individus plus âgés n'ayant jamais fait leurs preuves dans un emploi régulier.

⁶³ Toutefois, il était courant que le papier sanctionnant la formation technique soit donné à la compagnie et non à l'ouvrier qui ne pouvait donc pas se prévaloir de cette formation s'il décidait de changer d'employeur.

engager des mères de famille dans un statut régulier est basé sur la même raison qu'elles rechignent à donner une formation de carrière aux jeunes femmes : trop d'absences ou de coupures nuisent à la rentabilité⁶⁴ (Desaint, 2007) (Mizue, et al., 1987).

2.2.1.2. *L'inondation du marché du travail à temps partiel.*

Le second mécanisme proposé par Yu (2002) est l'idée que le nombre trop élevé de postes à temps partiel à combler par rapport au nombre de femmes obligent ces dernières à accepter ce qu'on leur présente. Les femmes sont donc automatiquement dirigées vers de tels emplois, et ce même si ce n'est pas ce qu'elles auraient voulu. Par exemple, en 1995 il y avait 13 300 femmes voulant un emploi à temps partiel alors que 114 120 de ces postes étaient disponibles (Yu, 2002).

Nous avons vu dans le chapitre précédent que les emplois à temps partiel prenaient une plus grande importance sur le marché du travail⁶⁵. Le nombre croissant de ce type d'emplois est lié à la volonté des entreprises de trouver une main-d'œuvre à bon marché et licenciable à volonté. Ce sont surtout les femmes qui sont visées par de tels emplois, justement parce qu'elles sont réputées ne pas avoir suffisamment de temps pour avoir un emploi à temps plein en plus des tâches domestiques qu'elles ont à accomplir, et cette position est clairement liée à l'idéologie traditionnelle du partage des tâches. Notons que le travail à temps partiel définit un statut plus que des heures de travail, puisque plusieurs des femmes avec ce type d'emploi travaillent souvent réellement plus de 50 heures par semaine. Ainsi, de nombreuses compagnies de placement intérimaire telles que *Manpower Japan* se vantent de ce que les emplois qu'ils proposent sont parfaits pour les femmes mères de famille de par la flexibilité qu'ils permettent. Pourtant, ces emplois manquent souvent de la flexibilité tant vantée par ces compagnies (Weathers, 2001).

2.2.1.3. *Distribution sexuée des tâches au sein même des emplois réguliers*

Le fait que les femmes se concentrent surtout dans les emplois à temps partiel peut aussi s'expliquer par une distribution sexuée des tâches dans le cadre même des emplois réguliers les empêchant d'acquérir l'expérience nécessaire pour accéder aux postes à responsabilités et

⁶⁴ Voir l'importance de la performance ci-dessus.

⁶⁵ Cette augmentation est en bonne partie due à l'accroissement des emplois liés aux services qui sont extrêmement sensibles à la concurrence ce qui implique donc des bas salaires et des horaires spéciaux.

poussant, à terme, les femmes désabusées à quitter leurs emplois. Ainsi, si l'on se concentre seulement sur les femmes (souvent célibataires) ayant un emploi à temps plein, c'est-à-dire régulier, nous nous rendons compte que très peu de ces dernières se retrouvent avec des responsabilités qui leur permettraient, à l'avenir, d'avoir accès à des postes de cadre⁶⁶ (Masae, 2005). Il y a, là aussi, une part d'idéologie puisque l'idée circule largement que les femmes, du fait d'un plus grand développement de l'hémisphère droit du cerveau, sont plus portées sur les émotions que sur la rationalité. Ainsi, elles sont non seulement perçues comme moins capables que les hommes à diriger une entreprise pour ce qui est des décisions commerciales, par exemple, mais aussi pour ce qui est des relations interpersonnelles à l'intérieur des entreprises. En effet, dans une société nettement patriarcale, il serait assez difficile pour une femme de diriger des hommes alors que ceux-ci ont l'habitude de les voir comme des subalternes. En 1986, par exemple, le journal Asahi Shimbun affirmait que 40 % des hommes et 60% des femmes ne veulent pas travailler sous les ordres d'une femme (Desaint, 2007). L'explication donnée est que la culture Japonaise traditionnelle, et sa division sexuée des tâches, est toujours très présente et acceptée comme allant de soi dans la société japonaise.

La distribution sexuée au sein de l'entreprise se fait via au moins deux éléments que nous allons voir maintenant. Le premier est un recrutement dans des filières différentes selon que ce sont des hommes ou des femmes qui sont engagés. Officiellement cela n'est plus le cas aujourd'hui, mais il reste, du moins dans les grandes entreprises, que les femmes ne sont pas encouragées à faire carrière⁶⁷. Ce mode de recrutement implique que les responsabilités entre les filières ne sont pas les mêmes. Le second élément est que, selon l'idéologie, les femmes ont, plus ou moins naturellement, tendance à remplir certaines tâches plus que d'autres. Cette habitude fait qu'elles acquièrent plus difficilement certaines compétences de *leadership* et sont donc écartées des promotions.

⁶⁶ En 2002, seulement 4% des employés des filières en Carrière et Management sont des femmes (Masae, 2005).

⁶⁷ En fait, dans les grandes entreprises, il ne s'agit plus vraiment de « filière » comme cela était le cas il y a quelques années mais plutôt, tout simplement, de statut d'emplois. Emplois réguliers pour les hommes et emplois précaires pour les femmes.

1) Le recrutement des femmes dans la « filière » de Carrière et Management.

Il y a, aujourd'hui, malgré les lois antidiscriminatoires, peu de femmes présentes dans la filière « carrière et management ». En effet, les entreprises décident encore largement combien de femmes seront engagées dans les différents types d'emplois réguliers, et ce même si la discrimination est interdite. Il s'agit ici d'une interprétation de la loi où les femmes ont les mêmes opportunités d'être engagées. Cette interprétation n'est pas dans l'esprit de la loi, mais elle la respecte suffisamment en apparence pour que les entreprises ne soient pas pénalisées. De plus, ces dernières, pour se défendre, disent qu'il est difficile pour eux d'engager des femmes avec les mêmes avantages que les hommes, car bon nombre d'entre elles quittent relativement rapidement leur poste pour fonder une famille. Ceci ne paraît en fait pas tout à fait faux puisqu'en 1990, par exemple, 15% des femmes engagées dans la filière de carrière avaient quitté leur poste moins de 18 mois après avoir été engagées⁶⁸. De ce point de vue, il paraît donc moins rentable pour les entreprises d'engager et former des femmes qui quitteront de toute façon l'entreprise (Desaint, 2007). Il est évident que dans de telles conditions, les entreprises ont tendance à favoriser les personnes qui sont les plus susceptibles de rester dans la même entreprise pendant une longue période de temps et d'ainsi rentabiliser la formation qu'elles ont reçue (Masae, 2005).

2) Le manque de formation des femmes au sein des entreprises.

Comme nous l'avons vu, en 2002, seulement 4% des employées dans la filière « Carrière et Management » sont des femmes. Parmi ces dernières, très peu deviendront effectivement des cadres (9,6% des cadres juniors, 4,5% des cadres moyens et 2,4% des cadres supérieurs sont des femmes). Certaines décideront de quitter leur emploi pour s'occuper de leurs enfants et d'autres n'auront jamais accès à des promotions (Masae, 2005).

Masae (2005) donne une bonne explication en parlant du fait que, dans une même filière, pour un même travail dans un même département, un homme et une femme ne se voient pas attribuer les mêmes tâches. Les hommes se voient plus attribuer le côté « management » alors que les femmes s'occupent surtout des tâches où elles n'ont pas à prendre de réelles

⁶⁸ Malheureusement, le pourcentage pour des hommes n'est pas disponible et il est donc difficile de dire si, effectivement, les femmes ont plus tendance que les hommes à quitter leur emploi dans les mois suivant leur embauche.

responsabilités. Il y a bien un roulement des tâches, comme cela est fréquent au Japon pour faciliter la flexibilité des employés, mais ce roulement se fait à l'intérieur de 2 sphères distinctes (Masae, 2005).

Il faut noter ici que ce n'est pas seulement la direction de l'entreprise qui impose cette distribution des tâches, mais les employés eux-mêmes. Ceci n'est d'ailleurs pas difficile à comprendre puisque, comme nous l'avons démontré, les Japonais font tout leur possible pour ne pas créer de conflits et basent donc leur comportement sur les règles sociales. En somme, le respect des règles de bienséance et la volonté de ne pas créer un désordre social au sein de l'entreprise pénalisent les femmes.

En effet, ces dernières, n'acquérant finalement aucune expérience pertinente dans le domaine du management, se voient exclues de toutes promotions au sein de l'entreprise, et ce, même s'il elles ont eu la chance d'intégrer la bonne filière au début de leur carrière. Cette situation fait qu'au bout d'un moment, ces femmes en arrivent à manquer de confiance en elles puisqu'on ne leur donne pas de nouvelles responsabilités (Masae, 2005). Ce manque de confiance arrive bien souvent autour des 25 ans, au moment où les hommes de leur cohorte commencent à avoir des promotions.

En fait à partir de cet âge, en plus du manque de confiance en elle, elles subissent aussi la pression de leurs collègues qui leur font sentir qu'elles devraient se marier (si elles ne le sont pas déjà) et quitter leur travail pour s'occuper de leur famille (Weathers, 2001). Compte tenu de la tendance actuelle, cette pression se fait de plus en plus tard, mais tout de même, les femmes se sentent rapidement obligées de partir. L'idée du « *Christmas Cake* » est toujours très présente, même si l'âge moyen au mariage a augmenté. C'est-à-dire, qu'une fois Noël passé, le gâteau ne vaut plus grand-chose. Ainsi, maintenant, une femme célibataire qui a plus de 30 ans ne risque pas de se sentir bien avec cela.

2.2.1.4. *Système de taxation pénalisant les femmes qui travaillent à temps plein.*

De plus, au-delà des raisons mentionnées ci-dessus, la manière dont est déterminé le salaire des hommes est elle-même un fort incitatif pour diriger les femmes vers une vie de mère au foyer. En effet, comme nous l'avons vu plus haut, le salaire des hommes contient beaucoup d'indemnités se rapportant à sa vie privée (Thomann, 2008). Étant donné que les employés sont

engagés par cohorte, ces indemnités ne sautent pas forcément aux yeux puisqu'elles sont aisément perçues comme des primes d'ancienneté. Ces indemnités concernent notamment le nombre d'enfants, s'il a des parents malades et s'il a une femme au foyer. En somme, ces primes dépendent du nombre de personnes qu'un travailleur régulier masculin a à sa charge (Thomann, 2008).

