

Remerciements

Cette recherche a duré deux ans. Elle a mobilisé à titre principal trois personnes du laboratoire LAST-CLERSE. Mais elle a aussi bénéficié de la participation d'autres chercheurs, français (notamment Camal Gallouj et Christophe Baret) et japonais, de la collaboration de très nombreux acteurs professionnels interviewés, qui nous ont parfois accompagnés "dans le détail" de nos visites et observations, et de l'appui d'institutions de recherche et d'institutions professionnelles. Il suffit de se reporter à l'annexe du présent document pour comprendre que les "terrains" multiples où nous nous sommes introduits, de façon parfois lourde et insistante, ne pouvaient devenir accessibles qu'avec l'appui, l'intérêt et la compréhension, parfois la complicité intellectuelle, de ceux et celles qui en détenaient les clefs. Des dizaines de directeurs de magasins, de cadres, d'employés "de base", de caissières ont ainsi été nos collaborateurs, au Japon et en France. En tout une centaine de personnes ont ainsi contribué à ce rapport. Nous ne pouvons les remercier individuellement, y compris parce que nous nous sommes engagés à respecter leur anonymat, mais qu'ils sachent que pour nous ils ne seront jamais anonymes.

En France, nous avons bénéficié de contacts au plus haut niveau avec des responsables de centrales syndicales et patronales. Des cadres dirigeants de grandes entreprises (Le Printemps, Auchan, Match) et de plusieurs magasins (Auchan, Leclerc, Match, Le Printemps) nous ont reçus et nous ont autorisés à réaliser des visites de magasin et des entretiens avec le personnel, parfois pendant le temps de travail.

Au Japon, la grande centrale syndicale Zensen Domei a mis à notre disposition des données, des introductions dans des magasins de plusieurs grandes entreprises. Des dirigeants de Ito Yokado et de Daiei, deux géants de la distribution japonaise, nous ont également facilité la tâche, après que, selon la tradition japonaise, une réelle confiance ait pris le temps de se confirmer. Le Professeur Tajima, pivot de la recherche et des orientations de la politique commerciale au Japon, a accepté de nous aider et conseiller dans cette tâche. La Maison Franco-Japonaise de Tokyo et l'Ambassade de France nous ont également efficacement supportés, dans tous les sens du terme. Kazunari Honda, chercheur à l'Institut Japonais du Travail, a réalisé de multiples entretiens et visites avec Thierry Ribault, qui coordonnait les investigations au Japon. Il en a été de même de notre ami "franco-japonais" Hiroatsu Nohara du LEST, sans doute le meilleur connaisseur des caractéristiques comparées du marché du travail en France et au Japon, qui a pu nous faire bénéficier de sa présence au Japon pendant le déroulement de notre recherche.

Certains papiers méthodologiques produits au cours de cette recherche ont été mis en discussion et ont fait l'objet de remarques et de suggestions qui nous ont stimulés. Ce fut en particulier le cas au cours d'une séance du séminaire "comparaisons internationales des questions d'emploi" de l'IRES, et à l'occasion d'une discussion, au LEST, avec Marc Maurice, François Sellier, Guy Roustang et Christophe Baret. En octobre 1996, un séminaire international, organisé à la Maison franco-japonaise de Tokyo par Thierry Ribault, nous a permis de présenter une partie de nos analyses à des chercheurs japonais, ainsi qu'à des spécialistes britanniques et allemands de la distribution japonaise.

Sans doute est-ce une caractéristique forte des approches socio-économiques des questions d'emploi que cette multiplicité des collaborations et des relations personnelles nécessaires, compte tenu du rôle que jouent l'observation et les entretiens dans l'élaboration des interprétations. Mais, sur un plan plus "économique", rien de tout cela n'aurait été possible sans des moyens financiers et techniques très importants. Nous les avons trouvés auprès de plusieurs institutions : le Commissariat Général du Plan (principal "mandant" de cette relation), la Mission Scientifique et Technique du MESR, le CNRS, l'IFRESI, la Maison Franco-Japonaise et l'Ambassade de France à Tokyo. Nous espérons qu'en lisant ce rapport, les responsables de ces institutions évalueront positivement le bénéfice immatériel de leur investissement matériel.

Nous remercions enfin très chaleureusement, pour leur professionnalisme au service de la recherche, nos collaboratrices habituelles de la Faculté des Sciences Économiques et Sociales de l'Université de Lille 1 et du CLERSE : Véronique Testelin, Bernadette Ledez, Marianne Soenen, Sophie Lompret et Marie-Catherine Malaquin.

J. Gadrey, F. Jany-Catrice, T. Ribault

France-Japon : l'emploi en détail. Essai de socio-économie comparative

*Jean Gadrey, Florence Jany-Catrice, Thierry Ribault
avec la collaboration de C. Gallouj, C. Baret, H. Nohara et K. Honda*

Novembre 1996

Le commerce de détail japonais "produit" nettement plus d'emplois ("toutes choses égales par ailleurs") que son homologue français, et il gère cet emploi selon des modalités très différentes. C'est la première justification de la recherche que nous avons entreprise sur ce pays. La seconde est l'intérêt qu'il y a, pour mettre au point progressivement des méthodes de recherche comparatives sur l'emploi, à se pencher sur des situations vraiment distinctes *entre sociétés marchandes et salariales développées*. Car comme on le verra, le commerce de détail japonais n'est plus, contrairement à une image qui avait encore quelques fondements il y a vingt ans, un système de petits commerçants indépendants. Le "petit commerce" de proximité (au sens de commerce de détail réalisé par des magasins de petite taille) y reste important, mais il est devenu de plus en plus salarié, organisé en chaînes (spécialisées, ou non spécialisées comme les "convenience stores"), avec des cas fréquents où l'ancien propriétaire indépendant est devenu le manager de son magasin intégré à une chaîne, soit en restant propriétaire (chaînes volontaires), soit en devenant franchisé ou gérant salarié. Il apparaît même que la structure des établissements du commerce de détail est plus atomisée en France qu'au Japon¹ si l'on raisonne en termes de dispersion des effectifs.

Notre recherche vise donc à rendre compte du nombre élevé d'emplois existant dans le commerce de détail japonais, à analyser les systèmes d'emploi correspondants (segmentation des emplois, flexibilité du travail, et interprétation de ces caractéristiques à partir d'autres "facteurs" ou "espaces" de l'économie et de la société japonaise), et à entreprendre une comparaison avec la situation française, décrite et modélisée selon les mêmes principes. Elle vise, dans le même temps, à faire progresser les méthodes d'analyse comparative des questions économiques et sociales, en mettant en oeuvre une démarche originale.

¹ En 1991, au Japon, les établissements du commerce de détail de moins de 5 personnes réalisaient 23% des ventes et rassemblaient environ 34% des effectifs (Census of Commerce). En France les établissements de taille comparable en termes d'effectif réalisaient 31% des ventes et concernaient 45% des effectifs du commerce de détail (Enquête Etablissements, 1992). Le raisonnement est inchangé si on se limite aux établissements de deux personnes ou moins.

Ce rapport est organisé en deux sections.

A. La première section (niveaux et systèmes d'emploi dans le commerce de détail japonais : une comparaison avec la France) est divisée en quatre parties :

Dans une première partie, nous présentons les principales statistiques comparatives que nous avons construites pour évaluer les écarts entre le Japon et la France en matière de quantité d'emploi dans le commerce de détail en général, et dans le commerce de détail alimentaire en particulier. Dans une seconde partie, nous envisageons une première série d'explications possibles de ces écarts, à partir de variables économiques : les différences de durée du travail et de productivité d'une part, les différences de qualité de service d'autre part, et enfin des différences de " coût salarial relatif ", notion importante mais délicate. La troisième partie analyse des différences plus qualitatives, en matière de mode de gestion des ressources humaines et en particulier de segmentation et de flexibilité du travail.

Ces trois parties sont présentées ici de façon synthétique. Une version plus détaillée de ces résultats et des méthodes utilisées pour les obtenir figure dans le "rapport annexe".

La quatrième partie propose d'appliquer à la question posée une méthode d'analyse comparative fondée sur l'utilisation de quatre "dimensions" ou "espaces socio-économiques". On essaie de montrer que ce type de méthode socio-économique et "systémique" permet d'aller plus loin dans l'interprétation des différences, en situant les variables économiques (celles des parties 1 et 2) et les catégories de la segmentation (§ 3) dans leur contexte "sociétal" respectif.

B. La seconde section est en partie indépendante de la comparaison précédente, bien qu'elle nous ait été largement inspirée par cette recherche et qu'elle ait en retour contribué à la structurer. Elle contient des réflexions à caractère plus général sur les comparaisons internationales en matière d'emploi et sur les méthodes envisageables pour les mener à bien.

Enfin, en annexe, on indique les sources d'information, la nature du travail empirique effectué et des études de cas réalisées.

Première section

Niveaux et systèmes d'emploi dans le commerce de détail japonais : une comparaison avec la France

1. Des écarts très importants en matière de quantité d'emploi commercial

On a sélectionné dans le tableau qui suit quelques indicateurs relatifs à la période allant du début des années quatre-vingt au début des années quatre vingt dix (en fonction des meilleures sources statistiques existantes).

	Japon		France	
	1982	1991	1994	1982
Nombre de magasins/1 000 hab.	15	13.4	12.5	10.6
Emploi(détail)/magasin	4.1	4.9	5.6	3.8
Emploi (détail)/1000 hab.	61.5	65.7	69.9	40.3
Emploi (détail)/emploi (gros)	1.62	1.58		2.3
				2

Sources : *Recensement de la Population 1982, Enquêtes Etablissements, 1992 pour la France. Pour le Japon, les chiffres d'emploi proviennent du Census of Commerce. Dans les deux cas, le commerce automobile est inclus.*

L'emploi commercial total pour 1 000 habitants est donc, en 1992, 75 % plus important au Japon qu'en France. On aurait à peu près le même écart si on ne retenait que le commerce alimentaire ou à dominante alimentaire. Ce n'est pas le nombre moyen d'emplois par magasin qui explique cette différence, c'est essentiellement le nombre de magasins pour 1 000 habitants, la densité commerciale.

Si l'on raisonne maintenant en proportion de la population active totale, on obtient les chiffres suivants : en France, au recensement de la population de 1990, 9,4 % de la population active était employée dans le commerce de détail. Au Japon, en 1991, en comptant les emplois d'*arubaito* (voir plus loin) cette proportion était de 12,3 %¹, soit un chiffre supérieur de 31 % au chiffre français. Encore n'a-t-on pas tenu compte, dans ce bilan, du commerce de gros, dont on sait qu'il remplit au Japon certaines fonctions prises en charge, en France par le commerce de détail. L'emploi commercial total (détail + gros) représentait, en 1994, 18,3% de la population active occupée au Japon² et 13,4 % en France³.

¹Sur la base de l'Establishment Census. Le Labor Force Survey fournit un chiffre voisin (12,2%).

²enquête sur le Labor Force Survey; 1994.

³ selon l'enquête emploi de 1994.

On peut donc dire que la différence est énorme. Une première explication pourrait venir à l'esprit d'un chercheur occidental n'ayant pas suivi de près les transformations du commerce japonais. Peut-être le niveau très élevé de l'emploi commercial au Japon s'explique-t-il par une structure "archaïque" dominée par un petit commerce indépendant n'ayant pas encore été soumis, comme aux États-Unis et en Europe de l'Ouest, à un processus de salarisation massif ? Cette explication n'est pas la bonne. On aurait peut-être pu l'invoquer il y a 20 ans, mais en aucun cas aujourd'hui, comme le montre le tableau suivant.

**Pourcentage de salariés dans l'emploi du commerce de détail
(% de la population active occupée)**

Japon	(1982) : 65.2	France	(1982) : 72.9
	(1991) : 74.6		(1991) : 75.9 ¹

Sources : Recensement du Commerce (MITI) pour le Japon et Enquêtes Annuelles d'Entreprises 1982 et 1991 pour la France.

Autrement dit, dans les années quatre-vingt dix, le commerce de détail japonais a un taux d'emploi salarié² du même ordre de grandeur que celui du commerce de détail français.

Ce qui est vrai, par contre, c'est que le commerce alimentaire de proximité, qui a connu un déclin rapide (cf. tableau suivant) en France, est resté très important au Japon et s'est même développé, *mais en devenant de plus en plus salarié* (en particulier avec les *convenience stores*) : ce n'est donc pas un commerce "archaïque". C'est pour une part croissante un commerce moderne et déconcentré.

Variations de l'emploi (1982-1991 en pourcentages)

[Entre crochets, les variations de l'emploi salarié]

	Japon	France
Alim. générale de prox.	+ 16.2 [+ 47]	- 42.5 [- 54]
Alim. spécial. (y.c. boulangeries)	+ 11.6 [+ 53]	- 8.4 [- 6]

Sources : Recensement du Commerce (MITI) pour le Japon et Enquêtes Annuelles d'Entreprises 1982 et 1991 pour la France.

¹Le taux de salarisation s'élève à 77% dans l'enquête établissements de 1992.

²Ce taux varie de 79,8% dans le Establishment Census à 70,8% dans le Labor Force Survey de 1991.