Ceci peut paraître très généreux de la part des compagnies, mais cela implique aussi un certain nombre de contraintes qui touchent directement les femmes qui pourraient vouloir travailler à temps plein et faire carrière. Par exemple, si une femme travaille trop d'heures ou a un salaire trop élevé, la compagnie ne donnera plus cette indemnité qui est souvent plus grande que l'écart entre le seuil d'admissibilité et le revenu de la femme. Ainsi, pour qu'un homme puisse obtenir l'indemnité pour femme au foyer, son épouse ne doit pas gagner au-delà de 1 300 000 de Yen par années, soit environ 15 000\$CA (Sokai & Asooka, 2007).

Un autre palier, plus bas encore, est aussi très déterminant pour ce qui est du choix des femmes de poursuivre une carrière. Il s'agit du seuil au-delà duquel un individu doit payer des impôts. Ce seuil est, au Japon, de 1 030 000 de Yen par année, soit environ 11 500\$CA⁶⁹ (Sokai & Asooka, 2007). De même, c'est à ce palier qu'une femme devra cotiser pour la caisse d'assurance sociale. En dessous de ce palier, c'est l'entreprise du mari qui a pour responsabilité de payer ce montant (Yu, 2002). Ainsi, environ 6% des femmes au foyer ne travaillent pas pour pouvoir bénéficier des exemptions de taxes et diverses primes accordées à leurs maris. De même, 27,5% des femmes travaillant à temps partiel ajustent leurs revenus pour ne pas dépasser le seuil des 1 000 000 de Yen par année. Enfin, une autre raison pour les femmes de ne pas trop travailler est que si ces dernières le font plus des $\frac{3}{4}$ du nombre d'heures correspondant à un emploi à temps plein, elles doivent s'inscrire dans le système de la sécurité sociale et payer leurs cotisations (Sokai & Asooka, 2007).

Évidemment, comme nous l'avons vu dans la section précédente, la flexibilité de l'emploi va de pair avec un faible revenu. Ainsi, une femme qui décide d'ajuster son salaire pour ne pas dépasser le palier au-delà duquel elle devra payer des impôts et la cotisation sur l'assurance sociale devra nécessairement choisir un emploi mal rémunéré. Ceci a d'ailleurs un effet pervers

⁶⁹ Au taux de décembre 2012.

puisque cela oblige les femmes à travailler plus d'heures pour atteindre ce palier, diminuant ainsi, en fin de compte, le nombre d'heures où elles sont présentes chez elles. Ce qui est l'effet opposé de ce que souhaite le gouvernement.

Si l'on se tient à ce que nous avons vu ici, il paraît évident que le coût indirect d'avoir des enfants est très important puisqu'une naissance signifie, presque irrémédiablement, la fin de toute possibilité de carrière pour la femme. Les femmes ont donc tendance à vouloir repousser le plus possible la naissance des enfants puisqu'une fois qu'elle aura quitté le travail il lui sera presque impossible de se trouver un travail régulier lui permettant d'avoir un bon salaire. De ce fait, elle se verra poussée à jouer son rôle de mère au foyer et, de plus en plus, de travailler à temps partiel pour pallier les besoins financiers grandissants des familles. Ce double rôle met à jour d'autres grandes inégalités que nous allons voir au niveau de la sphère privée.

3.0. Inégalité dans la sphère privée.

Conséquemment à ce que nous venons de voir, il est évident que les inégalités présentes sur le marché du travail ne sont pas sans répercussion dans le domaine privé. En effet, les hommes ne sont pas souvent chez eux et aux femmes revient donc la responsabilité de s'occuper de toutes les tâches domestiques ainsi que l'éducation des enfants. Or, si l'on se base sur la théorie de l'équité des sexes, l'un des facteurs essentiels à une remontée du taux de natalité dans les sociétés industrialisées tel qu'elle se produit dans les pays d'Europe du Nord est justement la mise en place d'une plus grande égalité entre les hommes et les femmes tant dans la sphère privée que dans la sphère publique. C'est-à-dire que les hommes et les femmes devraient bénéficier d'une égalité des chances totales pour ce qui est de l'emploi et d'une égalité tout aussi grande pour ce qui est du partage des tâches au sein du foyer. Or, comme nous allons le voir, de même que l'équité est loin d'être atteinte dans la sphère publique, elle l'est tout aussi peu dans la sphère privée et ce, pour plus ou moins les mêmes raisons.

3.1. Le partage des tâches domestiques

Quand on parle d'inégalité dans la sphère privée, on se réfère bien souvent au partage des tâches entre les hommes et les femmes. Au Japon, ce partage a toujours été particulièrement inégal puisque l'entière responsabilité des tâches domestiques et de l'éducation revient, de par

l'idéologie traditionnelle et le marché du travail, aux femmes qui sont, pour être considérées comme des bonnes épouses et mères, censées rester chez elles pendant que leur mari travaille.

Dépendamment de la période et de la situation économique, cette idéologie pose plus ou moins de problèmes pour ce qui est de la natalité. Par exemple, dans les années 1970, le Japon, en plein essor économique, connut un regain de traditionalisme où il était question du rôle de la femme au foyer. Cela ne posait aucunement problème puisque, dans la majorité des cas, le revenu des femmes n'était pas nécessaire à la survie du foyer. Il n'y a que dans les classes de revenus les plus faibles que le salaire de la femme était nécessaire : de là les presque 30% des femmes mariées qui travaillaient (Gao, 2001).

Ainsi, à ce moment-là, environ 80% des hommes et des femmes étaient tout à fait d'accord avec cette distribution sexuée des tâches (Coulmas, 2007). Dans les années 1980, plus de femmes mariées ont continué de travailler, mais c'est dans les années 1990, lors de l'éclatement de la bulle spéculative, que la situation a radicalement changée et de plus en plus de foyers ont eu besoin d'avoir une seconde source de revenus ou, parfois, d'une source de remplacement le temps que l'homme se trouve un nouvel emploi. C'est à ce moment-là que le problème de l'égalité des sexes a pris réellement de son ampleur. En effet, dans le cas où les femmes aussi doivent participer à l'apport économique du foyer, le partage des tâches domestiques demande nécessairement à être plus égalitaire, d'autant plus que ce partage, tel qu'il est pratiqué encore aujourd'hui, empêche les femmes d'accéder à un travail régulier ce qui, comme nous l'avons vu plus haut, les confine à des emplois très mal rémunérés et offrant peu de garanties (Coulmas, 2007).

Compte tenu de cette situation et, il faut l'admettre, à l'évolution des mentalités, en 2003, ce sont 48% des femmes et 43% des hommes qui se disent être pour un partage plus égalitaire des tâches domestiques contre 22% et 21% en 1973 (Coulmas, 2007). Toutefois, comme nous l'avons vu, les compagnies, de par leurs exigences, empêchent les hommes de participer à ces tâches, et ce même si, malgré sa position conservatrice, le gouvernement a tenté de mettre en place des lois favorisant la participation des pères. Notons que la position du gouvernement était aussi liée à des motifs plus traditionnels : en effet, avec des meurtres spectaculaires commis par des adolescents à la fin des années 1990 et au début des années 2000, adolescents venant de

familles avec des pères absents, le gouvernement a voulu que les pères prennent une place plus importante dans l'éducation des enfants. Notons que la faute a néanmoins été attribuée aux mères, jugées surprotectrice.

Un autre élément qui rend problématique et injustifié ce partage des tâches inégalitaire est sans doute l'évolution des technologies. En effet, en 2000, les Japonaises n'avaient besoin que de 29 heures par semaine (3 heures pour les hommes) pour effectuer les tâches domestiques alors que ces dernières nécessitaient 52 heures de travail par semaine en 1959 (Desaint, 2007) (Rindfuss, Minja, Bumpass, & Tsuya, 2004). Si cela est positif, il aurait pourtant fallu que les entreprises et le gouvernement changent leur vision des choses et s'adaptent à cette nouvelle réalité. En effet, puisque le temps nécessaire à ces tâches domestiques est diminué, il n'est plus pertinent d'affirmer qu'il serait mieux que les femmes soient à plein temps chez elles. Il vaudrait mieux qu'un partage des tâches domestiques plus égalitaire soit favorisé par les entreprises, notamment en permettant aux hommes de travailler moins d'heures, dégageant ainsi les femmes d'une partie de leurs tâches leur permettant ainsi d'obtenir un emploi à temps plein.

Et c'est justement là que le conflit existe. En effet, les femmes ont d'un côté beaucoup plus de temps pour travailler comparé à ce qu'elles avaient dans les années 1950 (23 heures de plus), mais d'un autre côté, elles ont toujours de la difficulté à concilier vie professionnelle et vie de famille. Ainsi, si une femme travaille, elle n'aura pas le temps non seulement de travailler les mêmes heures que les hommes, mais en outre, ces derniers ne pourront plus, de même, respecter ces horaires puisqu'ils devront automatiquement participer aux tâches ménagères. C'est finalement ce que dit Gaborit (2007) quand elle affirme que le problème n'est pas tant que les femmes ne peuvent pas se déplacer vers la sphère publique, mais plutôt que les hommes ne s'ajustent pas en remplissant le vide laissé par les femmes dans la sphère privée (Gaborit, 2007).

Évidemment, cette situation est particulièrement problématique pour les mères de famille monoparentale qui se retrouvent dans une situation où elles n'ont pas le choix de cumuler de longues heures de travail dans un emploi précaire mal rémunéré et de remplir leurs tâches ménagères sans avoir l'aide d'un conjoint. Le taux de divorce augmentant rapidement au Japon, et l'obligation pour les maris de payer une pension alimentaire était peu renforcée, il est clair que cette sorte de discrimination devient réellement problématique, d'autant plus que les

Japonaises, en cas de divorce, ont tendance à ne pas se remarier et donc à ne plus avoir d'enfants puisque très peu de femmes divorcées se remarient par la suite (MacKellar, Ermolieva, Horlacher, & Mayhew, 2004).

3.2. Les conséquences de ces inégalités dans la sphère privée.

Les conséquences de ces inégalités dans la sphère privée sont nombreuses et touchent le couple en tant qu'entité, l'homme, la femme et enfin les enfants. Pour comprendre l'effet de ces inégalités, on peut évidemment se baser sur la théorie de l'équité des sexes. Cette dernière explique très bien le fait que quand une relation est inégalitaire, le taux de natalité a tendance à rester très bas. Un autre élément à prendre en compte est aussi, comme nous l'avons vu, l'importance du sentiment de sécurité pour ce qui est de la prise de décision. Si cela ne posait pas vraiment de problèmes par le passé où le taux de divorce était encore très bas et que le risque de devoir élever un enfant seul était quasiment inexistant, aujourd'hui, avec la montée du taux de divorce, les couples, et surtout les femmes qui obtiennent le plus souvent la garde des enfants et ce, sans réel soutien de leur ex-mari, ont tendance à peser le pour et le contre avant d'avoir des enfants. Cela n'est d'ailleurs pas étonnant. En effet, étant donné que les hommes sont le plus souvent absents de chez eux et ne participent que très peu aux tâches domestiques, ils finissent par devenir étrangers au foyer. Tellement que nombre d'entre eux acquièrent un statut d' « invité spécial » chez eux. Il est évident que dans de telles situations, le maintien de la bonne entente et de l'unité familiale peut être compromis. Le gouvernement a bien essayé de mettre en place quelques mesures pour favoriser la présence des pères à la maison, notamment en leur permettant de prendre des congés parentaux, mais, les attentes de l'employeur sont telles qu'il est très difficile pour un homme de faire valoir ses droits sur ce point.

Sur les femmes, celles qui doivent rester chez elles ou cumuler emplois à temps partiel et tâches domestiques, les effets sont particuliers. Certaines vont développer des maladies mentales. L'une d'elles, très particulière, le « syndrome de la cuisine », fait que les femmes, à la seule idée de devoir faire à manger, perdent conscience, ont des maux de têtes ou des nausées (Mizue, et al., 1987). D'autres vont s'ennuyer et finir par entrer en dépression nerveuse et d'autres encore, devant l'impossibilité d'obtenir personnellement un certain succès social, vont s'investir entièrement dans la réussite de leurs enfants. À tel point d'ailleurs qu'un certain

nombre d'entre eux finiront par développer eux-mêmes certaines pathologies causées par la trop grande pression imposée par leur mère (Lock, 1990).

Enfin, il est aussi évident qu'un certain mal-être ne peut manquer de s'imposer. En effet, le fait qu'au Japon, les valeurs traditionnelles, dont la répartition sexuée des tâches, soient très importantes fait que ces valeurs ont été, en quelque sorte, montées non seulement en idéal à atteindre, mais surtout en norme sociale que toutes personnes respectueuses des traditions et des autres, s'efforcera de respecter. Ainsi, les femmes se retrouvent dans une situation où toutes envies et même besoins de travailler à temps plein auront tendance à être perçus comme étant la preuve d'un caractère égoïste, immature et donc, totalement incompatible avec les valeurs essentielles prônées par les entreprises japonaises ainsi que par le gouvernement (Dales, 2009).

Du côté des hommes, les conséquences ne sont pas moins importantes. En effet, même s'ils n'ont pas la possibilité d'être plus souvent chez eux, ils ont tout à fait conscience des attentes de leur épouse ainsi que de leurs enfants. Par le passé ces attentes étaient somme toute minimales puisque tout le monde était en accord sur le rôle de chacun. Si l'on se réfère aux trois rôles de la parentalité dont parle Futoshi (2007) (Pourvoyeur, Socialisateur et Soigneur), les hommes étaient limités au rôle de pourvoyeur, c'est-à-dire que leur seul rôle est de subvenir aux besoins matériels de leur famille et ne jouent donc presque aucun rôle dans la sphère privée (Futoshi, 2007). Aujourd'hui, avec l'émergence, même au Japon, d'une littérature insistant sur l'importance du père au foyer, des conséquences de l'absence du père sur le taux de délinquance juvénile et sur la natalité, les pères se sentent de plus en plus concernés par les problèmes que peuvent rencontrer leur famille. En fait, près de 90% d'entre eux auraient voulu pouvoir s'investir plus en 2000 (Futoshi, 2007)⁷⁰.

Mais, face à l'impossibilité de remplir leur rôle de père « socialisateur » et « soigneur », bon nombre d'hommes finissent par éviter leur foyer et préfèrent, comme nous l'avons vu au chapitre précédent, se consacrer encore plus à leur travail et deviennent, pour beaucoup, des « *workaholists* » (Shimazu, Demerouti, Bakker, Shimada, & Kawakami, 2011).

⁷⁰ Même s'ils ne sont pas tous d'accord sur le rôle qu'ils devraient jouer.

Ce genre de comportement de « fuite » face à des attentes qui ne peuvent être comblées démontre qu'il y a clairement un conflit apparemment insoluble entre les attentes du monde du travail et celui de la famille et ne peut que participer à la mise en place d'un climat d'insécurité dans lequel les couples peuvent avoir tendance à hésiter de vouloir avoir des enfants. Nous avons vu jusqu'ici que les attentes des entreprises n'ont pas changées depuis la mise en place du système de l'emploi à vie, et ce même si la situation demanderait des ajustements. Ainsi, le gouffre s'est avant tout creusé via les changements dans les attentes de la population qui n'ont pas manquées de se produire lors de la seconde transition démographique, conformément à la théorie du même nom. Lors de la prochaine section, nous tâcherons de définir quelques-uns de ces changements qui, selon nous, ont un effet direct sur le taux de natalité.

4.0. Inadéquation entre réalité et nouveaux idéaux et ses conséquences sur la natalité.

Comme nous venons de le voir, les inégalités entre les hommes et les femmes dans les différentes sphères de la société peuvent causer une baisse de la natalité et un maintien de celle-ci à un niveau très bas. Toutefois, comme nous l'avons aussi vu plus haut, ce n'est pas les inégalités en elles-mêmes qui créent cette baisse de la natalité, mais plutôt le gouffre créé par la cohabitation entre valeur traditionnelle encourageant une distribution sexuée des tâches et valeur moderne prônant une égalité totale. Au Japon, cette distinction entre le pôle traditionnel défendu par les entreprises et le gouvernement et le pôle plus moderne défendu par les femmes, mais aussi par les hommes, est très claire. Aujourd'hui, les Japonais veulent plus de liberté, plus d'autonomie. Cela correspond d'ailleurs à ce que nous avons vu sur la seconde transition démographique et le rôle qu'y joue l'évolution des valeurs.

L'un des principaux éléments touchés par l'évolution des idéologies au courant de la seconde transition démographique concerne, comme nous allons le voir, la place et le rôle du mariage ainsi que de la sexualité dans la société. Comme nous l'avons vu plus haut, au Japon, très peu d'enfants naissent en dehors des liens du mariage. Ainsi, tout ce qui touche les relations de couples, tels que le mariage, la cohabitation prémaritale ainsi que la sexualité prémaritale, prend toute son importance. Le second sujet d'actualité concerne l'importance d'avoir des enfants pour les couples. L'idée de mariage est-elle fortement associée à la parentalité ou non?

Enfin, l'évolution des attentes vis-à-vis du conjoint potentiel est aussi un élément central dans la question de la natalité puisque ces attentes déterminent s'il est plus ou moins probable que les jeunes se marient rapidement ou non.

4.1. Évolution du lien entre cohabitation, sexualité, parentalité et mariage.

Tel que nous l'avons dit, l'illustration la plus flagrante que nous pouvons donner au sujet des causes de la seconde transition démographique concerne sans doute le lien entre la sexualité, le mariage et la parentalité. Traditionnellement, du moins pour ce qui est de la période suivant la restauration de Meiji, ces trois éléments étaient indissociables les uns des autres. Ainsi, il était mal vu qu'une femme ait des relations sexuelles avant de se marier et surtout, qu'elle ait des enfants illégitimes. Si cet idéal est toujours mis en avant dans la société japonaise, l'évolution des mœurs, sans doute liée, comme nous l'avons vu, à une scolarité plus longue des femmes,⁷¹ mais aussi et surtout à l'apparition des moyens de contraceptions, a provoqué un éclatement de cet ensemble.

Cette situation semble similaire à ce qui se passe dans les pays occidentaux, mais présente toutefois une différence très importante. En effet, en France, par exemple, ces trois éléments que sont la sexualité, la parentalité et le mariage se sont entièrement séparés ou presque les uns des autres. Plus précisément, il est courant, en France, de rencontrer des couples non mariés ayant des enfants ensemble (plus de 50% des enfants en France en 2007 sont issus de couples non mariés), des familles monoparentales (en 2005 17,5% des enfants ne vivent qu'avec un seul de leurs parents), des jeunes ou moins jeunes ayant des relations sexuelles sans avoir l'intention de se marier (République Française, 2009). Au Japon, cet éclatement a aussi eu lieu. Toutefois, plutôt que de donner naissance à trois éléments distincts, il n'en a donné naissance qu'à deux. Ainsi, les Japonais ont des relations sexuelles de plus en plus jeunes (Goto, Yasumura, Yabe, & Reich, 2006) mais, contrairement à ce qui se passe en France, les familles monoparentales sont encore très mal vues. En fait, si l'on se fie aux statistiques, moins de 2% des naissances se font en dehors des liens du mariage puisque quand les relations prémaritales donnent lieu à des grossesses, les couples sont en général forcés à se marier (Holloway, 2010, p. 3).

⁷¹ Bien qu'à notre sens, cela est valable aussi pour les hommes qui ont, eux aussi, une scolarité plus longue que par le passé.

De même, nous pourrions rajouter à cela un lien très clair entre la cohabitation et le mariage. Comme nous venons de le voir, la seconde transition démographique, dans un contexte occidental, implique une augmentation de la cohabitation prémaritale. En cela, le Japon présente aussi une divergence avec les autres pays développés dans le sens où la cohabitation prémaritale n'est clairement pas la norme. Comme nous l'avons vu plus tôt, cela peut s'expliquer en bonne partie par le fait que les logements sont chers et que les jeunes préfèrent rester chez leurs parents, mais cela s'explique aussi par le fait que les moyens de contraceptions ne sont pas couramment utilisés. La pilule n'a en effet été autorisée qu'en 1999 et n'est toujours pas très populaire (Retherford & Ogawa, 2006). Le préservatif, quant à lui, est soumis à l'initiative des hommes qui ont tendance à préférer ne pas l'utiliser. De ce fait, la cohabitation prémaritale est généralement évitée autant que possible puisqu'elle implique un risque plus grand de grossesse (Atoh, 2008) et, pour la raison que nous venons de voir, de mariage plus ou moins contraint.

4.2. La valeur des enfants et le « new mariage concept ».

Comme nous venons de le voir, au Japon, encore aujourd'hui, la parentalité implique presque systématiquement le mariage. Toutefois, l'inverse n'est plus nécessairement vrai. Dans le second chapitre de ce travail, nous avons vu que les difficultés économiques font qu'il est de plus en plus difficile pour les Japonais d'avoir plusieurs enfants. Cela est vrai, mais si l'on cherche un peu plus loin, nous voyons que ce qui fait qu'il est coûteux d'avoir des enfants, c'est avant tout la volonté de suivre un certain train de vie, c'est-à-dire, conserver un confort matériel plus élevé (Retherford & Ogawa, 2006). Par le passé, il était nécessaire pour les couples d'avoir plusieurs enfants pour avoir la garantie d'avoir de quoi vivre dans leurs vieux jours. La charge de leur entretien était ainsi répartie entre chaque enfant qui, sous le système de la famille étendue, vivait et travaillait ensemble. Aujourd'hui, cela n'est plus nécessaire. Les couples ont la possibilité de faire des placements, d'économiser et surtout, d'avoir une retraite leur garantissant un revenu régulier, et ce même s'ils n'ont pas d'enfant. En somme, le fait d'avoir moins d'enfants, non seulement ne porte pas à conséquence sur leurs vieux jours, mais leur permet de plus d'avoir un train de vie plus confortable durant leur vie active.