2. Un premier système d'explications : durée du travail, productivité commerciale, qualité de service et coût salarial relatif.

Pour expliquer qu'il y ait beaucoup plus d'emplois au Japon qu'en France dans le commerce de détail, on évaluera successivement et de façon comparative les effets (sur l'emploi total) de la durée du travail, de la productivité du travail, de la qualité des services, et du coût du travail dans les deux pays. On verra en effet (cf. également infra fig. 2) que ces quatre facteurs constituent un "premier cercle" de variables économiques incontournables. Il apparaîtra ensuite (§4) qu'elles ont besoin elles-mêmes d'être "expliquées. C'est alors que l'on entrera vraiment dans une interprétation socio-économique.

2.1. la durée moyenne du travail

Peut-être *la durée moyenne du travail* (par semaine, ou par an) est-elle inférieure au Japon, en raison du poids beaucoup plus important du travail à temps partiel, des *arubaito*, etc. ? Dans ce cas, il y aurait relativement plus d'emplois, mais le volume d'heures de travail ne serait pas nécessairement plus important.

On peut éliminer assez rapidement cet argument. Il est vrai que le travail à temps partiel est beaucoup plus développé au Japon. Il représente 36,4 %¹ de l'emploi salarié du commerce de détail en 1992 (hors *arubaito*), contre 28 % en France. Si l'on comptabilise les *arubaito* avec les temps partiels "classiques" (*pâto*), ce qui est légitime pour cette comparaison avec la France, on aboutit pour le Japon à un taux plus important encore, puisque dans ce cas, les salariés à temps partiels représentent 45% de l'emploi salarié² et environ 32 % de l'emploi total.

Mais les données sur la durée moyenne du travail montrent que :

- la durée du travail des salariés à temps pleins est nettement supérieure au Japon, aussi bien pour la durée hebdomadaire [45 heures contre 40 heures en France] que pour la durée annuelle [2200 heures environ contre 1800 heures en France³].
- la durée moyenne du travail des salariés à temps partiels est faible en France [23 h en 1990⁴] et élevée au Japon [de l'ordre de 29 h] si on ne prend en compte que les *pâto*, mais

¹ selon le Basic Survey of Commercial Structure and Activity (1992).

² l'Employment Status Survey propose 46% de temps partiels et *arubaito* en 1992. Les deux résultats sont donc proches.

³ La base annuelle de travail a été calculée sur la base de 49 semaines de travail au Japon (soit 15 jours de congés dont 9 jours fériés) contre une base annuelle de travail en France de 45 semaines (soit 7 semaines de congés dont 10 jours fériés).

⁴ pour l'ensemble du commerce de détail

finalement assez proche de la France si on y inclut les *arubaito* [25 h] puisque la durée moyenne de travail de ces salariés est beaucoup plus faible.

- au total, dans le commerce de détail, la moyenne annuelle des heures de travail des personnes occupées en 1991 est donc supérieure au Japon : selon nos hypothèses, elle aurait été de 1850 au Japon (y compris *arubaito*) contre environ 1550 en France.

Cette explication par la durée du travail et le temps partiel n'est donc pas la bonne. Au contraire, la durée annuelle du travail par personne active est supérieure au Japon.

2.2. *la productivité du travail*

Peut-être y a-t-il plus d'emplois dans le commerce au Japon parce que *la productivité du travail est plus faible* ? Cette explication, à première vue, semble la bonne. On verra plus loin qu'elle n'est guère plus satisfaisante que la précédente. Mais commençons par exposer des chiffres qui paraissent la supporter.

On définit en général la productivité du travail commercial¹ par le volume des biens vendus par heure de travail, et les gains de productivité par la progression du rapport entre l'indice des ventes à prix constants et l'indice du volume de travail fourni. Pour comparer cette productivité *entre deux pays*, il est donc logique d'utiliser des PPA (parités de pouvoir d'achat) afin d'évaluer dans les deux cas le volume des ventes par heure de travail². Si l'on effectue ces calculs, et moyennant des approximations et des hypothèses sur la durée du travail annuelle des principales catégories de travailleurs, salariés et non salariés, on obtient les estimations suivantes, exprimées en francs français.

¹ Pour d'autres développements sur les concepts et sur la mesure de la productivité dans le commerce, cf. J. Gadrey, *Services : la productivité en question*, Desclée de Brouwer, 1996.

² Pour des détails sur la méthodologie, voir rapport annexe.

Ventes "réelles" (PPA) par heure travaillée, en francs

	Japon 1991	France 1992	Japon/France
- Total détail (n.c. automobile)	262	449	58 %
- Grande distribution alimentaire	420	945	44 %
- Alim. générale de proximité	280	455	62 %
- Alim. spécialisée	152	239	63 %

Sources : calculs réalisés à partir des Enquêtes Annuelles d'Entreprise et Enquêtes d'Établissements pour la France et à partir de données du Census of Commerce (MITI) du Monthly Labour Survey pour le Japon.

Même si des approximations sont nécessaires pour obtenir ces chiffres, l'écart est énorme. La productivité commerciale par heure de travail est presque deux fois plus élevée en France, et cela est encore plus net dans les grandes surfaces alimentaires, un secteur qui emploie beaucoup plus de monde en France (hypermarchés en particulier) qu'au Japon. Et si on examine *les gains* de productivité entre 1982 et 1992 dans le commerce de détail (hors automobile), on obtient les estimations suivantes :

Taux de variations annuels moyens, 1982-1992 (en pourcent)

	France	Japon (1982-91)
Productivité du travail	6.85	2.4
Emploi total	- 0.26	1.2

Tout semble donc indiquer que l'analyse est terminée : c'est parce qu'ils sont moins productifs et qu'ils réalisent peu de gains de productivité que les japonais emploient plus de monde dans le commerce de détail.

Or cette explication n'est pas satisfaisante. Elle assimile la productivité commerciale au volume de biens vendus par heure de travail *sans tenir compte des services rendus à la clientèle*, elle réduit l'output commercial au seul acte de vente en négligeant toutes les activités créatrices de valeur ajoutée ou de "surplus du consommateur". Elle ne tient pas compte de la qualité, de l'assistance à la clientèle, de l'individualisation du service. Elle doit donc être complétée par une *comparaison de la qualité des services commerciaux* au Japon et en France.

2.3. *Comparaison de la qualité et des services offerts*

Lorsque les analyses de productivité s'avèrent problématiques en raison de l'absence de point de comparaison satisfaisant concernant la qualité, l'économiste cesse en général son travail et s'efforce de passer le relais aux spécialistes du marketing ou du management de la qualité. Et il faut admettre que ces disciplines ont produit, depuis les années

quatre-vingt, des recherches nombreuses, originales, et susceptibles de donner lieu à des applications.

Nous n'avons pas souhaité procéder ainsi, et nous avons donc pris le risque d'une comparaison entre la France et le Japon en matière de qualité des services dans le commerce de détail. Seule cette comparaison, quelles que soient les limites de la méthode d'évaluation utilisée, peut donner un sens aux réflexions comparatives sur la productivité, et contribuer à une interprétation satisfaisante du niveau élevé d'emploi dans le commerce de détail japonais (au regard de son homologue français).

Cet exercice est délicat parce que la qualité de service est un concept flou, et que l'on a le choix entre des approches diverses et non nécessairement compatibles : une approche "subjective", par la "satisfaction du consommateur", et une "approche objective", à partir d'une analyse multi-critères de "facteurs" ou de "composantes" de la qualité de service. Ces deux approches sont aussi importantes l'une que l'autre mais elles sont très différentes. La première paraît très difficile à mobiliser dans une comparaison internationale portant sur des services de proximité tels que ceux du commerce de détail, justement parce que les "attentes des clients" ont toutes chances de différer : le fait d'être "convenablement" servi renvoie à des conventions de qualité qui, pour de tels services, sont inscrites dans des valeurs et des normes nationales. Cela est tout particulièrement vrai dans le cas d'une comparaison entre la France et le Japon. En d'autres termes, avec une telle approche subjective, ce n'est pas parce que l'on déployera au Japon plus de personnel qu'en France pour servir les clients que l'on répondra, mieux qu'en France, aux attentes des clients. Après tout, si les français n'ont pas envie d'être servis personnellement, ils trouveront plus de qualité dans le self-service que dans le service personnalisé... Cet argument a souvent été utilisé dans le débat sur les créations d'emploi dans les stations-service. Il vaut très largement ailleurs.

Dans la seconde approche, plus objective et plus technique, de la qualité de service, on considère que les services rendus dans le cadre du commerce de détail peuvent être définis par un ensemble de caractéristiques et de critères, d'opportunités offertes aux clients. C'est incontestablement une optique d'offre, contrairement à la précédente. On se borne alors à constater que, dans tel pays, on offre plus ou moins de "caractéristiques utiles" que dans tel autre, *en faisant implicitement l'hypothèse que les clients les apprécient* (faute de quoi les entreprises ne continueraient pas à les offrir), et en contournant ainsi le problème de la satisfaction éprouvée. *Cette façon de faire a un rapport beaucoup plus étroit avec le volume d'emploi "nécessaire"*, puisque en général cette "nécessité en emplois" dépend de l'éventail des caractéristiques proposées. Cette analyse se prête aussi bien à une comparaison entre "formats" ou "formules" qu'à une comparaison internationale, à ceci près que dans le second cas on trouvera, plus que dans le premier, des caractéristiques et des critères de qualité de service

présents dans tel pays et absents dans un autre. C'est ici que l'on retrouve les conventions nationales de qualité.

On peut ainsi montrer que, au Japon, l'étendue et la profondeur des services rendus par les magasins du commerce de détail sont, en moyenne, beaucoup plus vastes qu'en France. A titre d'exemple (dans le rapport annexe, on procède de façon plus systématique), il y a en moyenne au Japon plus d'aliments préparés et de service "à la coupe" (symbolisé par le rayon des poissons, le plus représentatif de la qualité), plus d'information fournie aux clients, plus d'ambiance de "marché" où l'on peut déguster les produits, plus de service après-vente, des horaires d'ouverture plus larges, plus d'assistance aux rayons et aux caisses (pour l'emballage par exemple) et de livraison gratuite à domicile et, ce qui n'est pas le moins important, *une plus grande proximité moyenne du lieu d'habitation*.

Toutes ces fonctions de service exigent plus d'emplois, mais pour un "output" qui est qualitativement différent de celui du commerce français. Autrement dit il est trompeur d'utiliser l'indice de volume des ventes pour analyser le produit commercial : il faudrait en théorie utiliser un indice complexe du type : (indice de volume des ventes) x (indice de qualité et de volume des services rendus). Le niveau relativement élevé de qualité et de service commercial au Japon (y compris en matière de proximité) répond à des normes sociales et culturelles qui sont celles du consommateur japonais et détermine pour une bonne part le niveau de l'emploi.

Il est exclu, bien évidemment, d'associer à chaque niveau de chaque caractéristique de qualité un nombre d'heures de travail nécessaire, ce qui en théorie serait la condition de la production d'une fonction liant un éventuel indicateur synthétique de qualité et le volume de travail requis. Mais les indices d'une forte liaison entre la qualité (comme concept multi-critères) et le volume de travail sont suffisamment nombreux pour que l'on en perçoive le rôle décisif dans l'interprétation comparative des niveaux d'emploi.

Il sera toujours possible, même au terme d'une telle démonstration, de considérer que la preuve n'est pas apportée que ces services plus nombreux et plus intenses sont rendus de façon efficace. On pourrait dire, par exemple, que la présence dans un GMS ou un grand magasin d'un *seishain*, de trois *pâto* et d'un *arubaito* à un petit comptoir alimentaire vendant du thé, le faisant déguster, discutant avec les clients, nécessairement inoccupés à certains moments, est un gâchis sous l'angle de la productivité, et qu'il en va de même des personnels d'accueil. Dans une optique très française de chasse aux temps morts, c'est en effet un coût. Nous n'entrerons pas dans cette discussion, car on en revient alors à l'aspect subjectif des conventions de qualité : si la "disponibilité pour les clients" fait partie des conventions de qualité, alors certains temps morts sont la contrepartie nécessaire de la réduction des files

d'attente et d'une disponibilité en temps réel. Et si les échanges verbaux et la dégustation de produits alimentaires font aussi partie des attentes de ces clients, alors il est "efficace" de les organiser, car les bénéfices en excèdent les coûts dans les pays où existent de telles conventions.