Aujourd'hui, si l'on se fie aux statistiques, en 2003, près de 50% des jeunes (contre 40% en 1993) pensent que le mariage n'implique pas forcément d'avoir des enfants et que ces

derniers ne sont pas nécessaires au bien-être du couple. De même, plus de la moitié de la population, plus particulièrement les femmes, perçoit en premier lieu le fait d'avoir des enfants comme une responsabilité plus que comme un plaisir (Coulmas, 2007) (Holloway, 2010). Toutefois, ces chiffres restent à prendre avec précaution puisqu'ils se rapportent à ce que les jeunes pensent et non à ce qu'ils veulent. En effet, si l'on se penche sur les résultats du « *Japan National fertility survey* » de 2005, on voit que le nombre idéal d'enfants selon la population des célibataires de 18 à 49 ans est de 1,92 pour les femmes et 1,91 pour les hommes (Hara, 2008). Ainsi, malgré le changement dans les mentalités et ce que Retherford & Ogawa, (2006) appellent le « *new marriage concept* », le nombre idéal d'enfants reste tout de même plus élevé que leur nombre effectif. Ceci implique donc que d'autres facteurs que les valeurs des enfants sont en jeu.

Évidemment, le fait que les couples accordent moins d'importance au fait d'avoir des enfants ne peut que participer à la baisse de la natalité. Toutefois, ce qu'il faut se demander ici, c'est s'il y a une réelle perte d'intérêt pour la parentalité ou bien si cette situation est plutôt due au fait que le coût financier et psychologique d'avoir des enfants est tellement grand que les Japonais préfèrent se dire, plutôt que de rester célibataire toute leur vie, que peut être avoir des enfants n'est pas l'aspect central du mariage.

5.0. Évolutions des attentes vis-à-vis du conjoint. Changement et persistance.

Le fait d'avoir des enfants ou non n'est pas le seul aspect du mariage qui est en changement. Un autre aspect important concerne les critères de choix des conjoints. Par le passé, jusqu'à encore récemment, de nombreux mariages étaient fondés sur un système de rencontre organisée, soit par la famille, soit par des agences, et le rôle de la famille avait une grande importance dans le choix du conjoint. Les unions se basaient sur des critères bien précis tels que les moyens financiers, le fait de se rapprocher d'une famille en particulier. En somme, il s'agissait souvent de mariage de raison (bien que les jeunes pour lesquels on avait organisé une rencontre puissent développer une relation amoureuse) ou une certaine logique présidait au choix du conjoint. Aujourd'hui, conformément à la logique de la seconde transition démographique qui implique une volonté d'être plus libre et plus heureux, les jeunes ont commencé à vouloir faire des mariages d'amour mais, tout en gardant une certaine légitimité

vis-à-vis des parents. Par exemple, une Japonaise, même très amoureuse, aura tendance à ne pas vouloir se marier si son mari n'a pas un emploi stable et bien rémunéré, et ce même si elle-même est tout à fait indépendante financièrement. Les raisons à cela sont multiples, mais l'une d'elles est que ses parents n'accepteraient pas un gendre qui n'a pas un emploi régulier (West, 2011).

Le fait de vouloir avoir un mariage romantique tout en respectant les standards des parents en plus de vouloir conserver un certain train de vie est aussi l'une des raisons pour laquelle le taux de natalité reste très bas. De ce point de vue, en effet, les femmes auront moins d'enfants tout simplement parce qu'il leur faudra plus de temps pour trouver la bonne personne ou tout simplement pour se résoudre à baisser leurs exigences.

Un autre des éléments pouvant expliquer le manque de popularité croissant du mariage et de la parentalité au Japon provient en partie de l'évolution des attentes vis-à-vis du conjoint potentiel. Évidemment, comme nous l'avons vu précédemment, cela est relié à l'environnement économique. Toutefois, de cette situation est née tout un ensemble d'attentes qui sont, en quelque sorte, devenues indépendantes de l'environnement économique actuel et deviennent parfois irréalistes. Ainsi, une certaine image de l'homme et de la femme idéale existent au Japon. Cette image est très forte et va participer significativement au choix que fera un jeune de se marier ou non. Nous allons donc ici survoler certains des critères qui font qu'une personne est perçue ou non comme pouvant être un conjoint acceptable.

Il faut sans doute noter tout de suite qu'au Japon, l'amour tel que nous le voyons en occident n'a pas nécessairement le même impact sur le choix ou non de se marier avec quelqu'un. La bonne entente ainsi que la compatibilité de caractère jouent souvent un rôle plus important que les sentiments amoureux (West, 2011). Cela ne veut pourtant pas dire que les Japonais ne cherchent pas à se marier avec la personne qu'ils aiment mais plutôt, que l'amour n'est pas ce qui provoquera la décision de se marier.

5.1. L'homme idéal.

Pour les Japonais, l'homme idéal est un mélange d'idéologie traditionnelle et d'aspiration plus moderne. Pour être perçu comme étant un homme adulte, il devra occuper un emploi régulier et stable. Un *freeter*, par exemple, ne sera pas perçu comme étant un homme à part

entière, car il n'assume pas les responsabilités associées à un emploi régulier (Cook, 2013). Ce lien entre le fait d'avoir un tel emploi et d'être considéré comme un adulte provient de l'adaptation de l'idéologie Samurai au contexte du travail salarié. En effet, selon cette idéologie, pour être considéré comme un adulte, il fallait faire preuve d'habileté à se concentrer sur une tâche précise, être discipliné, diligent, tenace, honorable, loyal, dévoué à la tâche, etc. Or, le seul moyen par lequel un homme peut mettre en avant ces qualités dans le monde actuel est en occupant un emploi régulier où il aura la possibilité de faire carrière. Les *freeters*, même s'ils sont dotés de la meilleure volonté du monde, seront toujours perçus, en quelque sorte, comme des enfants. De ce fait, très peu de femmes sont intéressées à se marier avec un *freeter* (Cook, 2013). Le grand nombre d'hommes avec des emplois irréguliers depuis les années 1990 est donc devenu une cause de la baisse du nombre de mariages et ainsi une cause de la faible natalité.

L'importance pour les hommes d'avoir un bon emploi ne se limite pas au fait d'être considéré comme un adulte. Un bon emploi, comme nous l'avons vu dans le second chapitre, implique aussi une certaine sécurité financière et une bonne source de revenus. Toutefois, au-delà de la sécurité financière minimale, c'est tout un train de vie qui est favorisé. Par exemple, en 2005, une étude basée sur un sondage démontre qu'environ 64% des femmes célibataires souhaitent un mari gagnant au moins 6 millions de Yens par année (Miura, 2005). Cela correspondait, la même année à entre 55 000 et 70 000\$CA. Compte tenu de la situation économique actuelle et même dans les meilleures conditions, il est très peu probable qu'un homme de moins de 34 ans puisse gagner autant d'argent (Coulmas, 2007). Cela démontre que plusieurs femmes, ayant grandi dans un foyer ayant pour chef de famille un homme ayant un emploi à vie, avec les avantages qui y sont reliés, notamment un salaire élevé, ont tendance à ne pas souhaiter quitter leurs parents pour se marier avec un homme qui ne pourra pas lui offrir le même train de vie (Atoh, 2008)⁷². En somme, la plupart des Japonaises souhaitent que leur mari gagne autant que leur père tout en passant suffisamment de temps à la maison pour, comme nous allons le voir plus loin, participer aux tâches domestiques, ce que ne font pas leurs pères qui doivent se sacrifier, conformément à l'idéologie du travail, envers leur employeur.

⁷² Il est à noter ici que ce trait est partagé par les jeunes hommes qui tendent à vouloir profiter plus longtemps du train de vie de leurs parents. Toutefois, dans le cas de l'homme, cela n'engendre pas une exigence vis-à-vis de sa femme, du moins au point de vue financier.

Enfin, le dernier élément que nous voudrions soulever ici est l'importance pour les femmes d'avoir un mari ayant une scolarité plus avancée que la leur. Les Japonaises, comme le disent Retherford & Ogawa, (2006) et West (2011), veulent un mari intelligent. Plus exactement, elles se sentent gênée si leur mari a moins d'études qu'elles ou tout simplement s'ils ont un salaire plus bas que le leur. Ceci est d'ailleurs partagé par les hommes qui ne se sentent pas du tout à l'aise si leur femme a plus d'études ou à un meilleur salaire qu'eux. Cet état de fait vient de la persistance du modèle du père pourvoyeur et de la mère au foyer. Aujourd'hui encore, même si les femmes sont, comme nous l'avons vu, de plus en plus actives sur le marché du travail, l'idéal est toujours que l'homme, pour être un homme, doit subvenir aux besoins de sa famille et donc avoir de meilleures études que sa femme qui n'est supposée travailler que comme soutien ou tout simplement pour se payer des loisirs.

Évidemment, étant donné que les Japonais ont peu d'enfants et donc ont davantage de moyens de leur payer des études et que les femmes ont, de ce fait, tendance à poursuivre des études supérieures, la barre devient de plus en plus haute pour les hommes qui, du fait de leur rôle de pourvoyeur, tendent à favoriser l'obtention d'un emploi régulier et bien rémunéré plutôt que des longues études qui ne donneront pas forcément de résultat. Notons que les entreprises valorisent chez leurs recrues les études de premier cycle universitaire, jugeant que les hommes, ayant complété des études de deuxième ou troisième cycle, sont trop indépendants pour accepter les contraintes qu'on leur impose. Cette vision des entreprises encourage les hommes à ne pas poursuivre leurs études au-delà du premier cycle. En fait, les exigences de plus en plus élevées des femmes vis-à-vis des hommes au Japon sont telles que de nombreux hommes pensent qu'il ne vaut mieux ne pas se marier pour éviter d'avoir trop de complications (Retherford & Ogawa, 2006).

5.2. La femme idéale

De leur côté, les hommes ont eux aussi certains critères pour ce qui est du choix de leur future épouse. Ces critères du fait de l'évolution des mentalités peuvent aussi contribuer au recul du mariage. Toutefois, la situation est ici différente. En effet, les hommes n'ont pas d'attente particulière concernant la capacité des femmes à apporter de l'argent dans le foyer. Comme nous l'avons vu, l'idée que c'est la responsabilité de l'homme de subvenir aux besoins de sa famille

est toujours très forte et, même si le revenu de la femme est de plus en plus nécessaire pour poursuivre un certain train de vie, les hommes n'ont pas vraiment d'exigences de ce côté. Ce que les hommes attendent de leur femme concerne surtout leur capacité à être compréhensive face à leur absence, leur capacité à prendre en charge les tâches domestiques et l'éducation des enfants. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, cela n'est pas que les hommes ne voudraient pas être plus présents chez eux avec leur famille, mais c'est qu'ils ne le peuvent tout simplement pas. Du moins, comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, s'ils veulent avoir une chance d'avoir des promotions au sein de l'entreprise.

Un autre élément qui peut participer au recul du mariage est le soin aux parents. Comme nous l'avons vu dans le premier chapitre, les familles tendent de plus en plus à n'avoir qu'un seul enfant. Or, l'attente des parents est que cet enfant puisse, plus tard, prendre soin d'eux. Ainsi, les hommes, enfants uniques, auront tendance à rechercher une femme qui aura, à l'avenir, la possibilité de prendre soin de leurs parents à eux. De son côté, les femmes, enfants uniques, auront-elles aussi tendance à rechercher un homme dont les parents n'auront pas besoin de leur aide, leur laissant ainsi la possibilité de s'occuper de leurs propres parents (Rindfuss, Minja, Bumpass, & Tsuya, 2004).

Comme nous venons de le voir, tant du côté des femmes que des hommes, les Japonais ont certaines attentes vis-à-vis de leur conjoint potentiel et auront donc tendance à repousser le mariage tant qu'ils n'auront pas trouvé la « bonne personne ». L'évolution des mœurs telles que le lien entre la sexualité et le mariage tend à faciliter cet état de fait puisque désormais il n'est plus nécessaire d'être marié pour avoir des relations sexuelles. En fait, les attentes des jeunes femmes vis-à-vis d'un petit ami sont totalement différentes que ce qui est attendu d'un conjoint potentiel. D'un petit ami, dans une relation non sérieuse, il est attendu qu'il soit intéressant et donne l'occasion de s'amuser alors qu'il est plutôt attendu d'un futur mari de posséder une certaine stabilité sociale, une excellente situation professionnelle et économique de même qu'une disponibilité accrue envers leur famille (West, 2011). Étant donné la situation économique au Japon et l'essor des emplois irréguliers, il devient de plus en plus difficile pour les jeunes hommes d'obtenir un tel emploi et plus encore un salaire qui permettrait de se marier sans qu'il y ait d'effet négatif sur leur train de vie. Il paraît clair que les critères de sélection des femmes sont irréalistes ou presque et ne peuvent qu'entraîner un recul de l'âge du mariage. Du

côté des hommes, la situation est elle aussi problématique puisque d'un côté il leur faut avoir un emploi régulier pour être considéré comme un conjoint potentiel et, d'un autre côté, ce même emploi les place dans une situation où ils n'auront pas l'occasion de développer une relation romantique avec une jeune femme en vue d'un mariage d'amour. De ce fait, les jeunes hommes ont de plus en plus tendance, eux aussi, de vouloir repousser le mariage pour éviter de devoir faire face à de telles exigences et contraintes sans avoir la moindre chance de satisfaire tous les partis.

Si l'on revient sur les différents modèles familiaux que nous avons vus dans le premier chapitre de ce mémoire, nous nous rendons compte qu'il y a effectivement un gouffre entre les attentes des entreprises et celles de la population en général. Plus précisément, si l'on se réfère au modèle de Majnoni d'Intignano, on se rend compte que les entreprises défendent le modèle « phase patriarcale » alors que la population défend plutôt un modèle « à double carrière avec état providence »⁷³. De même, si l'on se réfère au second modèle que nous avons vu, celui de Dizard & Gadlin (1990), nous voyons que les entreprises défendent le premier type de mariage alors que la majorité de la population défend un mariage de type 3.

Dans les deux cas, toutefois, nous avons aussi vu que les femmes ont tendance à vouloir que les hommes cumulent les rôles qui leur sont échus par les différents modèles. Ainsi, un homme doit avoir un bon salaire pour subvenir aux besoins de sa famille, mais doit aussi être plus présent chez lui pour s'occuper des enfants. Cela, en soi, ne devrait pas poser trop de problèmes, mais, étant donné que, pour avoir un bon salaire, les hommes doivent justement s'absenter de chez eux, il leur est impossible de satisfaire les critères de ces femmes. Il y a donc un conflit très clair entre les valeurs des Japonais et celles du milieu du travail. Ce conflit fait en sorte de reculer l'âge du mariage et de limiter les naissances.

Le gouvernement, conscient de cette situation a, même s'il est lui-même plutôt conservateur, tenté de mettre en place certaines lois visant à réduire les heures de travail et ainsi

⁷³ Les femmes veulent toutefois que leur mari continue de remplir le rôle qui est le sien dans le modèle familiale patriarcale.

favoriser l'implication des hommes dans leur foyer. Toutefois, comme nous allons le voir, cela n'est pas vraiment efficace.

6.0. Action gouvernementale ambivalente.

Comme nous l'avons vu plus haut, l'idéologie japonaise concernant la distribution sexuée des tâches tant dans le foyer qu'au travail est sans doute l'une des causes premières de ces inégalités entre les hommes et les femmes et l'un des principaux éléments qui font que les jeunes Japonais décident de ne pas avoir d'enfants ou tout du moins de retarder leur venue (Raymo & Ono, *Coresidence With Parents, Women's Economic Resources, and the Transition to Marriage in Japan*, 2007). En effet, étant donné qu'il est attendu des femmes qu'elles s'occupent des enfants, il devient tout de suite bien moins rentable, comme l'affirment les théories du capital humain et de la stratification sexuée, de les engager et de les former pour qu'elles puissent poursuivre une carrière.

Pour contrer cela (et pour d'autres raisons)⁷⁴, le gouvernement japonais a tenté, à plusieurs reprises depuis 1975, de mettre en place des mécanismes favorisant une plus grande égalité entre les hommes et les femmes en décourageant la discrimination envers les femmes au travail et, par la suite, en favorisant une plus grande présence des pères à la maison (Coulmas, 2007). Par exemple, en 1985, le gouvernement japonais ratifie la convention de 1974 sur l'élimination de toutes discriminations envers les femmes et met en place, en 1986, l'« *Equal Employment Opportunity Law* » (Dales, 2009).

À propos de la mise en place de cette loi, Mikanagi (2000) nous donne certains éléments qui peuvent nous aider à comprendre pourquoi les femmes sont toujours victimes de discrimination. En 1984, par exemple, le gouvernement japonais fit pression sur le comité chargé de faire des recommandations sur le problème de l'équité des sexes. Celui-ci affirma que les entreprises devaient faire tout leur possible pour éviter toutes formes de discrimination dans le recrutement et devaient bannir de telles pratiques au niveau des promotions, des retraites, et des mises à pied. En contrepartie, les avantages que les femmes avaient acquis en 1946 de par

⁷⁴ Comme nous l'avons vu, en 1975, il s'agissait plutôt de faire bonne figure vis-à-vis des autres pays industrialisés.

l'action des Américains⁷⁵ devaient être révisés sinon abolis⁷⁶. Sous ces conditions, tant les employeurs que les syndicats n'étaient pas satisfaits de ces recommandations et chacun fit pression pour faire entendre son point de vue. Dans ce débat, les femmes étaient clairement désavantagées, d'une part, parce que les syndicats n'étaient pas prêts à défendre les femmes étant donné que très peu de ces dernières en faisaient partie. Et d'autre part parce que, contrairement au parti des employeurs, les syndicats étaient très désunis quant à leurs objectifs et aux moyens à prendre pour y parvenir.

Enfin, l'élément le plus important est sans doute l'action du gouvernement. En effet, celui-ci soutenait plutôt les entreprises et fit donc en sorte que l'interdiction claire contre toutes formes de discriminations soit plutôt remplacée par une règle plus souple qui ne prévoyait aucune sanction aux compagnies qui refusaient d'obtempérer (Mikanagi, 2000).

Nous voyons ici, que d'un côté, le gouvernement met en place des lois censées favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes, et d'un autre côté, les sabote pour qu'elles puissent être interprétées de manière à ce que cette discrimination puisse continuer. Ce n'est qu'en 1999 que le gouvernement a finalement inclus des sanctions pénalisant les entreprises pratiquant une telle discrimination (Garrigue, 2000).

De même, le gouvernement encourage les entreprises à offrir des avantages aux femmes, employées à temps plein, pour qu'elles puissent vouloir avoir des enfants tout en continuant à travailler. Ce « *Family Friendly System* » est très souple puisque ce sont les entreprises elles-mêmes qui déterminent quels sont les avantages qu'elles peuvent offrir en vue de favoriser une plus grande natalité (Sokai & Asooka, 2007). Toutefois, ici encore, nous pouvons noter quelque chose d'intéressant. En effet, ce sont surtout les grosses compagnies qui offrent de tels avantages (ainsi que les compagnies publiques). Or, comme nous l'avons vu plus haut, ce sont surtout les grosses entreprises qui, encore aujourd'hui, pratiquent la discrimination face aux femmes quant aux chances d'avoir un emploi régulier et d'avoir des promotions. Ceci, finalement, se traduit par le fait que si la compagnie a effectivement des plans pour faciliter la conciliation famille/travail, seules peu de femmes sont effectivement en mesure d'en bénéficier.

⁷⁵ C'est-à-dire l'interdiction de travailler la nuit, interdiction de travailler plus qu'un certain nombre d'heures, possibilité de prendre un congé pour la période des menstruations, etc.

⁷⁶ Ces avantages ont finalement été abolis en 1997 (Kumamoto-Healey, 2005).

Enfin, le gouvernement encourage aussi les hommes à passer plus de temps chez eux en diminuant les heures de travail obligatoires notamment dans les années 1990 où l'absence des hommes dans leur famille était de plus en plus critiquée et posée comme étant l'une des causes principales de la délinquance juvénile. De même, en 2002, a été instauré le plan « *Measures to Cope with a Fewer Number of Children Plus One* ». Ce plan inclut un congé de cinq jours après la naissance de chaque enfant, des horaires plus souples pour les parents de jeunes enfants et surtout, ce plan vise aussi à faire en sorte qu'il y ait moins de discrimination envers les parents, notamment les hommes, qui prennent leurs congés parentaux (Retherford & Ogawa, 2006). Or, encore une fois, nous voyons que les hommes tendent à favoriser le travail justement pour pouvoir subvenir aux besoins de leur famille et qu'un investissement dans la sphère familiale se traduit systématiquement par une perte au niveau de l'emploi, notamment par une mise à l'écart de l'employé pour ce qui est des promotions. De plus, la pression que subit un employé est telle qu'il ne peut se permettre de prendre des congés sous peine d'être perçu comme paresseux⁷⁷.