2.4. L'influence des coûts salariaux :

L'utilisation des coûts salariaux horaires dans un travail comparatif de ce type est essentielle mais très délicate. Elle est essentielle parce qu'il paraît clair que si, dans un pays A, les normes salariales permettent aux employeurs d'avoir *des coûts salariaux inférieurs à ceux en vigueur dans un pays B*, cela peut permettre d'employer plus de personnel en A, pour un même niveau de chiffre d'affaires et de taux de frais de personnel. Mais cette utilisation est délicate, notamment parce qu'on ne sait pas très bien ce que signifie la notion de coût salarial relatif (inférieur, supérieur, ou égal) lorsqu'on passe d'un pays à un autre. Comment convertir un coût salarial horaire de X yens au Japon afin de le comparer à un coût salarial horaire français ? Comment savoir si l'impact du coût salarial sur l'emploi est de même ampleur dans les deux pays ? Cette question classique dans le traitement de certaines questions d'économie internationale (la délocalisation des activités vers des pays à faible coût de main-d'œuvre par exemple) a été résolue dans cette recherche en adoptant des conventions et des hypothèses dont on trouvera le détail dans le rapport général. Moyennant ces conventions, on a obtenu des données de coûts salariaux relatifs qui portent sur la grande distribution à dominante alimentaire (comprenant les supermarchés et les hypermarchés) et sur les grands magasins. On peut penser que ces sous-secteurs, pour lesquels nous disposons des données comparatives les plus fiables, définissent, pour une large part, les normes salariales sectorielles. C'est d'ailleurs ce que confirment les observations de terrain que nous avons effectuées dans d'autres sous-secteurs. Les principaux résultats sont les suivants :

a. *les coûts horaires du travail des salariés à temps complets sont du même ordre de grandeur en France et au Japon :*

Le coût annuel des salariés à temps complets¹ est plus élevé au Japon (26 à 29%) qu'en France quelle que soit la formule examinée. Mais les heures annuelles travaillées diffèrent dans les deux pays. Si on en tient compte, les coûts horaires moyens ne sont plus que 3 à 5,5% plus élevés au Japon qu'en France. On aboutit par exemple à un coût horaire des temps complets dans les hypermarchés de 88F en France contre 93F (en PPA) au Japon pour l'année 1995.

¹le coût annuel du travail est la somme du salaire annuel brut moyen et des contributions sociales à la charge de l'employeur.

b. les coûts horaires du travail des salariés à temps partiel sont de 50% à 80% plus élevés en France qu'au Japon

Un salarié à temps partiel (y compris *arubaito*) coûte, par an, 65% plus cher à l'employeur français d'hypermarché qu'à son homologue japonais de GMS (*General merchandise store*), 46% plus cher dans les grands magasins et 40 % plus cher dans les supermarchés. Si l'on tient compte des différences de durée annuelle du travail, on obtient que le coût horaire du travail des salariés à temps partiel, qui est de l'ordre de 41 F au Japon quelle que soit la formule commerciale, varie en France de 65F à 78F en fonction de la formule retenue, soit un coût horaire pour l'employeur français de une fois et demi à près de deux fois plus élevé que pour son homologue japonais.

c. le dualisme des coûts relatifs au Japon est beaucoup plus accentué qu'en France, où les différentiels de coûts horaires entre temps partiels et temps pleins sont assez faibles.

Émerge de cette analyse des coûts comparés, l'idée d'un dualisme salarial extrêmement accentué dans le système d'emploi du commerce de la grande distribution japonaise. Les salaires horaires (bruts) des salariés à temps complet, qui varient de 70 F dans les supermarchés à 84 F dans les GMS et grands magasins, y sont environ deux fois plus élevés que ceux des salariés à temps partiel (de l'ordre de 38 F quelle que soit la formule). En France, les écarts sont nettement plus réduits : les salaires horaires bruts des salariés à temps complet varient de 55 à 64 F et ceux des salariés à temps partiel de 50 F à 59 F (soit un écart de 8 à 15 % entre temps plein et temps partiel selon les formules). Bien entendu, un tel argument serait de faible portée s'il apparaissait que ces deux catégories de salariés (temps plein et temps partiel) sont payés différemment en raison de qualifications différentes et si, au Japon, l'écart des qualifications et des responsabilités était plus élevé qu'en France. Or l'observation montre que c'est plutôt l'inverse qui est vrai. Nous en reparlerons car il s'agit d'un aspect très important de ce travail comparatif.

d. Au total, une heure de travail, tous salariés confondus, coûtait, en 1995¹, 56 francs au Japon, et 73 francs en France dans les supermarchés (+ 23%). Dans les hypermarchés, une heure de travail, tous salariés confondus, coûtait, en 1995, 69 francs au Japon contre 85 francs en France (+ 30%). Compte tenu du poids comparable des deux formules dans chacun des pays concernés, on peut raisonner à partir de la moyenne de ces coûts horaires. Dans ce cas, on aurait un coût horaire japonais de 62 francs environ, ce qui représente 79% du coût horaire français (79 francs).

Une remarque : le salaire mensuel brut d'une femme japonaise travaillant à temps partiel dans un supermarché à raison de 30 heures par semaine est donc de l'ordre de 4800 FF en termes de PPA, soit environ le même que celui d'un(e) salarié(e) à temps partiel travaillant 24 heures par semaine dans un supermarché français. Au regard des normes françaises, les normes salariales japonaises sont donc à un niveau très faible pour les salarié(e)s à temps partiel.

La question qui se pose à ce stade est celle de l'utilisation de ces chiffres dans une problématique comparative centrée sur les niveaux d'emploi et les volumes de travail. Une interprétation simpliste pourrait être la suivante. Les salariés à temps plein coûtent légèrement plus cher² au Japon qu'en France en termes de coût horaire, mais les salariés à temps partiel (en regroupant les diverses catégories) coûtent nettement moins cher au Japon : entre 65 % et 80% du coût horaire français. Cela permettrait d'expliquer qu'au Japon 1) il y ait beaucoup plus d'emplois à temps partiel, et 2) il y ait par ce biais beaucoup plus d'emplois. On pourrait même sauter l'étape du temps partiel et se contenter de dire que, toutes catégories des salariés confondues, le coût horaire moyen du travail dans la distribution alimentaire au Japon est de l'ordre de 79 % du coût français. Dans le cadre d'une fonction liant le volume de travail offert et le coût horaire du travail, cela pourrait suffire à expliquer les écarts constatés, les considérations précédentes (durée, productivité, qualité...) devenant accessoires.

Ce genre d'explication "de bon sens" ne peut être retenue. D'abord, et de façon évidente, même si elle était pertinente pour expliquer le volume de travail, elle ne permettrait pas de passer du volume de travail au volume d'emploi. Mais, plus fondamentalement, son intérêt - qui ne peut être nié - dépend de son insertion dans un système explicatif plus complexe prenant en compte les éléments suivants :

¹ compte tenu des hypothèses que nous avons formulées et des entreprises et magasins enquêtés (études de cas). Nous avons utilisé des moyennes des coûts horaires pondérées par des taux de temps partiels exprimés en heures de travail.

² de l'ordre de 2 à 6% de plus

- il ne suffit pas qu'un coût du travail inférieur induise une offre de travail supérieure (côté employeurs¹) pour que la demande suive. Cela dépend de multiples facteurs (le taux de chômage est l'un d'eux) et de traditions nationales (propension de certaines catégories à accepter de bas niveaux de rémunérations) elles-mêmes liées aux institutions nationales de protection sociale, familiales, etc. La théorie économique standard parlerait par exemple de "salaire de réservation". D'ailleurs, entre le coût du travail (considéré comme un facteur explicatif de l'offre d'emploi) et le salaire versé (considéré comme l'un des déterminants de la demande de travail salarié), existe un "coin" variable selon les pays (voir sur ce point l'introduction du paragraphe 4). On rejoint par ce biais d'autres dimensions, institutionnelles ou "sociétales", de l'analyse.

- il faut au moins lier le coût horaire du travail à d'autres ratios économiques et financiers des entreprises (en particulier les normes de taux de marge et de taux de frais de personnel) pour en déduire des tendances sur l'offre de travail. En simplifiant, si un contexte concurrentiel national très dur pousse à la réduction du taux de marge à 15 % et le ratio de frais de personnel à 5 %, on n'aura pas le même potentiel d'offre de travail (toutes choses égales par ailleurs en matière de coût horaire) que dans un contexte où les marges sont de 25 %, autorisant des frais de personnel de 10 %. A nouveau, on a besoin de faire intervenir d'autres dimensions dans le raisonnement.
- les considérations de qualité de service (qui seules peuvent permettre de comprendre les écarts dits "de productivité") interviennent de façon complexe dans le raisonnement. D'une part, les normes nationales en vigueur ("conventions de qualité") exercent leurs effets sur les stratégies concurrentielles des entreprises, même si à l'inverse elles se transforment lentement sous l'effet de ces stratégies. Elles produisent donc une "demande d'emplois et de travail de service" (émanant des clients ou du "marché" en termes d'exigences de services). D'autre part, le coût du travail, *relativement* faible au Japon (surtout pour les *pâto*), facilite l'offre par les employeurs d'un volume relativement élevé d'emplois et de travail de service, sans peser excessivement sur le ratio de frais de personnel. En d'autres termes, *au Japon, avec le même montant de frais de personnel, on peut offrir relativement plus de travail², donc plus de qualité de service personnel*, et répondre ainsi plus facilement aux conventions nationales de qualité.

Moyennant un certain nombre d'hypothèses que nous ne développons pas ici, on peut estimer, sur la base de ce genre de raisonnement, que le faible niveau relatif des coûts

¹ On a toujours le choix, s'agissant du marché du travail, de considérer que les "demandeurs" d'emploi sont les individus à la recherche de travail et que les "offres" proviennent des employeurs, ou, à l'inverse, que ce sont les individus qui "offrent" leur force de travail. On a retenu ici la première terminologie, plus courante.

² On suppose ici que cette offre rencontre une demande, en dépit du bas niveau des rémunérations. Tel est le cas actuellement.

salariaux japonais "explique" (mécaniquement) que *pour un même ratio de frais de personnel et un même volume de ventes*, on offre 55 % de travail (en volume d'heures) de plus qu'en France dans le commerce alimentaire. On peut formaliser ainsi le raisonnement,

V = ventes en valeur

V^* = ventes en "volume" (chiffre d'affaires "réel" exprimé en parités de pouvoir d'achat, en l'occurrence en francs français)

s = coût salarial horaire

a = ratio de frais de personnel (frais de personnel en % des ventes)

H = volume d'heures de travail salarié

donc $a \cdot V = s \cdot H =$ total des frais de personnel

Si l'on raisonne en volume des ventes en France (f) et au Japon (j) pour le seul commerce alimentaire, on peut écrire qu'en parités de pouvoir d'achat de la consommation alimentaire (1 yen équivaut à α francs pour l'année d'observation), $V^*j = (\alpha \cdot V_j)$ francs

De même, si β est la parité du pouvoir d'achat (yens --> francs) de la consommation totale, on a convenu de la conversion suivante : $s^*j = (\beta \cdot s_j)$ francs

Au Japon, les heures travaillées s'écrivent donc :

$$\frac{H_j}{s_j} = \frac{a_j \cdot V_j}{\alpha \cdot s^*j} = a_j \cdot \frac{V^*j}{\alpha} \cdot \frac{\beta}{s^*j}$$

Raisonnons sur un même volume des ventes au Japon et en France, soit $V^*j = V_f$ (puisque les PPA sont exprimées en francs, on a $V^*f = V_f$ et de même on a $s^*f = s_f$), et supposons dans un premier temps que $a_j = a_f$ (même ratio de frais de personnel). On a alors :

$$\frac{H_j}{s_j} = \frac{\beta}{\alpha} \cdot \frac{s_f}{s^*j} \quad (\text{formule A}),$$

formule dans laquelle s_j représente le coût salarial horaire au Japon traduit en pouvoir d'achat français (par exemple 86 F pour les salariés à temps complet du grand commerce alimentaire en 1995). Autrement dit, avec nos hypothèses, *et pour un même volume de biens vendus*, les heures travaillées au Japon sont, par rapport à la France, en proportion inverse des coûts salariaux horaires, moyennant le coefficient de proportionnalité β/α qui n'est autre que le rapport des "niveaux de prix" de la consommation totale et de la consommation alimentaire au Japon lorsque les prix français sont utilisés comme référence. En 1993, on avait $\beta/\alpha = 1,22$, et s_f/s^*j

= 1,265, d'où notre estimation concernant H_j par rapport à H_f (pour un même volume de ventes et un même ratio de frais de personnel) : environ + 55 % .

Or dans nos calculs antérieurs de la "productivité" comparée au Japon et en France, nous avons vu que dans le commerce de détail pour un même volume de ventes, il y avait *plus de deux fois plus* d'heures travaillées au Japon . On peut donc déjà dire que, si l'explication par les coûts salariaux est très importante, elle ne fournit pas la principale raison des écarts constatés : elle "explique" environ (dans le cadre de nos hypothèses et pour la grande distribution alimentaire) la moitié de la différence.

En réalité, en raisonnant comme on l'a fait à ratio de frais de personnel identique dans les deux pays, afin d'évaluer "l'effet coût du travail", on s'est placé dans une situation abstraite (indispensable pour isoler un tel effet) qui ne correspond pas à la réalité. Dans la grande distribution alimentaire japonaise, le ratio de frais de personnel est de 44 % supérieur au ratio français : respectivement 10,5 % au Japon (GMS et supermarchés¹) et 7,3 % en France (hypermarchés et supermarchés²). Si on inclut cet élément dans notre formalisation précédente, on obtient :

$$\frac{H_j}{H_f} = \frac{a_j}{a_f} \cdot \frac{\beta}{\alpha} \cdot \frac{s_f}{s_j^*} \quad (\text{formule B}),$$

soit un volume d'heures travaillées plus de deux fois plus élevé au Japon qu'en France ($\frac{H_j}{H_f} = 2,22$) pour un même volume de ventes, ce qui confirme ce que nous avons obtenu par ailleurs lors du calcul de la productivité horaire du travail.

Les conditions de la concurrence au Japon, les conventions de qualité, de service, de proximité, et l'histoire ou la "trajectoire" de la distribution, expliquent largement cette différence très importante. Le niveau relatif très élevé du volume de travail (qui conditionne le niveau relatif élevé de l'emploi) s'explique donc en partie par les normes et conventions de coût salarial, mais pour une part aussi importante par les normes et conventions de qualité et de service, ainsi que par des facteurs liés appartenant aux autres dimensions du système interprétatif qui sera présenté au paragraphe 4.

¹source monographique, 1995. Il s'agit donc d'une approximation.

²Enquête Annuelle d'Entreprise 1993, sur la base d'un ratio " frais de personnel / CA TTC ".

3. Modèles de segmentation de l'emploi et de flexibilité du travail au Japon et en France

Les écarts entre les deux pays ne portent pas que sur *la quantité* d'emplois. Les différences sont tout aussi importantes sous l'angle du mode de gestion de cet emploi, de sa segmentation et de la flexibilité du travail. Et il est clair que les deux questions (quantité et modes de gestion de l'emploi) sont liées : on ne peut pas comprendre *pourquoi* il y a plus d'emploi commercial au Japon si on ne précise pas *comment* on le gère (quels statuts) et *qui* participe au marché du travail correspondant : jeunes, femmes non mariées, femmes "au foyer", hommes, "retraités", etc. Cette question est très vaste et on se contentera donc de repérer les points qui nous sont apparus comme essentiels.

3.1. Des schémas de segmentation de l'emploi qui diffèrent en termes quantitatifs et qualitatifs, avec au Japon une très forte influence de la "segmentation familiale" des statuts

Au regard de la situation française, la structure de l'emploi commercial japonais paraît beaucoup plus différenciée et segmentée, avec une segmentation des statuts professionnels (*seishain, pâto, arubaito, shokutaku...*) fondée sur celle des statuts dans la vie familiale et sociale (tableau 1, page suivante). Tout le système de gestion de la main-d'œuvre repose sur une différenciation des statuts (noyau/périphérie) et des emplois du temps (temps plein, temps partiels divers, emplois précaires) appuyée sur les positions sociales et familiales des salariés et sur une régulation institutionnelle elle-même très centrée sur la famille et les statuts familiaux. La division sexuée du travail y est poussée à l'extrême mais elle semble pour l'instant être relativement "acceptée" par la majorité des acteurs. On évoquera néanmoins en conclusion de ce texte l'apparition de tensions dans la période récente. Il existe ainsi des parcours professionnels types, courts ou longs : lycéens et étudiants (*arubaito*, travaillant par exemple 20 h par semaine), hommes à temps plein (*seishain*) destinés à une carrière longue dans un vrai marché interne, jeunes femmes travaillant à temps plein destinées à cesser leur activité ou "femme au foyer"¹.

¹ ces termes, traduits mot à mot ("shufu"), désignent les femmes mariées, ayant des enfants, "maîtresses de maison", ayant repris une activité professionnelle "d'appoint" à 35 ou 40 ans en moyenne, employées à temps partiel "moyen" (30 h) ou "long" (35-40 h, voire plus) pour une seconde carrière au rabais, mais dont la contribution à la qualité du service commercial est centrale et dont la stabilité dans l'emploi est souvent forte.

Tableau 1

Japon : l'espace socio-économique des normes de la "segmentation familiale", au regard des principales catégories de la segmentation de l'emploi dans le commerce de détail (hors encadrement) : les profils typiques.

- jeune étudiant et lycéen (devant financer des études chères), ou jeune ayant récemment terminé ses études	<i>arubaito</i> (CDD, le plus souvent 10 à 30 heures/semaine, salaire \simeq 0.8 à 1.2 million yens/an) ancienneté \simeq 1 an. Age \simeq 20. Femmes \simeq 50%.
- homme considéré comme "chef de famille" et apporteur principal de ressources	<i>seishain</i> : emploi stable, opportunités de carrière, horaires long et variables \simeq 45 h/semaine, salaire et primes \simeq 3.5 millions yens/an). Ancienneté moyenne \simeq 10-15 ans ; âge \simeq 35-45.
- femme célibataire (en particulier jeune femme entre la fin d'études et le mariage) devant subvenir à ses besoins	<i>seishain</i> (salaire < salaire masculin). Age \simeq 25 : ancienneté \simeq 5-7 ans.
- femme mariée avec des enfants en bas âge, se retirant "volontairement" du marché du travail	non considérée comme demandeur d'emploi.
- "femme au foyer" (dont les enfants sont plus âgés) souhaitant reprendre une activité dans une optique de "salaire d'appoint"	<i>pâto</i> (41 % de l'emploi commercial. Femmes = 98 %). Deux grandes catégories (la seconde étant la plus nombreuse) : - <i>pâto</i> 1 : employées expérimentées, emploi stable, opportunités de carrière très réduites ; plus de 30 heures par semaine, salaire \simeq 1.5 millions Y/an ; - <i>pâto</i> 2 : employées moins expérimentées, contrat moins stable, aucune carrière, < 30 h/semaine, salaire \simeq 1 million à 1.3 million Y/year. - Ancienneté \simeq 10-15. Age \simeq 40-50.
- personne de plus de 60 ans	<i>shokutaku</i> : salarié en âge de partir à la retraite (il n'y a pas d'âge légal au Japon, seulement des conventions) qui continue de travailler 5 à 10 ans dans l'entreprise, à temps partiel (par exemple deux ou trois jours par semaine). Rémunérations horaires inférieures à celles d'un <i>seishain</i> . Salaire d'appoint.
- propriétaire individuel d'un petit magasin familial	petit commerçant indépendant et aides familiaux (sa femme en général, ou d'autres membres de la famille)

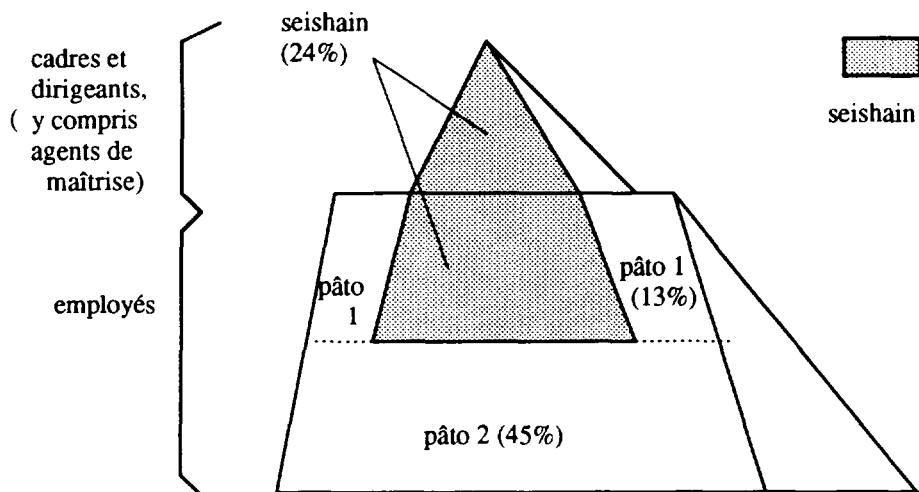
Nous avons représenté la segmentation du système d'emploi par des schémas théoriques distinguant un "noyau" (core) et une périphérie (emplois à durée limitée, statuts plus fragiles). On a reproduit (figure 1, page suivante) deux de ces schémas, permettant une comparaison limitée au secteur des supermarchés (à dominante alimentaire). En France, c'est l'ensemble du secteur qui est analysé. Au Japon (faute de données sectorielles) c'est une grande entreprise (chaîne ayant 180 magasins).

En France, il y a deux grandes catégories dans la périphérie¹ : 1) les travailleurs à temps partiel, et surtout ceux à temps partiel court (contrats de 20 à 25 heures par semaine) ainsi que les étudiants stagiaires (beaucoup moins nombreux qu'au Japon) ; 2) les contrats à durée déterminée, employés pour quelques semaines ou quelques mois, et correspondant à la notion de flexibilité externe. 90% d'entre eux travaillent à temps partiel, entre 20 h et 30 h par semaine.

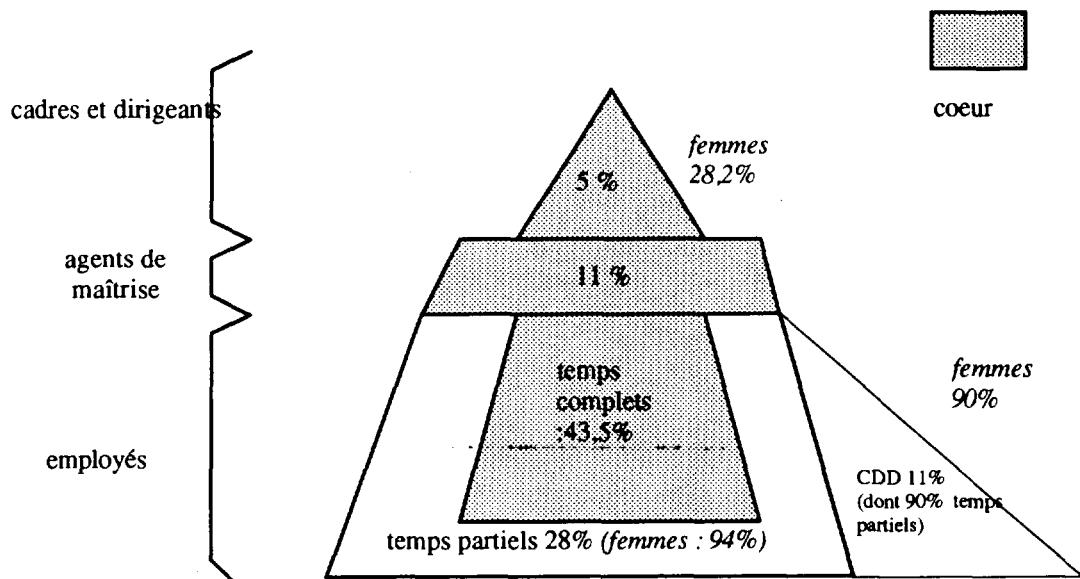
Au Japon, le noyau, composé d'une écrasante majorité d'hommes, dont l'âge représentatif est d'environ 35-40 ans, est tout d'abord constitué des *seishain*, employés à temps plein ayant une carrière et une forte ancienneté moyenne. Parmi les "employés à temps partiel", certains (*pâto 1*) ont des horaires longs² et une grande expérience. Leur contrat de travail est à durée indéterminée ou, ce qui est proche, d'une durée de 1 an, mais renouvelable sans limite. Il vaudrait peut-être mieux les appeler "employés permanents à statut professionnel (et salaire) inférieur". On ne sait trop s'il faut les considérer comme faisant partie d'un segment secondaire du noyau ou d'une proche périphérie : nous reviendrons sur ce point, qui a selon nous des implications théoriques non négligeables, au paragraphe 3.3. Ce sont dans leur immense majorité des femmes ayant repris une activité après une période où elles se sont mariées et ont eu des enfants. Elles ont souvent entre 40 et 50 ans. La qualité du service direct à la clientèle repose en grande partie sur elles. D'autres ("*pâto 2*"), beaucoup plus nombreuses, sont employées à temps partiel court (inférieur à 30 h par semaine, pour un salaire inférieur à 1,3 millions de yens, seuil fiscal). Ce sont des salariées à temps partiels, souvent des assistantes des "*pâto 1*", recrutées sur des emplois moins stables (contrats à durée limitée, entre 6 mois et 1 an, mais renouvelables indéfiniment). Ce sont elles aussi des "femmes au foyer", au sens japonais du terme. Dans les deux cas, la représentation dominante de leur travail est liée à la notion de salaire d'appoint, mais avec des degrés.

¹ Les "supermarchés" sont constitués d'établissements dont les stratégies concurrentielles sont très diverses (positionnement qualitatif, discount...). Ce qui suit indique néanmoins la tendance dominante de la formule.

² Plus de 30 heures, et parfois plus de 40 heures par semaine : ce sont alors des "temps partiels à temps plein".



Segmentation : le supermarché japonais



Segmentation : le secteur français des supermarchés

Enfin, la "vraie" périphérie est principalement constituée des *arubaito*, que l'on qualifierait en France de "petits boulots" d'étudiants et lycéens, travaillant autour de 20 h par semaine sur des plages horaires précises. Ils ont des contrats à durée déterminée, de 2 à 6 mois, mais renouvelables sans limite. En réalité il n'y a pas que des étudiants et lycéens parmi eux. Une proportion non négligeable de "femmes au foyer" figure dans cette catégorie¹.