Nous voyons donc ici trois conflits. Le gouvernement n'arrive pas à soutenir les compagnies et la population simultanément. Les Japonais ne peuvent pas consacrer du temps chez eux et faire carrière en même temps. Et les entreprises disent ne pouvoir être compétitives si elles respectent les lois et le désir de la population d'avoir une plus grande égalité. Notons que plusieurs salariés occidentaux travaillant dans des entreprises japonaises ont noté à ce sujet de nombreuses pertes de temps ou des tâches inutiles qui, si elles étaient abolies, pourraient avoir pour effet de diminuer les heures de travail (communication personnelle, Bernard Bernier).

Nous avons vu, dans ce chapitre, que la persistance de l'idéologie traditionnelle au travail pose de nombreux problèmes et inégalités qui ont, finalement, pour effet de retarder le mariage étant donné que les valeurs de la population sont différentes. En effet, aujourd'hui, de plus en plus de Japonais sont pour un modèle conjugal plus égalitaire où les hommes et les femmes ont un rôle important à jouer tant dans la sphère privée que publique. Or, le fait que les entreprises (surtout les grandes compagnies) soient toujours très attachées aux valeurs traditionnelles fait que les femmes n'ont pas facilement accès à des emplois réguliers bien rémunérés. Au contraire, les hommes qui ont la chance de pouvoir avoir un emploi régulier ont la possibilité d'avoir un très bon salaire à cause des primes d'ancienneté. Toutefois, cela implique que les hommes

⁷⁷ Voir idéologie du travail.

respectent les valeurs du travail et consacrent leur vie à leur compagnie. Cette distinction entre hommes et femmes et le fait que le gouvernement offre des primes aux femmes n'ayant pas un revenu trop élevé fait que ces dernières se voient contraintes de s'occuper de toutes les tâches domestiques, de limiter leurs revenus. De ce fait, conformément aux théories sur l'égalité des sexes, les femmes ont tendance à repousser le mariage et la venue des enfants. Enfin, les désirs de la population elles-mêmes tendent à être irréalistes notamment pour ce qui est des femmes souhaitant un mari qui cumule à la fois les valeurs traditionnelles et les valeurs modernes. Cela, dans le contexte japonais, n'est absolument pas possible. De ce fait, les femmes comme les hommes préfèrent retarder l'âge du mariage pour éviter de devoir faire face à ce trop grand nombre de responsabilités incompatibles.

Conclusion.

Dans ce mémoire, nous nous sommes attachés à décrire la situation particulière du Japon pour ce qui est du faible taux de natalité et de ses causes. Pour ce faire, nous nous sommes en premier lieu basés sur la théorie de la transition démographique qui donne un schéma bien précis illustrant le processus par lequel une société relativement jeune avec un taux de natalité élevé se transforme pour devenir une société hyper âgée telle que décrite par Coulmas (2007). Toutefois, nous avons pu le voir, cette théorie ne peut expliquer dans sa complexité le processus par lequel se fait le changement. Il s'agit, tout au plus, d'une théorie générale qui ne tient pas compte de la spécificité culturelle et qui a tendance à généraliser certains mécanismes. Par exemple, la seconde transition démographique est censée impliquer une augmentation rapide des naissances hors mariage et de la cohabitation prémaritale. Or, nous l'avons vu, au Japon, ces deux éléments sont absents, même s'il y a effectivement une évolution des valeurs.

Étant donné cet écart entre la théorie de la transition démographique et la réalité japonaise, nous avons décidé de la nuancer et la compléter avec d'autres théories telles que celle du choix rationnel et de l'évitement du risque. Dans le cas du Japon, nous voyons clairement qu'effectivement ces deux éléments ont une grande importance. La situation économique difficile que traverse le Japon rend le choix d'avoir plusieurs enfants audacieux puisque, nous l'avons vu, le coût de la vie est très élevé notamment à cause du prix de l'éducation des enfants, le fardeau du système des retraites, les dépenses élevées liées à la fondation d'un nouveau foyer et la difficulté de trouver un emploi stable pour les hommes, mais plus particulièrement pour les femmes. De même, la probabilité croissante de perdre son emploi, surtout pour les femmes, peut rendre les couples réticents à avoir des enfants dans un contexte où il est important de conserver son revenu. Ce choix, basé sur la crainte d'un avenir potentiellement non favorable, est très bien expliqué par la théorie de l'évitement du risque et le fait que le sentiment de sécurité est un aspect important dans le choix de fonder un foyer et avoir des enfants.

Toutefois, ces deux théories se basent surtout sur l'aspect financier de ce choix d'avoir ou non des enfants. Elles partent du principe que les êtres humains, par nature, ont tous le même comportement et raisonnement pour ce qui a trait à la reproduction et des coûts matériels qui y sont reliés (Ferrière, 2011). Elles admettent qu'il y a effectivement un coût et un bénéfice

psychologique, mais sans pour autant s'avancer sur comment ceux-ci se déterminent. Évidemment, cette limitation est bien normale puisque chaque culture est différente et que l'environnement et les idéaux culturels influencent grandement les différents mécanismes menant aux choix possibles.

Pour aller plus loin encore, nous avons choisi d'aborder la question de la natalité au Japon sous la lumière des théories de l'égalité des sexes tout en gardant l'idée que le fait d'avoir des enfants reste un choix. Ces théories affirment que le manque d'égalité entre les hommes et les femmes conduit irrémédiablement à une baisse et à un maintien de la natalité à un niveau très bas. Dans le cas du Japon, effectivement, nous pouvons voir que les hommes et les femmes ont un traitement très inégal pour ce qui est de l'emploi et du partage des tâches domestiques telles que l'éducation des enfants. Aux hommes revient le rôle de subvenir aux besoins de leur famille et, pour ce faire, doivent sacrifier leur vie privée à leur compagnie au détriment de leur famille alors qu'aux femmes revient la responsabilité des tâches domestiques, de l'éducation des enfants et, de plus en plus, de travailler à temps partiel pour compléter le revenu familial, mais dans des conditions précaires et à un taux horaire très faible comparativement aux employés réguliers.

Dans ce troisième chapitre, nous avons décrit ces inégalités présentes tant dans la sphère publique, au travail, que dans la sphère privée, à la maison. Nous avons abordé, à l'aide des théories de la stratification sexuée et du capital humain, la manière dont les femmes, au Japon, étaient victimes de discrimination et finalement perçues comme une main-d'œuvre d'appoint à qui on ne donne que des emplois irréguliers qui, avec le temps et l'augmentation des emplois liés au service, deviennent de plus en plus nombreux et font l'objet de publicité visant particulièrement les femmes en leur offrant de la « flexibilité ». Nous avons abordé le rôle de l'idéologie traditionnelle dans ce mécanisme et surtout le fait que cette idéologie était particulièrement défendue par les entreprises alors que la population en elle-même, en grande partie, défend des valeurs plus modernes.

De ce fait, si effectivement la situation au Japon coïncide avec les conditions abordées dans les théories sur l'égalité des sexes pour ce qui est du faible taux de natalité, pouvons-nous dire que c'est l'inégalité elle-même qui cause la baisse de la natalité ? La réponse nous semble être non puisque ces inégalités étaient présentes quand le taux de natalité était encore élevé. La

cause réelle, bien plus que les causes économiques en elles-mêmes et les inégalités, semble plutôt être le gouffre existant entre les attentes de la population, ses idéaux, et les valeurs traditionnelles défendues plus particulièrement par les grandes compagnies qui, en passant, sont justement celles qui donnent les meilleurs salaires et sécurité d'emploi. Ce gouffre, on l'a vu, est très important. Mais le plus grave est le fait que la population, malgré ses idéaux, est obligée de respecter les attentes des compagnies pour la simple raison que ne pas le faire revient à mettre sa carrière et donc son avenir en danger. Dans ces conditions, la seule échappatoire restant, du moins la plus évidente, est de limiter le nombre d'enfants et de repousser la naissance de ces derniers le plus possible. Ainsi, si l'on prend ce point de vue, il paraît évident que ce n'est pas tellement que les Japonais ne veulent pas d'enfants qui diminuent le taux de natalité, mais plutôt que le contexte, avec ses impératifs, prend le dessus sur le désir d'être parent. Ceci concorde d'ailleurs avec le fait que, selon les sondages, le nombre d'enfants souhaité par les couples est plus élevé que le nombre d'enfants qui naissent.

Ainsi, pour permettre au taux de natalité de remonter, il faudrait que le Japon mette en œuvre un certain nombre de changements et accepte plus facilement ceux qui sont initiés par la population elle-même. À ce propos, Rindfuss, Bumpass, Choe, & Tsuya (2004) affirment que pour qu'il puisse y avoir des changements dans une société il faut tout d'abord qu'il y a des personnes qui innover. À ce sujet, il y a effectivement de telles personnes au Japon. La seconde condition est que ces individus ne vivent pas cachés et soient connus du monde. Ici encore, c'est le cas. La troisième condition est que la nouveauté soit tolérée puisqu'elle n'a pas d'effet négatif ni sur l'individu ni sur la société (Rindfuss, Minja, Bumpass, & Tsuya, 2004). Dans le cas du Japon, c'est ici que les choses se gâtent. En effet, les nouveaux comportements sont accusés d'apporter le désordre social. Par exemple, les femmes voulant travailler à temps plein sont accusées d'être égoïstes et de mettre en danger la société japonaise. De ce point de vue, les entreprises ne sentent pas l'obligation ni même l'intérêt de changer leurs attentes, d'innover au bénéfice de l'égalité. Du côté de la population, les attentes étant différentes, le problème devient contraire. Par exemple, une femme qui travaille aura du mal à accepter le changement qu'apporte la parentalité puisque ce changement apporte des conséquences négatives sur sa carrière, sur ses revenus, sur ses possibilités d'être libre. Bref, avoir des enfants condamne les

femmes à vivre selon les idéaux des compagnies et non selon les leurs. Ainsi, avoir des enfants n'est pas nécessairement une bonne idée tant que la pression sociale ne se fait pas trop forte.

D'autres changements sont mal vus : la parentalité prémaritale⁷⁸ est mal vue de la majorité de la population et donc une évolution telle qu'elle s'est produite en occident est impossible, du moins pour le moment; la cohabitation prémaritale est elle aussi très mal perçue d'autant plus qu'elle induit un fort risque d'avoir des enfants non désirés; le fait que les hommes s'occupent des enfants est bien vu de la population, mais pas des entreprises; etc. La société japonaise est remplie de contraintes qui font qu'un nouveau comportement d'ordre somme toute personnel se retrouve à avoir des conséquences dans la sphère publique et, donc, sur la capacité financière des couples.

Cette cohabitation entre deux systèmes de valeur est justement ce qui fait que la théorie de la transition démographique ne « colle » pas bien à la situation japonaise. Cette théorie part du principe qu'il y a une évolution des valeurs qui se fait de manière plus ou moins homogène dans toutes les sphères de la vie. Or, pour comprendre la situation japonaise, il faut, selon Kumagai (2010), adopter un « *dual structural perspective of society* », c'est-à-dire, il faut partir du principe que le Japon représente un capitalisme occidental moderne intégré à une société de culture agraire où les éléments modernes et traditionnels coexistent ensemble (Kumagai, 2010). Cette particularité japonaise fait que les politiques visant l'amélioration du taux de natalité ne peuvent être importées de l'étranger telle quelle. Par exemple, les allocations familiales sont utiles, mais elles peuvent avoir pour effet de renforcer l'inégalité entre les hommes et les femmes.