Les schémas japonais et français sont donc très différents quantitativement et qualitativement :

- sur le plan quantitatif, on voit que les catégories de la "périphérie" (si l'on persiste à utiliser ce genre de concept. Nous en montrerons les limites) sont beaucoup plus représentées au Japon : il y a 17 % d'*arubaito* dans l'effectif total (contre 11 % de CDD en France) et surtout il y a dans l'entreprise japonaise étudiée 45 % de "*pâto 2*" (temps partiel de moins de 30 h) contre seulement 28 % de temps partiel dans les supermarchés français. Dans le commerce non alimentaire, la proportion de *pâto* est plus faible (environ 18 % en 1992 pour l'ensemble, hors entreprises individuelles). Dans l'ensemble du commerce alimentaire (hors entreprises individuelles) elle est de 24 %. Les supermarchés japonais utilisent donc beaucoup plus les *pâto* que la moyenne ;
- sur le plan qualitatif, les catégories et statuts qui servent de base à la gestion du personnel sont différentes. Dans les deux pays, il y a bien un "noyau très dur" et une "périphérie éloignée" (*arubaito*, CDD), mais entre les deux on ne gère pas les salariés (temps partiel, *pâto*) selon les mêmes catégories, ni de la même façon. *Il y a une fine différenciation de la gestion des "pâto" dans les supermarchés au Japon, beaucoup plus qu'en France*². Par exemple, ce que nous avons appelé "*pâto 1*" pour simplifier est une catégorie souvent hiérarchisée en deux à quatre sous-catégories. Autre différence majeure : en France, les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel ont à peu près le même salaire horaire et les mêmes droits sociaux lorsqu'ils remplissent les mêmes fonctions sur des contrats à durée indéterminée. Au Japon, il y a des écarts très importants et il arrive fréquemment que des *pâto* fassent des horaires "à temps plein" (40 h par semaine ou plus) et aient de l'ancienneté et de l'expérience. Mais ils sont payés nettement moins (le salaire hors prime est inférieur, les bonus annuels

¹ En réalité, dans le supermarché enquêté, 25% de ces salariés sont des étudiants, 75% sont soit des "femmes au foyer" soit des jeunes ayant terminé leurs études et qui sont là "en attendant mieux", ou par volonté de ne pas s'investir dans une carrière à plein temps et durable dans une entreprise (les "freeters"). Dans les "convenience stores" la majorité des *arubaito* est constituée d'étudiants et de lycéens.

² Tout au moins dans les supermarchés. Dans d'autres formules tels que les hypermarchés ou les grands magasins, certaines distinctions apparaissent notamment entre les temps partiels "longs" et les temps partiels "courts".

faibles ou inexistant, la protection sociale réduite...)¹ car c'est avant tout le statut conventionnel de leur emploi qui est inférieur et non leur horaire de travail ou leurs fonctions.

Cet exemple ne concernait que le secteur des supermarchés alimentaires (au Japon : grandes surfaces dont le chiffre d'affaires alimentaire représente plus de 70 %). Le lecteur trouvera dans le rapport général une analyse d'autres branches importantes (convenience stores, GMS, Department Stores c'est-à-dire grands magasins), dont certaines ont un équivalent approximatif en France, alors que d'autres n'en ont pas (c'est le cas des convenience stores, presque inexistantes en France). Les GMS ont pour équivalent approximatif les grands hypermarchés qualitatifs, bien que la part des ventes d'alimentation soit inférieure dans les GMS (40 %, contre 55 % en moyenne dans les hypermarchés français).

3.2- Une différence essentielle entre la France et le Japon en matière d'opposition entre le temps plein et le temps partiel comme statuts ou segments d'emploi : la prévisibilité des horaires

L'un des enseignements les plus importants, selon nous, de la comparaison des structures de l'emploi commercial au Japon et en France sous l'angle de leur segmentation, concerne le statut du salariat à temps partiel et la relation d'opposition et de complémentarité qu'il entretient avec le salariat à temps plein. Il ne s'agit plus ici de différences quantitatives, de poids relatifs (on a vu qu'il y avait sur ce point des écarts importants) ou d'horaires de travail respectifs, mais de *conventions d'usage de ces emplois dans la recherche de la flexibilité*.

Dans l'immense majorité des cas, en effet, le temps partiel japonais est *un temps partiel prévisible*, au sens où les salariés sont recrutés sur la base de contrats précisant non seulement la durée du travail mais aussi les horaires de présence au travail, avec une très forte régularité de ces horaires et un très faible recours à des heures complémentaires. Cela concerne aussi bien les *pâto* que les *arubaito*. On voit d'ailleurs partout, à l'entrée des magasins, des offres d'emploi précisant que l'on recherche soit des *pâto*, soit des *arubaito*, pour telle ou telle période de la journée ou de la semaine, et avec un salaire horaire lui aussi affiché. Dans le contexte économique et social japonais, ce très haut degré de prévisibilité et de régularité est un

¹ De façon grossière (car il y a des différences selon les secteurs et les entreprises du commerce), la rémunération annuelle (y.c. bonus) d'un employé *pâto* expérimenté (*pâto 1*) est de l'ordre de 40 % de celle d'un employé à temps plein, pour une durée du travail moyenne de l'ordre de deux tiers (30 h-35 h, contre 45 h-50 h). La rémunération horaire est donc environ les deux tiers. Un tel écart serait impensable en France, puisqu'il s'agit d'employés faisant à peu près le même travail, avec la même expérience, dans la même entreprise. On se gardera toutefois d'idéaliser la situation française, où le principe "à travail égal, salaire égal" ne s'applique pas non plus, en particulier en matière d'écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes. Selon l'INSEE (cf. *Donnée Sociales 1996*), qui fait appel à cet effet à des analyses "de variance", le salaire horaire d'un homme était, en 1992, 14 % supérieur à celui d'une femme, "toutes choses égales par ailleurs". Cet écart est moindre pour les catégories d'employé(e)s : de l'ordre de 10 %.

puissant facteur d'attraction et de rétention de ceux des salariés qui occupent ces emplois, dans une optique de revenu d'appoint ("femmes au foyer" ou *shufu*) ou de "petit boulot" d'étudiant (*arubaito*). La contrepartie du salaire horaire inférieur, de l'absence de promotions (ou de leur faible extension) est très clairement la capacité à organiser son emploi du temps et à le rendre compatible avec les autres activités sociales exercées (foyer, études, parfois second emploi). Les enquêtes menées auprès des salarié(e)s à temps partiel (*pâto*) et des *arubaito* montrent que les appréciations positives portées sur ces emplois (il y a bien évidemment aussi des appréciations négatives) concernent principalement cette compatibilité des horaires, appuyée sur leur régularité et leur prévisibilité.

Dans le même temps, le commerce de détail japonais requiert, lui aussi, un degré important de flexibilité du temps de travail et d'adaptation à l'irrégularité des flux de clientèle. Mais il n'atteint pas ce haut degré de flexibilité par l'imprévisibilité des horaires des salariés à temps partiel ni par le recours massif et lui-même hautement variable aux heures complémentaires. *Ce sont au Japon les salariés à temps plein* (dont les horaires sont déjà les plus lourds) qui restent travailler, s'il le faut, plus tard que prévu, ou qui viennent plus tôt, qui font des heures supplémentaires (payées ou non payées). Et c'est ce qui semble pouvoir justifier, pour une part au moins, l'écart considérable entre leurs revenus horaires (et leur statut supérieur) et ceux des *pâto* exerçant des fonctions semblables. Ce sont d'abord eux qui "assurent" la flexibilité des temps, la disponibilité permanente. La seconde modalité de ce traitement de la flexibilité est le recours à des contrats *d'arubaito* pour des horaires qui peuvent être très courts (2 heures par jour, 4 jours par semaine par exemple, voire moins), mais ici encore avec un haut degré de prévisibilité. On peut dire que, si dualiste soit-elle, la convention d'usage des emplois du commerce est, au Japon, respectueuse des conventions de division familiale des rôles, et qu'elle s'ingénie à organiser une flexibilité horaire compatible avec ces conventions familiales (ainsi qu'avec d'autres règles que l'on examinera par la suite). Cela joue un grand rôle dans l'acceptation d'inégalités salariales qui, vues au travers de lunettes françaises (pourtant habituées à certaines inégalités), paraissent considérables.

La situation française est, sur la plupart des plans, à l'opposé de ce modèle. Les salariés à temps partiel sont les supports essentiels de l'adaptation des heures travaillées aux flux de clientèle à servir, alors que les salariés à temps plein ne font pas d'heures supplémentaires, ou n'en font que très peu. Les deux principaux modes de flexibilisation des temps sont donc les heures complémentaires de ces salariés à temps partiel et le recours à des CDD à certaines périodes ou pour compenser des absences (il y a très peu d'absences au Japon). Mais surtout, les horaires des uns et des autres (salariés à temps partiel et CDD) sont dans les faits souvent imprévisibles et variables selon les périodes, les jours, les semaines. Les pratiques sont courantes où l'on demande le jour même à des caissières de partir plus tôt que prévu ou au contraire de rester une ou deux heures de plus en raison de flux imprévus de

clientèle, à la hausse ou à la baisse. Ou bien encore des situations où l'on téléphone aux salariées chez elles pour les faire venir le jour même à des heures non programmées. Cette imprévisibilité, qui signifie l'impossibilité d'organiser son emploi du temps et ses autres activités, dans la sphère privée notamment, est selon les enquêtes (cf. F. Guélaud, LEST, 1992, et CFDT, enquête sur les caissières, 1995) le premier motif d'insatisfaction au travail des salariées à temps partiel (caissières surtout), avant le niveau des salaires.

La stratégie de gestion du personnel, dans cette variante "hyperflexible" assez répandue (mais d'autres variantes existent), repose sur un système d'incitations financières particulièrement dur pour les salarié(e)s, qui relève plus ou moins d'un "chantage à la disponibilité". Les managers et responsables hiérarchiques, soumis à un contrôle extrêmement serré de leurs performances en termes de frais de personnel, s'efforcent de tenir leurs objectifs (devenus de plus en plus stricts avec la concurrence sur les coûts) en organisant à la demi-heure ou au quart-d'heure près l'adéquation de la présence des personnels et de la présence de la clientèle, une situation inconnue au Japon où les plannings des horaires, si sophistiqués soient-ils, ne sont pas modifiés à la dernière minute (sauf pour les seishains, qui sont "payés pour cela"). Pour parvenir à cette "mise en disponibilité", ou "corvéabilité" (B. Appay)¹, le modèle d'incitation dominant en France est celui du contrat court (en termes d'horaires hebdomadaires prévus dans le contrat), qui constraint les salariées à accepter à peu près tout ce qui présente en complément pour pouvoir atteindre un salaire mensuel moyen acceptable. Un contrat court, c'est par exemple 22 h à 24 h hebdomadaires, soit un salaire mensuel brut de l'ordre de 4 000 F, voire moins si le salaire horaire est proche du SMIC. Au cours des négociations de 1996, la fédération patronale est restée intransigeante sur la question de la durée minimale des contrats, refusant d'aller au-delà du seuil de 22 heures acquis au cours de la négociation de 1993. La course aux heures complémentaires est organisée sur cette base.

On comprend mieux dans ces conditions pourquoi le travail à temps partiel du commerce de détail français correspond à un statut d'emploi inférieur, et pas seulement à un temps inférieur, même s'il n'y a pas en principe d'écart de salaire horaire (pour les mêmes fonctions) avec les salariés à temps plein. La différence avec le Japon (où le statut de *pāto* est aussi un statut inférieur) est que, dans ce dernier pays, une sorte de convention fonctionne, où le faible niveau du salaire horaire et l'absence de promotion "s'échangent" contre la prévisibilité des temps, leur compatibilité avec les autres activités sociales des personnes, et, pour l'instant, une assez forte sécurité d'emploi.

L'analyse comparée des situations japonaise et française dans ce secteur invite à poursuivre la réflexion sur la question suivante : qu'est-ce que la "marchandise force de

¹ in : *Femmes et partage du travail*, sous la direction de H. Hirata et D. Senotier, Syros, 1996

travail?", ou si l'on préfère : sur quoi porte l'échange central du rapport salarial ? Il semble clair qu'ici on passe de l'arbitrage théorique traditionnel du "marché du travail" (échange de *temps* d'usage de certaines compétences du salarié contre salaire) à une idée plus complexe où la force de travail offerte et demandée s'analyse non seulement comme des *compétences* utilisées pendant un certain *temps*, mais aussi comme de la *disponibilité*. *On offre et on demande aussi et parfois surtout des horaires, des structures de temps*. Il est frappant de constater que le recrutement de certaines femmes dans les grandes surfaces ne se fait pas d'abord à partir de questions du type "que savez-vous faire?", mais à partir de la recherche de la disponibilité la plus totale et la plus instantanée possible (incluant des questions sur la proximité du domicile, la possibilité d'être contactée au téléphone, les contraintes personnelles diverses pesant sur le temps). Il existe, à l'intérieur du marché du travail, dans le commerce de détail, *un marché de la disponibilité au travail*. Dans certains pays, dont le Japon, l'offre et la demande de disponibilité semblent se rejoindre, avec des tensions limitées. Dans d'autres, dont la France, elles s'opposent dans la majorité des situations d'emploi, ce qui se traduit à la fois dans les enquêtes (notion de temps partiel "involontaire", motifs d'insatisfaction), et dans l'entreprise (turnover élevé, absentéisme, faible implication...). Il est évident que le niveau élevé du taux de chômage favorise ces pratiques où une partie des employés sont considérés comme "corvéables", dans la majorité des hypermarchés français, au moins pour les fonctions au contact direct des clients. Le commerce de détail japonais ne parviendrait pas à recruter le personnel qu'exige ses conventions de qualité et de proximité s'il gérait de cette façon les horaires de ses salariés à temps partiel, qui constituent environ la moitié de ses effectifs.

3.3- Remarques théoriques sur les catégories de noyau et de périphérie appliquées au système japonais

On a utilisé, dans l'analyse qui précède, les catégories de noyau et de périphérie, qui font partie de la tradition des théories de la segmentation. Or, à notre sens, un des problèmes majeurs de notre analyse -il s'agit d'un problème dont l'importance ne cesse de croître- n'est pas traité de façon satisfaisante dans les schémas que nous avons mis au point en nous appuyant sur cette opposition théorique. Ce problème est (dans le cas du Japon) celui des emplois de *pâto*, dont certaines caractéristiques rejoignent celles des emplois du noyau, alors que d'autres caractéristiques tendraient à les rejeter à la périphérie.

Telle est la raison pour laquelle nous nous sommes livrés à une gymnastique sémantique un peu laborieuse, en évoquant une sorte de noyau secondaire pour les *pâto* de type 1, et une "proche périphérie" pour les *pâto* de type 2. Cela mérite des explications, et une réflexion sur les raisons de cette difficulté.

Dans les travaux fondateurs de Doeringer et Piore, et dans l'approche ultérieure de Gordon, Edwards et Reich, l'opposition entre le cœur et la périphérie (ou entre segments primaire et secondaire chez Doeringer-Piore) est fondée sur le concept de marché interne du travail. Les salariés de ces marchés internes bénéficient de toute une série d'avantages : forte sécurité d'emploi surtout lorsqu'ils ont de l'ancienneté, règles de promotion leur réservant les postes internes (autres que les ports d'entrée) sans les mettre en concurrence avec des outsiders, règles internes de détermination des salaires échappant largement aux aléas de la conjoncture externe et aboutissant à des salaires supérieurs en moyenne. Ces emplois et ces personnels sont associés aux qualifications centrales de l'entreprise, à son "métier". Les emplois de la périphérie sont, à l'inverse, caractérisés par une plus forte instabilité ou insécurité, l'absence de perspective de carrière et des salaires inférieurs dépendant plus fortement de la conjoncture. Ils ne correspondent pas aux compétences centrales de la firme.

Il est clair que les emplois de *pâto* n'entrent dans aucune de ces deux catégories, et on peut même dire que leur mode actuel de développement et de management accentue encore la difficulté. En effet, en faisant abstraction pour l'instant des distinctions internes à cette catégorie, ce sont des emplois caractérisés par :

- la sécurité et de la stabilité d'emploi, la possibilité de finir sa carrière dans l'entreprise, trait généralement associé à l'idée de noyau. L'ancienneté moyenne de ces employé(e)s est d'ailleurs élevée ;
- des compétences centrales pour l'entreprise en matière de service à la clientèle et même, de plus en plus, en matière de techniques de préparation des aliments, autre caractéristique du noyau. Des chercheurs japonais ont récemment qualifié ces personnels de "key labor force" dans le grand commerce alimentaire (Honda, 1996)¹ ;
- des perspectives de progression de carrière à peu près nulles : l'existence de quelques échelons internes à cette catégorie ne remet pas en cause l'impossibilité à peu près totale de devenir *seishain* ;
- des salaires horaires (primes comprises) inférieurs de 30 à 50 % à ceux des *seishain* effectuant des tâches similaires ;
- une protection sociale faible ou inexistante.

Les trois dernières caractéristiques relèvent donc de l'idée de périphérie ou de statut "secondaire".

¹ Communication au colloque de la Maison Franco-Japonaise, Tokyo, 22-23 octobre.

On pourrait tenter de surmonter cette difficulté en recourant à une triple segmentation, dans le prolongement de la théorie de Gordon, Edwards et Reich¹. Cette approche distingue un segment primaire indépendant (qui regroupe des activités des professionnels, de techniciens ou d'ouvriers professionnels ayant une autonomie relativement élevée dans le travail), un segment primaire subordonné (qui contient des emplois semi-qualifiés, pour des tâches plus routinières et fortement supervisées) et le segment secondaire (le même que dans l'approche dualiste de Doeringer et Piore). Le statut de *pâto* relèverait alors approximativement de la notion de segment primaire subordonné.

Cette solution améliore certainement les choses à certains égards. Pourtant elle ne règle pas le problème, parce qu'on ne comprend toujours pas, avec ces trois catégories, pourquoi des gens qui font les mêmes tâches, qui ont à peu près la même expérience et la même ancienneté, et qui exercent des fonctions appartenant au cœur des métiers de l'entreprise, sont gérés selon des modalités aussi radicalement différentes. Dans la théorie de Gordon, Edwards et Reich, les salariés du segment primaire subordonné ont des fonctions, des qualifications et des responsabilités subalternes, *fondamentalement différentes* de celles des salariés du segment primaire indépendant, qui sont les seuls vrais "professionnels" de l'entreprise. Tel n'est pas le cas avec les *pâto*, *et tel est de moins en moins le cas ces dernières années* au Japon.

Cette incapacité des théories traditionnelles de la segmentation à fournir les bonnes "clés" de lecture des systèmes d'emplois auxquels nous nous intéressons ne tient pas seulement à la "spécificité japonaise". Il est vrai que les théories de la segmentation sont marquées par leur origine américaine et par les formes particulières de dualisme de cette société. *Mais elles sont aussi marquées par leur industrialisme*, par leur ancrage dans le modèle d'emploi du système industriel américain des années soixante et soixante-dix, un modèle qui s'est en partie diffusé en Europe. Nous avons déjà eu l'occasion de montrer dans d'autres travaux que ce modèle de segmentation s'appliquait mal aux systèmes d'emploi tertiaires européens et américains des années quatre-vingt². Il s'applique encore plus mal, il ne faut pas s'en étonner, dans le cas du commerce et des services aux ménages au Japon. Il faut alors reconstruire, à chaque époque et dans chaque contexte national, des segments pertinents, en faisant intervenir les "espaces socio-économiques" qui les déterminent (dont l'espace, essentiel, de la division familiale des rôles). L'approche "sociétale" ou "socio-économique" que nous privilierons (§ 4) nous aidera, entre autres choses, à identifier les principaux facteurs et acteurs de la construction sociale de la segmentation.

¹ in : *Segmented Work, Divided Workers*, Cambridge U.P., Cambridge, Mass., 1982.

² Cf. N. et J. Gadrey, *La gestion des ressources humaines dans les services et le commerce*, L'Harmattan, 1991.

4. Un élargissement du système d'interprétation des différences, sur la base de quatre "dimensions" ou "espaces socio-économiques"

Au point où nous sommes de notre analyse comparative, nous disposons d'un premier "système explicatif" dont il faut mesurer l'intérêt et les limites.

On dispose, tout d'abord, de données chiffrées concernant d'une part (§1) les écarts entre les deux pays en matière de volume d'emploi commercial (rapporté à des bases semblables : population totale, population active, etc.), et d'autre part les différences de structure de cet emploi (§3) par grande catégorie de statut professionnel, en fonction bien évidemment des catégorisations propres à chaque pays.

Par ailleurs (§2), pour tenter de comprendre les raisons du poids très important de l'emploi commercial au Japon, au regard des chiffres français, on a mis en oeuvre une méthode visant à saisir successivement l'impact de quatre variables économiques majeures : la durée du travail, sa productivité, la qualité du service, et le coût du travail salarié. Les résultats sont significatifs et, jusqu'à un certain point, ils sont "explicatifs" : ils éclairent les données d'emploi en les liant à d'autres données essentielles.

On pourrait s'en tenir à de telles explications. On n'aurait toutefois alors qu'un système d'interprétation assez étiqueté, et ceci pour plusieurs raisons : *a)* le nombre insuffisant de variables ou d'effets pris en compte ; *b)* le caractère linéaire et parfois mécanique des relations de causalité retenues, au détriment des formes de causalité multiples ou systémiques ; *c)* l'absence de liaison analytique entre la question des niveaux respectifs de l'emploi commercial et celle des structures de cet emploi ; *d)* le "fonctionnalisme" de l'analyse comparative ainsi construite.

a) Une variété insuffisante de variables et d'effets pris en considération

Cet argument est assez évident lorsqu'il s'agit de traiter, dans une optique comparative, une question comme celle de la "production" d'emploi. Bien entendu, les quatre variables étudiées sont "incontournables". Mais la question qui se pose, lorsqu'on estime avoir obtenu des résultats concernant leur impact sur la variable à expliquer, est double : n'a-t-on pas oublié des variables importantes se situant peut-être au même niveau que ces quatre variables directement influentes ? Ne faut-il pas tenter de les "expliquer" elles-mêmes (expliquer signifiant ici, dans une optique comparative, rendre compte des différences entre les deux pays)

en mobilisant un "second cercle" de variables¹ qui déterminent les valeurs de ces quatre variables du "premier cercle" ?

Comme illustration du premier mode d'extension, on peut citer l'exemple de la variable : niveau des salaires horaires réels. On a vu en effet que, aussi important que soit le coût horaire du travail comme élément des stratégies et des contraintes de l'offre de travail par les entreprises, il ne détermine pas le niveau de salaire horaire (puisque le "coin" qui existe entre ces deux variables diffère selon les pays). Or c'est le salaire horaire plus que le coût salarial horaire qui intervient dans les arbitrages des demandeurs de travail (salariés actuels ou potentiels). Il faudra donc faire intervenir le salaire horaire dans le système explicatif.

Comme illustration de la seconde extension de l'analyse, on peut se contenter d'un exemple (il en existe autant que de variables de premier niveau) : le temps de travail (par exemple l'importance du temps partiel) et les horaires de travail effectifs ainsi que les règles qui les régissent, sont certes des "données" de première importance pour une comparaison, mais on sait qu'elles dépendent à leur tour d'autres facteurs, au premier rang desquels on trouve les modèles de division familiale du travail et des rôles, la régulation nationale du marché du travail et notamment des horaires et du temps partiel ainsi que d'autres politiques publiques incitatives ou contraignantes, mais aussi l'organisation plus ou moins flexible du travail dans les magasins en fonction des horaires d'ouvertures, des flux de clientèle, etc. : autant de facteurs et de dimensions dont la prise en compte est susceptible d'enrichir la compréhension des différences observées. De même, une fois que l'on a produit les chiffres impressionnantes concernant les écarts de "productivité" (§2.2), on est naturellement amené à se poser la question du "pourquoi" de tels écarts. On peut d'ailleurs considérer que les développements relatifs à qualité de service font partie de la réponse et que l'on entre alors déjà dans le "second cercle".

Il paraît donc souhaitable, si on en a les moyens (existence de données, production de données propres, recueil d'informations et études de cas), d'insérer les variables retenues à l'étape précédente dans un système d'explication plus vaste. Plus vaste, mais pas trop, ce qui exige une sélection des facteurs les plus fortement liés aux variables déjà identifiées (cf. sur ce point la section II du rapport).

¹ Pour l'instant, on adopte une hiérarchie des facteurs explicatifs (directs, indirects) qui, par la suite, pourra être partiellement remise en question si on retient un modèle plus "systémique". Pour plus de détails, cf. la section II du rapport.

b) Le caractère mécanique et linéaire des explications fournies

Les explications obtenues jusqu'ici sont essentiellement mécaniques et linéaires. Par exemple, le nombre d'emplois "s'explique" en référence au volume des ventes, à la productivité et à la durée moyenne du travail mais il s'agit en fait d'une équation comptable (c'est tout simplement la définition usuelle de la productivité commerciale), dont le pouvoir explicatif tient avant tout à la capacité que l'on estime avoir de trouver dans chaque pays des explications séparées des valeurs de chacune de ces variables : les ventes, la productivité et la durée du travail. L'élargissement du champ d'analyse apparaît donc non plus seulement comme souhaitable mais comme la condition d'un usage non mécanique ou non tautologique des explications de premier rang. Avec la qualité du service, on est déjà plus ou moins dans une zone de second rang, puisque cette variable conditionne l'interprétation que l'on peut faire des niveaux de productivité enregistrés. Le coût du travail, quant à lui, a été sollicité de façon mécanique (§2.4) par le biais des équations (A) et (B).