Curieusement, le gouffre existant entre valeurs traditionnelles et valeurs modernes ne se trouve pas qu'entre les compagnies et les Japonais, mais est aussi présent au niveau de l'individu. Par exemple, l'homme idéal, pour les Japonaises, correspond aux valeurs traditionnelles alors qu'en même temps elles souhaitent une égalité qui dans le contexte actuel est incompatible avec ces valeurs. Cette incohérence ne peut que participer à un mal-être qui aboutit à un retard des mariages et à une diminution des naissances. Selon nous, une certaine

⁷⁸ En 2000 40% des Japonais sont contre et 20% approuvent (Rindfuss, Minja, Bumpass, & Tsuya, 2004).

harmonie entre les différents systèmes de valeurs est nécessaire pour que des changements puissent se produire sans mauvaises conséquences et ainsi amener à une situation telle que vue dans les pays scandinaves où le taux de natalité augmente. Le Japon devra trouver sa propre voie qui ne sera pas nécessairement celle défendue par les théories occidentales. Toutefois, cette voie devra tenir compte du fait que les hommes souhaitent être plus présents chez eux, que les femmes veulent travailler dans de bonnes conditions et pouvoir avoir des enfants sans être mises à l'écart.

Bibliographie

- Arai, M., & Lechevalier, S. (2005, janvier-mars). L'inégalité homme-femme au coeur de la segmentation du marché du travail japonais? Une prise en compte du genre dans l'analyse du rapport salarial toyotiste. *Le mouvement social*(210), pp. 121-152.
- Atoh, M. (2008). Family Changes in the Context of Lowest-Low Fertility: The Case of Japan. *International Journal of Japanese Sociology*(17), pp. 14-29.
- Becker, G. (1992, August). Fertility and the Economy. *Journal of Population Economics*, 5(3), pp. 185-201.
- Becker, G., Landes, E., & Michael, R. (1977). An Economic Analysis of Marital Instability. *Journal of Political Economy*, 85(6), pp. 1141-1188.
- Bernier, B. (1979). Le système d'emploi à vie au Japon : réexamen et interprétation. *Anthropologie et Sociétés*, 3(3), pp. 109-125.
- Bernier, B. (2009). *Le Japon au travail*. Montréal, Quebec, Canada: Les Presses de l'Université de Montréal.
- Bianchi, S. M. (2000, Novembre). Maternal Employment and time with children: Dramatic change or surprising continuity. *Demography*, 37(4), pp. 401-414.
- Bianchi, S. M., & Casper, L. M. (2005). Explanations of Family Change: A family Demographic Perspective. Dans V. L. Bengtson, A. C. Acock, K. R. Allen, P. Dilworth-Anderson, & D. M. Klein (Éds.), *Sourcebook of Family Theory & Research* (pp. 93-107). London: Sage.
- Boling, P. (2008, June). Demography, Culture, and Policy: Understanding Japan's Low Fertility. *Population and Development Review*, 34(2), pp. 307-326.
- Bouissou, J.-M. (2007). Le Japon, 1997-2007: de la crise au rebond. Dans S. Boisseau-du-rocher, *Asie, dix ans après la crise*. Paris: La documentation Française.

- Brinton, M. C. (2011). *Lost in Transition: Youth, Work, and Instability in Postindustrial Japan*. New York: Cambridge University Press.
- Calvet, R. (2007). *Les Japonais* (éd. 2e édition). Paris, France: Armand Colin.
- Cancian, F. M. (1987). *Love in America: Gender and self-development*. New York: Cambridge University Press.
- Cartier, M. (2004). L'amorce d'un déclin démographique. In J.-F. Sabouret, *Japon, peuple et civilisation* (p. 232). Paris: La découverte.
- Castelain Meunier, C. (2007). La question du genre et les différentes masculinités. Dans p. Gaborit (Éd.), *Les hommes, Entre travail et famille* (p. 350). Paris: Édition l'harmattan.
- Cook, E. E. (2013). Expectations of Failure: Maturity and Masculinity for Freeters in Contemporary Japan. *Social Science Japan Journal*, 16(1), pp. 29-43.
- Coulmas, F. (2007). *Population Decline and Ageing in Japan: The Social Consequences*. New York, USA: Routledge.
- Crump, R., Shah Goda, G., & Mumford, K. J. (2011, June). Fertility and the Personal Exemption: Comment. *The American Economic Review*, 101(4), pp. 1616–28.
- D.Holloway, S., Suzuki, S., Yamamoto, Y., & Dalesandro, J. (2006, February). Relation of maternal role concept to parenting, Employment choices, and life satisfaction among japanese women. *Sex roles*, 54, pp. 235-249.
- Dales, L. (2009). *Feminist movement in contemporary Japan*. New York: Routledge.
- Day, R. D., Lewis, C., O'Brien, M., & Lamb, M. E. (2005). Fatherhood and father Involvement: Emerging Constructs and Theoretical Orientations. Dans V. L. Bengtson, A. C. Acock, K. R. Allen, P. Dilworth-Anderson, & D. M. Klein (Éds.), *Sourcebook of Family Theory & Research* (pp. 341-351). London: Sage.
- Demo, D. H. (1992, Fevrier). Parent-Child Relation: Assessing Recent Changes. *Journal of Marriage and the Family*(54), pp. 104-117.

- Desaint, N. (2007). *Mort du père et place de la femme au Japon*. Paris, France: L'Harmattan.
- Dizard, J., & Gadlin, H. (1990). *The minimal family*. Amherst: University of Massachusetts Press.
- Ferrière, M. (2011). Les principales critiques de la théorie du choix rationel. *Idées économiques et sociales*(165), pp. 37-45.
- Fincham, F. D. (1998, April). Child Development and Marital Relation. *Child development*, 69(2), pp. 543-574.
- France: Ministère des Solidarités, de la Santé et de la Famille. (2005). *Enjeux démographiques et accompagnement du désir d'enfants des familles : conférence de la famille*. Paris: La documentation française.
- Fraser, C. D. (2001, February). Income Risk, The tax-benefit System and the Demand for Children. *Economica*, 68(269), pp. 105-125.
- Futoshi, T. (2007). L'homme qui n'élève pas ses enfants ne devrait pas être appelé un père?: Les tendances du discours sur la paternité et le dilemme paternel au Japon. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 38, pp. 22-45.
- Gaborit, P. (2007). La conciliation vie privée et vie professionnelle: Analyse d'une tendance. Dans p. Gaborit (Éd.), *Les hommes, Entre travail et famille* (p. 350). Paris: Édition l'harmattan.
- Gao, B. (2001). *Japan's Economic Dilema*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Garrigue, A. (2000). *Japonaises, la révolution douce*. Arles, France: Philippe Picquier.
- Genda, Y. (2007). Ageing and Employment in Japan. Dans K. Hamada, & H. Koto, *Ageing an the labor market in Japan: Problem and policies* (pp. 1-23). Cheltenham: Edward Elgar.
- Genda, Y. (2007). Jobless Youths and the Neet Problem in Japan. *Social Science Japan Journal*, 10(1), pp. 23-40.
- Genda, Y., & Mie, M. (2004). *NEET: Neither Freeters nor Unemployed*. Tokyo: Gentosha.

- Goto, A., Yasumura, S., Yabe, J., & Reich, M. (2006). Addressing Japan's Fertility Decline: Influence of Unintended Pregnancy on Child Rearing. *Reproductive Health Matters*, 14(27), pp. 191-200.
- Gouvernement du Québec. (2005). *Le double défi de l'emploi et de la natalité: Réflexion sur certains enjeux dans le programme d'action gouvernementale Briller parmi les meilleurs*. Québec: Gouvernement du Québec.
- Guay, J.-H. D. (2013, 07 17). *Statistiques: Japon*. Consulté le 07 14, 2013, sur Perspective monde:
<http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMTendanceStatPays?codeTheme=1&codeStat=SP.POP.GROW&codePays=JPN&codeTheme2=1&codeStat2=x&langue=fr>
- Hamada, K., & Koto, H. (2007). Introduction. Dans K. Hamada, & H. Koto (Éds.), *Ageing and the labor market in Japan :Problem and policies* (p. 191). Cheltenham: Edward Elgar.
- Hamada, K., & Raut, L. K. (2006). Ageing and elderly care in an open economy. Dans K. Hamada, & L. K. Raut, *Ageing and the labor market in Japan: Problems and policies* (pp. 75-90). Cheltenham, UK: Edward Edgard.
- Hara, T. (2008, November). Increasing Childlessness in Germany and Japan: Toward a Childless Society? *International Journal of Japanese Sociology*, 17(1), pp. 42-62.
- Holloway, S. D. (2010). *Women and Family in Contemporary Japan*. New York: Cambridge University Press.
- Hutchens, R. (2007). Job Opportunities for Older Workers: When Are Jobs Filled with External Hires? Dans A. Mason, & M. Yamagushi (Éds.), *Population Change, Labor Markets and Sustainable Growth: Toward a New Economic Paradigme* (Vol. 281, pp. 133-159). New York: Elsevier.
- Kanai, A. (2009). "Karoshi (Work to Death)" In Japan. *Journal of Business Ethics*, 84, pp. 209-216.

- Kincade Oppenheimer, V. (1997, August). Women's Employment and the Gain to Marriage: The Specialization and Trading Model. *Annual Review of Sociology*, 23, pp. 431-453.
- Kosugi, R. (2005). *Furiita to Niito*. Tokyo: Keiso Shobo.
- Kosugi, R. (2008). *Escape from Work: Freelancing Youth and the Challenge to Corporate Japan*. (R. Mouer, Trad.) Melbourne: Trans Pacific Press.
- Koyama, T. (1961). *La condition sociale des Japonaises et son évolution*. Paris, France: Unesco.
- Kumagai, F. (2010, Summer). Forty Years of Family Change in Japan: A Society Experiencing Population Aging and Declining Fertility. *Journal of Comparative Family Studies*, 41(4), pp. 581-610.
- Kumamoto-Healey, J. (2005). Les femmes sur le marché du travail japonais, 1947-2003: bref historique. *Revue internationale du travail*, 144(4), pp. 473-495.
- Kuroda, T. (1973). *Changement de la structure démographique du Japon*. Tokyo, Japon: Ministère des affaires étrangères.
- Lakoff, R. (1990). *Talking Power*. New York: Basic Books.
- Lam, P. (2009). Declining Fertility Rates in Japan: An Ageing Crisis Ahead. *East Asia*, 26(3), pp. 177-190.
- Lee, S., Ogawa, N., & Matsukura, R. (2009). Is Childcare Leave effective in Raising Fertility in Japan. *Asian Population Studies*, 5(3), pp. 349-369.
- Lesthaeghe, R. J. (1995). Second demographic transition. Dans K. Oppenheim Mason, & A.-M. Jensen (Éds.), *Gender and family change in industrialised country* (pp. 17-62). Oxford: Oxford University Press.
- Lock, M. (1990). Les trésors perdus: Ordre/désordre social et récits de révolte des adolescents Japonais. *Anthropologie et sociétés*, 77(3), pp. 77-96.
- MacKellar, L., Ermolieva, T., Horlacher, D., & Mayhew, L. (2004). *The Economic Impact of Population Ageing in Japan*. Northampton, USA: Edward Elgar Publishing Limited.