Par ailleurs, on est le plus souvent resté dans le registre de la causalité simple ou linéaire, à savoir : si une des variables retenues (x_i) est liée au niveau d'emploi N ("toutes choses égales par ailleurs"), on considère que les valeurs différentes de x_i au Japon et en France "expliquent", certes pour une part seulement, mais expliquent néanmoins, les valeurs différentes de N . On n'est donc pas en mesure à ce stade de tenir compte de phénomènes de causalité multiple ou de causalité réciproque, soit entre les variables (x_i) entre elles, soit entre ces variables et N , soit avec et entre des facteurs du second cercle si l'on élargit le système.

c) L'absence de lien entre niveaux et structures de l'emploi

Ce troisième argument rejoint le premier. Une extension nécessaire du système de facteurs pris en considération porte sur certaines des variables qui caractérisent la structure de l'emploi commercial et sa segmentation. On a énoncé, au début du paragraphe 3 que "l'on ne peut pas comprendre *pourquoi* il y a plus d'emploi commercial au Japon si on ne précise pas *comment* on le gère (quels statuts) et *qui* participe au marché du travail correspondant...". Or, pour l'instant, on n'a guère appliqué cette hypothèse, si ce n'est lors de l'introduction de la distinction entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel dans la discussion comparative portant sur la durée moyenne du travail (§2.1). On a donc, à ce stade, plus ou moins juxtaposé une première analyse globale des différences de niveau d'emploi (§2) et une description "stylisée" des modèles de segmentation de l'emploi (§3 et figure 1). Il reste à passer de la juxtaposition à l'articulation pour justifier notre hypothèse.

d) Une analyse qui reste "fonctionnaliste"

Cette dernière limite de l'analyse est la plus sérieuse et la plus difficile à surmonter. Parler d'approche fonctionnaliste dans un travail comparatif signifie, en simplifiant, que les catégories et variables utilisées dans l'un des deux pays sont supposées avoir un "équivalent fonctionnel" dans l'autre (pour d'autres développements, voir section II). Cela concerne, d'une part, les variables dites quantitatives (le niveau des ventes, la productivité, la durée du travail, le coût du travail, le salaire direct), mais aussi, et sans doute plus encore, les catégories "classantes" : catégories de magasins et de formules, catégories d'emplois, de rémunérations, de statuts... Savoir comment déterminer l'équivalent fonctionnel du "niveau des ventes" dans une "formule commerciale" japonaise pour effectuer une comparaison avec la France peut s'avérer possible (mais cela exige dans tous les cas des hypothèses et des traitements qui n'ont rien de "naturel"). Cela peut aussi s'avérer impossible et dénué de sens, indépendamment de la disponibilité de données statistiques de qualité.

Surmonter ou contourner l'obstacle du fonctionnalisme est sans doute la source de difficultés la plus importante dans une telle entreprise. Mais c'est aussi la plus invisible dans la tradition économique, la plus enfouie sous des routines qui conduisent à oublier qu'en amont des formules et des équations comptables les plus simples (par exemple la formule définissant la productivité du travail) se cachent des conventions et des catégories classantes renvoyant elles-mêmes à des pratiques et à des institutions qui peuvent n'avoir aucun "équivalent", même approximatif, ailleurs. *Le travail comparatif consiste alors à "reconnaître que ce n'est pas comparable"* (au sens du fonctionnalisme) *et à poursuivre néanmoins la comparaison* soit en reconstruisant des équivalences fonctionnelles (dissociation et regroupements différents) lorsque c'est possible, soit en se situant dans des espaces plus vastes dont on compare la structure interne et les relations externes dans les deux pays : *la comparaison porte alors sur des systèmes nationaux d'interprétation du niveau d'emploi*, qui n'ont aucune raison d'avoir exactement la même structure logique interne et qui peuvent recourir à des catégories analytiques en partie distinctes, appuyées sur les cadres institutionnels et "sociétaux" de chaque pays. Une partie de la comparaison reste alors fonctionnaliste (la plus importante possible, car il s'agit toujours d'une condition favorable), une autre s'en écarte pour s'adapter au "terrain", au "contexte sociétal", ou si l'on préfère aux spécificités institutionnelles.

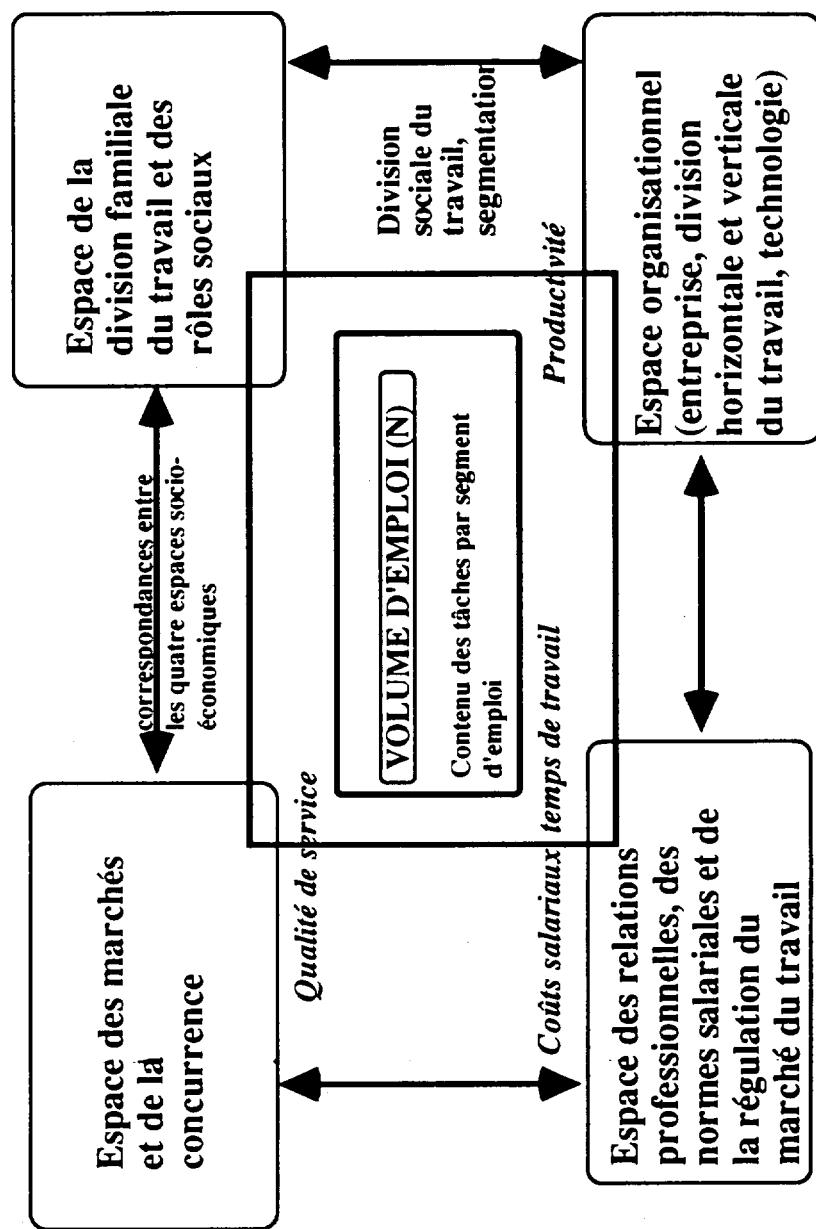
4.1. Quatre espaces socio-économiques pour une interprétation des différences

Dans ce rapport de synthèse, on ne s'étendra pas sur les bases théoriques de notre approche de type institutionnel ou "sociétal" des comparaisons internationales des systèmes d'emploi (voir la section II). On se contente d'en rappeler les deux principes essentiels, sans les justifier :

- le premier principe, de type systémique, est le suivant : on ne distingue pas, dans la comparaison, de variables à expliquer (les niveaux d'emplois) et de variables et facteurs explicatifs, plus ou moins liés entre eux : on construit des modèles ou des "systèmes interprétatifs" où figure un ensemble de variables interdépendantes, dont le niveau d'emploi, qui constitue *la variable orientant la construction du système* : c'est seulement en ce sens que l'on peut la qualifier de "variable à expliquer" (dans une optique comparative). On cherche alors à montrer que ces modèles ont *une certaine cohérence en tant que systèmes* (dans le cas présent : systèmes nationaux de production d'emplois dans un secteur). Toutes les variables y sont à la fois expliquées et explicatives, sauf éventuellement des éléments "exogènes" (paramètres ou contraintes). Le niveau d'emploi commercial N, par exemple, n'est pas seulement déterminé par la productivité et la qualité, il est lui-même l'un des déterminants de la productivité et de la qualité. Il y a cohérence globale d'un système interprétatif "orienté vers la question des niveaux d'emploi".
- le second principe est à la fois théorique et pratique : c'est un principe de travail par repérage et construction de sous-systèmes ou "espaces socio-économiques". En effet, vu le nombre élevé de variables *économiques et sociales* (ou sociétales) qui doivent intervenir pour comprendre les différences de niveaux et de formes d'emplois (dès lors qu'on refuse de se limiter au "premier cercle" des variables économiques), il y a tout intérêt à les regrouper en sous-systèmes pertinents, qui deviendront alors les bases principales d'un travail comparatif systémique. Cet avantage pratique est aussi un avantage théorique, permettant d'introduire des différences qualitatives entre les catégories d'analyse utilisées dans chaque pays, et de surmonter l'obstacle du fonctionnalisme.

Figure 2

UN CADRE THEORIQUE :
quatre espaces socio-économiques



Nous avons utilisé quatre espaces socio-économiques "entourant" les variables centrales de la recherche (cf. *sufra*, figure 2) :

- L'espace des structures de marchés, des formes de concurrence et de la régulation de la concurrence dans le commerce de détail ;
- L'espace organisationnel : organisation de l'entreprise et du travail, division horizontale et verticale du travail, technologies dominantes ;
- L'espace des relations professionnelles, des normes salariales et de la régulation du marché du travail ;
- L'espace de la division familiale du travail et des statuts sociaux.

Avant d'expliciter le contenu de chacun de ces "espaces d'analyse", il faut préciser que, bien évidemment, il ne s'agit pas pour nous de recenser l'ensemble des caractéristiques majeures, en France et au Japon, des marchés et de la concurrence dans le commerce de détail, de l'organisation des entreprises et du travail, etc. On ne retient par construction que ce qui, dans chacun de ces espaces, est jugé essentiel pour comparer la production de l'emploi et les variables "de premier rang". Ce sont bien des "espaces d'analyse", impliquant des opérations de sélection et de construction en partie guidées par l'induction, en partie par des hypothèses théoriques. Moyennant ces précisions, les quatre espaces socio-économiques auxquels nous recourons *peuvent être définis en termes de questions ou de thèmes d'analyse* :

- dans l'espace des structures de marché, des formes et des règles de la concurrence, on examine avant tout le fait que la concurrence porte principalement sur les prix et les coûts, ou principalement sur la qualité de service, selon ses multiples domaines. Cela a évidemment un rapport avec la nature des compétences, avec l'implication au travail et avec le volume de travail nécessaire. On fait également jouer un rôle majeur à la régulation nationale de la concurrence dans le commerce de détail (conditions d'ouverture des magasins, protection du petit commerce, ...) ;
- dans l'espace des relations professionnelles, des normes salariales et de la régulation du marché du travail, on se penche tout particulièrement sur les normes nationales, sectorielles (et d'entreprise) en matière de salaires, de charges sociales, de coût salarial, de durée et d'horaires de travail, de fiscalité du travail, d'incitations à la création d'emplois, au temps partiel, de versement d'heures complémentaires, ainsi que sur les formes et les thèmes de la négociation collective sur ces questions ;
- dans l'espace organisationnel, on s'intéresse d'une part à certains aspects de l'organisation des entreprises pour autant qu'ils se rapportent clairement à l'objet de la recherche (importance relative de chaînes ayant une approche globale de leurs normes d'emploi, centralisation ou relative autonomie des magasins et des managers, technologies se substituant au travail ou

non, logistique d'approvisionnement plus ou moins intensive en emplois), d'autre part et surtout à la division du travail "de base" dans les magasins : spécialisation horizontale et verticale des tâches, développement de la polyvalence, gestion de la flexibilité des horaires en fonction des horaires d'ouverture et des flux de clientèle... ;

- enfin, dans l'espace de la division familiale du travail et des rôles sociaux, on analyse la façon dont les hommes et les femmes intègrent l'emploi commercial en fonction de leur âge, de leurs charges de famille et plus généralement du "modèle familial" dominant, l'existence et l'usage d'infrastructures familiales (crèches et garderies, fonctionnement du système scolaire plus ou moins adapté au travail des conjoints), les institutions et les politiques familiales en matière de protection sociale (santé, vieillesse, chômage). On examine aussi le cas des jeunes (lycéens et étudiants, jeunes à la recherche d'un premier emploi) et (au Japon) des "retraités actifs", dans la mesure où l'emploi commercial est particulièrement recherché par ces catégories et où les entreprises y ont largement recours.

On se propose d'utiliser le schéma théorique qui vient d'être présenté pour comprendre la relative cohérence et les performances du modèle japonais de production d'emplois dans le commerce de détail, en gardant en mémoire l'objectif de comparaison avec la France. On commence par recenser les "caractéristiques pertinentes" des quatre espaces dans le cas du Japon (§ 4.2), puis dans le cas français (§4.3), avant de proposer (§4.4) une méthode de raisonnement mobilisant l'ensemble des résultats et des schémas des étapes précédentes au service d'une interprétation socio-économique complexe du niveau (relativement plus) élevé de l'emploi commercial au Japon. On illustrera enfin cette méthode (§4.5) en l'appliquant à la question du travail à temps partiel.