- Masae, Y. (2005, October 06). Japanese Women in Management: Getting Closer to 'Realities' in Japan. *Asia Pacific Business Review*, 11(2), pp. 195-211.
- McDonald, P. (2000, Septembre). Gender Equity in Theories of Fertility Transition. *Population and development Review*, 3(26), pp. 427-439.
- Mikanagi, Y. (2000). A Political explanation of the gendered division of labor in Japan. Dans M. H. Marchand, & A. S. Runyan, *Gender and Global Restructuring: Shighting, Site and Resistances* (p. 260). New York: Routledge.
- Mirza, V. (2008). Les furita et la définition du travail temporaire au Japon. *Anthropologie et Sociétés*, 32, pp. 42-47.
- Mitani, N. (2007). Skills, Wages, and the Employment of Older Workers. Dans A. Mason, & M. Yamagushi (Éds.), *Population Change, Labor Markets and Sustainable Growth: Toward a New Economic Paradigme* (Vol. 281, pp. 161-188). New York: Elsevier.
- Mitani, N. (2008). Youth employment in Japan after the 1990s Bubble Burst. Dans G. DeFreitas (Éd.), *Young Workers in the Global Economy* (pp. 109-134). Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Miura, A. (2005). *Karyū shakai. Aratana kaisō shūdan no shutsugen (The lower reaches of society. Advent of a new social class)*. Tokyo: Kobunsha (shinsyo 221).
- Mizue, H., Kamio, M., Sakurai, N., Nakajima, S., Fujimori, M., Hitoshi, A., . . . Tanaka, K. (1987). *Des Japonaises*. Paris: Editions des Femmes.
- Mouer, R., & Kawanishi, H. (2005). *A Sociology of Work in Japan*. New York: Cambridge University Press.
- Nagase, N. (2006). Japanese Youth's attitudes toward Marriage and child rearing. Dans M. Rebeck, & A. Takenaka, *The Changing Japanese Family* (pp. 39-53). New York: Routledge.

- Nakatani, A. (2006). The emergence of "nurturing fathers": Discourses and practices of fatherhood in contemporary Japan. Dans M. Rebeck, & A. Takenaka, *The Changing Japanese Family* (pp. 94-108). New York: Routledge.
- Nations Unies. (2003). *Population, éducation et développement: Rapport concis*. New York: PUBLICATION DES NATIONS UNIES. Consulté le 06 18, 2013, sur <http://www.un.org/esa/population/publications/concise2003/Concise2003F.pdf>
- Nemoto, K. (2008, April). Postponed Marriage: Exploring Women's Views of Matrimony and Work in Japan. *Gender and Society*, 22(2), pp. 219-237.
- Obi, K. (1980). The Theory of Labor Supply: Some New Perspectives and some Implications. Dans S. Nishikawa (Éd.), *The Labor Market in Japan: Selected Reading* (R. Mouer, Trad., pp. 44-66). Tokyo: University of Tokyo Press.
- OCDE. (2008). *Études économiques de l'OCDE (Japon)*. Paris: Édition OCDE.
- OCDE. (2009). *Labor situation in Japan and Analysis: General Overview 2009/2010*. Tokyo: The Japan Institute for Labour Policy and Training.
- OCDE. (2013, 06 13). *Profil statistique par pays : Japon*. Récupéré sur OCDE: http://www.oecd-ilibrary.org/economics/profil-statistique-par-pays-japon_2075227x-table-jpn
- Ogawa, N., & Retherford, R. (1993). The resumption of fertility decline in Japan: 1973-92. *Population Development Review*, 19, pp. 703-741.
- Pelletier, P. (2003). *Japon : Crise d'une autre modernité*. Paris, France: Éditions belin.
- Pelletier, P. (2007). *Le Japon: Géographie, géopolitique et géohistoire*. (A. Colin, Ed.) Paris, France: Sedes.
- Quebec: Ministère de l'emploi, de la solidarité sociale et de la famille. (2004). *Natalité et interventions publiques*. Quebec: Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille.

- Raut, L. K. (2006). Immigration vs. Foreign investment to ease the ageing problems of an ageing open economy. Dans K. Hamada, & L. K. Raut, *Ageing and the labor market in Japan: Problems and policies* (pp. 91-120). Cheltenham, UK: Edward Edgar.
- Raymo, J. M., & Ono, H. (2007, May). Coresidence With Parents, Women's Economic Resources, and the Transition to Marriage in Japan. *Journal of Family Issues*, 28(5).
- Raymo, J. M., Mencarini, L., Iwasawa, M., & Moriizumi, R. (2010, July 22). Intergenerational Proximity and the Fertility Intentions of Married Women. *Asian Population Studies*, 6(2), pp. 193-214.
- Raymo, J. M., Mencarini, L., Iwasawa, M., & Moriizumi, R. (2010). Intergenerational proximity and the fertility intentions of married women: A Japan-Italy comparison. *Asian Population Studies*, 6(2), pp. 193-214.
- Rebick, M. (2005). *The Japanese Employment System*. New York: Oxford University Press.
- Rebick, M. (2006). Changes in the workplace and their impact on the family. Dans M. Rebick, & A. Takenaka, *The Changing Japanese Family* (pp. 75-93). New York: Routledge.
- Rebick, M., & Takenaka, A. (2006). The Changing Japanese Family. Dans M. Rebick, & A. Takenaka, *The Changing Japanese Family* (pp. 3-16). New York: Routledge.
- République Française. (2009). *Avis et Rapports du Conseil Economique, Social, et environnemental, 1968-2008: Évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française*. Paris: Les éditions des Journaux Officiels.
- Retherford, R. D., & Ogawa, N. (2006). Japan's Baby bust: causes, implications, and policy responses. Dans F. R. Harris, *The Baby Bust* (pp. 5-47). Toronto, Canada: Rowman & Littlefield.
- Ribault, T. (2002). La construction sociale de l'emploi des jeunes au Japon: au carrefour des conventions salariale, familiale et de disponibilité temporelle. *Revue française de sociologie*, 43(3), pp. 485-519.

- Rindfuss, R. R., Minja, K. C., Bumpass, L. L., & Tsuya, N. O. (2004). Social networks and family change in Japan. *American Sociological Review*, 69, pp. 838-861.
- Rôdôshô. (2005). *Rôdôryoku chôsa (Enquête sur la force de travail)*. Tôkyô.
- Sabouret, J.-F. (2004). *Japon, peuple et civilisation*. Paris: La Découverte.
- Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A. B., Shimada, K., & Kawakami, N. (2011). Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. *Social Science & Medicine*, 73, pp. 399-409.
- Sokai, H., & Asooka, H. (2007). Factors affecting labor force participation in Japan: Empirical study of labor supply of the elderly and females. Dans K. Hamada, & H. Koto, *Ageing and the labor market in Japan: Problem and Policies* (pp. 24-56). Cheltenham: Edward Elgar.
- Statistics Japan. (2012). *Labor force survey*. Récupéré sur Statistics Bureau, Ministry of internal Affairs and Communications.
- Takahashi, H., & Voss, J. (2000, August 11). "PARASITE SINGLES" - A UNIQUELY JAPANESE PHENOMENON? *Japan Economic Institute Report*(31).
- The Japan Institute for Labour Policy and Training. (2009). *Labor Situation in Japan and Analysis*. Tokyo: The Japan Institute for Labour Policy and Training.
- Thomann, B. (2008). *Le salarié et l'entreprise dans le Japon contemporain : Formes, genèse et mutation d'une relation de dépendance (1868-1999)*. Paris: Les Indes savantes.
- Thompson, L. (1993, August). Conceptualizing Gender in Marriage: The Case of Marital Care. *Journal of Marriage and Family*, 55(3), pp. 557-569.
- Toivonen, T. (2011). 'Don't let your child become a NEET!' The strategic foundations of a Japanese youth scare. *Japan Forum*, 23(3), pp. 407-429.
- Tomida, H. (2004). *Hiratsuka Raicho and Early Japanese Feminism*. Leiden: Brill.

- Tsurumi, P. (1990). *Factory Girls: Women in the Thread Mills of Meiji Japan*. Princeton: Princeton University Press.
- Uchida, Y. (2011). Psychological Consequences of Postindustrial Anomie on Self and Motivation Among Japanese Youth. *Journal of Social Issues*, 67(4), pp. 774-786.
- Vimard, Patrice. (1997, Février). *Transition démographique et familiale: des théories de la modernisation aux modèles de crise*. L'INSTITUT FRANÇAIS DE RECHERCHE SCIENTIFIQUE POUR LE DEVELOPPEMENT EN COOPERATION. Paris: ORSTOM. Consulté le 06 16, 2013, sur http://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/doc34-06/010010583.pdf
- Weathers, C. (2001, October). Changing White-Collar Workplaces and Female Temporary Workers in Japan. *Social Science Japan Journal*, 4(2), pp. 201-218.
- West, M. D. (2011). *Lovesick Japan: Sex * Marriage * Romance * Law*. Cornell University Press.
- Wikipedia. (2013, 12 10). *Transition démographique*. Récupéré sur Wikipedia: http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/e/e5/Transition_d%C3%A9mographique.svg
- Yamagushi, M., & Aoki, N. (2007). Why Are Japanese Refusing to Pay the National Pension Tax?: A Simultaneous Equation Analysis. Dans A. Mason, & M. Yamagushi (Éds.), *Population Change, Labor Markets and Sustainable Growth: Toward a New Economic Paradigme* (Vol. 281, pp. 243-264). New York: Elsevier.
- Yasuoka, M., & Goto, N. (2011). Pension and child care policies with endogenous fertility. *Economic modelling*, 22, pp. 2478-2482.
- Young, M. C. (2010). Gender Differences in Precarious Work Settings. *Relation industrielles*, 65(1), pp. 74-97.
- Yu, W.-h. (2002, Septembre). Jobs for Mothers: Married Women's Labor Force Reentry and Part-Time, Temporary Employment in Japan. *Sociological Forum*, 17(3), pp. 493-523.