4.2. Les espaces du système japonais de production de normes d'emploi dans le commerce de détail

L'espace des marchés, des formes et de la régulation de la concurrence est encore dominé au Japon par la concurrence hors coûts (qualité de service, proximité), avec certes des différences selon les "formules" et certaines tensions actuelles (la "guerre des prix"). Mais c'est pour l'instant une guerre peu violente au regard de la situation française). La régulation publique du commerce de détail (conditions d'ouverture, mesures de protection du petit commerce..) a été très rigoureuse jusqu'en 1992 et elle a fortement freiné le développement des grandes et des moyennes surfaces. Elle subsiste sous une forme adoucie pour les magasins de plus de 1000 m². A l'inverse, elle a favorisé l'explosion des chaînes de "convenience stores", les bonnes performances de la vente à distance, et, plus timidement, l'émergence récente du "hard-discount". Elle a aussi contribué à ce que de grandes entreprises du secteur développent sous des formes diverses des chaînes de petits établissements de proximité.

L'espace organisationnel est marqué, d'une part, par l'existence de très grands groupes positionnés à la fois sur la "grande surface" et sur des réseaux de petits et moyens commerces de proximité, et d'autre part par une logistique d'approvisionnement sophistiquée, appuyée sur un système très hiérarchisé et très puissant de grossistes diversifiés. Quant au travail de base des employés, il est nettement plus polyvalent qu'en France, la polyvalence étant construite assez systématiquement (sauf pour les caissières) par le biais de règles de mobilité entre les rayons (pour les employés) et entre les magasins (pour l'encadrement).

L'espace des relations professionnelles et des normes salariales est beaucoup plus structuré qu'en France, avec une présence forte, dans les grandes entreprises et les chaînes, de "syndicats maison" ou "gestionnaires" à la japonaise, qui sont pour beaucoup dans la recherche négociée d'un "équilibre acceptable" des diverses catégories. Ils sont d'une certaine façon les artisans conjoints de la segmentation et de ses transformations. Comme on l'a vu, les normes salariales (salaires horaire) sont profondément dualistes, opposant les salaires assez élevés du noyau aux bas salaires et à la faible protection sociale des *pâto*, avec des gradations multiples autour de cette opposition fondamentale. Les *arubaito* sont dans une situation intermédiaire du point de vue des salaires.

Enfin, *l'espace des statuts familiaux et sociaux* (incluant les institutions et infrastructures correspondantes) est ici extrêmement prégnant et son influence est beaucoup plus visible qu'en France (voir encadré 1). Ce sont les statuts familiaux des individus qui constituent au Japon la principale clé de lecture des segments du marché du travail dans le commerce, de l'offre et de la demande d'horaires de travail (ou de disponibilité pour le travail), de statuts professionnels et de perspectives de carrière (l'entrée dans un marché interne). Cette division familiale conditionne fortement la coexistence d'un noyau d'emplois stables (marché interne primaire des hommes à temps plein, marché interne secondaire des "femmes au foyer" à temps partiel ou "*pâto 1*") et d'une énorme

***Modèle familial et politiques publiques
en faveur du travail à temps partiel au Japon***

(Extraits de : Machiko Osawa, division sexuelle du travail et du temps au Japon, in : *Femmes et partage du travail*, sous la direction de H. Hirata et D. Senotier, Syros, 1996)

La division familiale du travail et des rôles sociaux

...Le taux de participation des femmes à la force de travail n'a pas beaucoup augmenté depuis 1970. Il est passé de 49,9 % en 1970 à 50,7 % en 1992. Par contre, la composition de cette main-d'oeuvre s'est considérablement modifiée. Alors qu'en 1970, 50 % seulement étaient classées comme travailleurs rémunérés, en 1990 elles sont 70 %. En conséquence, le taux d'emploi rémunéré des femmes est passé de 21,9 % en 1960 à 36,6 % en 1991, l'augmentation étant due principalement à l'emploi à temps partiel des femmes mariées.

Il faut noter qu'au Japon le système de rémunération, dont bénéficient les travailleurs réguliers, repose sur le principe du salaire familial ou salaire de vie. Selon ce système, les travailleurs réguliers sont les seuls soutiens de la famille et ils sont censés travailler dans la même entreprise jusqu'à la retraite. Pour des raisons diverses, les entreprises ont adopté un système de rémunération par lequel les salaires augmentent avec l'ancienneté, accompagnant ainsi au cours de la vie l'accroissement des charges -remboursements d'emprunts et frais d'éducation des enfants. Dans une économie dévastée par la guerre et pauvre en capitaux, ce système était également avantageux pour les entreprises, car il leur permettait de limiter leurs premiers coûts salariaux. Il était par ailleurs admis que le revenu des femmes qui travaillaient était un complément à celui de leurs époux. Ces conceptions sont de plus en plus en porte-à-faux par rapport à des réalités sociales en mutation. En effet, de nombreuses femmes ne se marient pas, les taux de divorce augmentent, le salaire de l'époux est souvent insuffisant pour faire face aux dépenses familiales et les épouses doivent gagner davantage qu'un salaire d'appoint.

Ainsi en 1992, pour la première fois, le nombre de familles qui percevaient deux salaires a dépassé celui des familles qui n'en perçoivent qu'un. Le taux de divorce a augmenté rapidement ces dernières années, doublant depuis 1960. Actuellement un peu plus de 20 % de premiers mariages japonais se terminent par un divorce. De plus, les femmes jeunes retardent le moment du mariage pour acquérir une expérience professionnelle. La proportion de célibataires parmi la cohorte des 25-29 ans est passée de 20,9 % à 40,2 % entre 1975 et 1990. Le taux de fécondité est tombé à 1,44 %, un des plus bas de l'ensemble des pays avancés. Nombre de ces changements sont dus et renforcés par les opportunités économiques offertes aux femmes, même si ces opportunités accroissent les discriminations...

...Mener une carrière pour une femme est particulièrement difficile parce qu'elle doit faire face à une multiplicité de rôles sans réel soutien, que ce soit celui du mari, de l'entreprise ou du gouvernement. Les femmes sont des travailleuses, des épouses, des mères et des infirmières pour leurs parents âgés. Les époux japonais ne sont pas d'un grand secours au foyer où ils effectuent une moyenne de 3,5 heures de travail ménager par semaine. Il n'y a pas suffisamment de crèches, leurs horaires ne sont pas adaptés et la garde privée coûte cher. Le système de protection sociale des personnes âgées au Japon est tout à fait inadapté et ce n'est que récemment que le gouvernement a pris des initiatives pour mettre en place des services de soins et des équipements sociaux. Cela signifie que les femmes ont été (et continuent d'être) les principales soignantes de leurs parents âgés. Si les hommes ont pu devenir des "guerriers d'entreprise" motivés, c'est parce qu'ils pouvaient s'appuyer sur des femmes qui assumaient la charge du ménage et de la famille...

Travail à temps partiel et politiques publiques

Le gouvernement japonais a mis en place deux mesures économiques pour inciter les employeurs à embaucher du personnel à temps partiel ou temporaire : exonération des taxes sur les salaires pour un grand nombre de ces emplois, facilités de licenciement.

Les travailleurs à temps partiel peuvent être exemptés de cotisations sur les salaires telles que invalidité, assurance chômage, retraite et maladie. Les employeurs japonais sont tenus de verser la totalité de la prime d'invalidité et 65 % de la prime d'assurance chômage. Alors que les primes d'invalidité varient beaucoup d'une industrie à l'autre, celles de l'assurance chômage représentent de 1,25 % à 1,45 % des salaires (primes exclues). Avant 1989, les employeurs n'étaient pas tenus de payer cette assurance d'invalidité ou de chômage. Depuis cette date, ils y sont assujettis par la modification de la loi sur l'assurance chômage pour les travailleurs à temps partiel pour les cas suivants : 1) 22 heures de travail par semaine ou plus ; 2) contrat d'une année ou plus ; 3) salaire annuel (niveau 1994) supérieur à 900 000 yens (environ 9 000 dollars).

En ce qui concerne les cotisations pour la retraite, elles sont de deux sortes au Japon [Watanabe et al., 1994] : retraite nationale (*kokumin nenkin*) et celle de l'entreprise (*kosei nenkin*). La première assure une retraite fixe à chacun (environ 50 000 yen, soit 500 dollars par mois) ; l'autre varie selon la contribution de la personne.... Les cotisations pour la retraite représentaient, en 1993, 14,5 % du salaire. Ces charges sont payées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le travailleur. Toutefois, les employeurs ne sont pas tenus de les payer pour les emplois inférieurs à trois quarts du temps d'un travailleur régulier.

La même règle est valable pour l'assurance maladie... La prime d'assurance maladie varie de 3,0 à 9,5 % du salaire et est partagée à égalité entre l'employeur et l'employé. Le plafond de salaire imposable est de 980 000 yens par mois. Là encore, les employeurs ne sont pas tenus de payer aux employés qui travaillent moins de trois quarts du temps d'un travailleur régulier.

Ces exonérations incitent fortement les employeurs à embaucher des travailleurs à temps partiel puisque, pour les travailleurs qui travaillent moins de trois quarts du temps des réguliers, ils économisent au minimum 8,75 % de taxes sur les salaires ; pour ceux qui travaillent moins de 22 heures par semaine, ils réalisent de nouvelles économies sur l'assurance chômage.

Il est généralement admis que les employeurs peuvent licencier les travailleurs à temps partiel plus facilement que les réguliers, ce qui représente une autre incitation à embaucher des travailleurs à temps partiel...

...Outre les avantages alloués aux employeurs pour les inciter à embaucher à temps partiel, l'État accorde des avantages fiscaux importants aux femmes qui travaillent à temps partiel. Par exemple, les ménagères qui gagnent moins de 1,2 million de yens (environ 12 000 dollars) par an (1992) ne payent pas d'impôt sur ces revenus. De plus, elles conservent leur statut de "dépendance" qui leur permet de bénéficier de la protection sociale de leur mari, bien qu'elles soient moins bien couvertes que ce dernier, et elles ont droit à une retraite du gouvernement. Par ailleurs, lorsqu'une épouse travaille à temps partiel mais conserve son statut de dépendance, elle peut cependant percevoir le *kokumin nenkin*, retraite nationale fixe, même si ni elle ni son entreprise n'y ont cotisé. Enfin, le ménage bénéficie d'une réduction d'impôt sur les revenus et perçoit des allocations familiales de l'employeur. En 1989, ces allocations représentaient 14 000 yens (124 dollars) par mois en moyenne dans les grandes entreprises et (56 dollars) dans les petites entreprises.

"périphérie" elle-même diversifiée (*arubaito* et temps partiels périphériques ou "pâto 2", salariés externes ou *tenanto*). Mais on ne peut pour autant se limiter à ce dernier espace, si important soit-il, pour expliquer le système et la production d'emplois. Il existe une forte interdépendance des quatre espaces socio-économiques. Ainsi, c'est l'organisation du travail qui, en s'appuyant sur les statuts familiaux et sociaux, "équilibre" et coordonne avec plus ou moins d'efficacité le travail des individus des différents segments. C'est elle aussi qui parvient ou non à gérer, par exemple dans le cas des convenience stores, le turnover extrêmement élevé des *arubaito* (la grande majorité des salariés dans cette formule) qu'il faut sans cesse remplacer et former, en anticipant autant que possible les difficultés. Il s'agit d'une compétence organisationnelle particulièrement complexe.

De même, les stratégies concurrentielles des diverses "formules commerciales" (relevant de "l'espace marchand") conditionnent pour une part leurs systèmes d'emploi respectifs. C'est ce qui explique que "l'équilibre" des principaux segments (et en particulier le poids relatif du salariat du noyau et des salariats de la périphérie) diffère aussi fortement selon les formules et leur positionnement. Le positionnement concurrentiel, on le sait, entretient des relations avec l'organisation de l'entreprise et avec l'organisation du travail. Un exemple : une concurrence par la qualité de service, par la priorité à la réduction du temps d'attente aux caisses, favorise la polyvalence entre les caisses et les rayons¹, qui elle-même n'est possible que s'il y a suffisamment d'employés "des rayons" disponibles aux heures de pointe, ce qui conduit à organiser de préférence la mise en rayons pendant les heures de fonctionnement normal du magasin. A l'opposé une mise en rayon très tôt le matin (à partir de 4 heures, voire plus tôt), ce qui est le cas le plus fréquent dans les hypermarchés en France, réduit les opportunités de contacts avec la clientèle et les possibilités d'introduction de la polyvalence.

Enfin, les relations professionnelles auxquelles il faut joindre la régulation générale du marché du travail, les règles de la protection sociale et les règles fiscales, constituent à la fois des cadres de gestion de l'emploi par les entreprises et des produits de cette gestion, et on voit bien par exemple le rôle très important des seuils fiscaux et des seuils d'accès à la protection sociale comme critères influant à la fois sur les stratégies des employeurs et sur celles des salariés. Cet "espace" professionnel et institutionnel est très lié à l'espace des statuts familiaux (en centrant par exemple la protection sociale sur le ménage et son "chef"), à l'organisation du travail (il incite à adopter certaines configurations plutôt que d'autres), et même à l'espace concurrentiel (il définit par exemple des marges de jeu sur les coûts salariaux, par le biais des normes salariales des diverses catégories).

¹ polyvalence fonctionnant uniquement, dans les hypermarchés et les GMS, dans le sens rayons-->caisses

Remarques sur la spécificité des contraintes d'espace au Japon et sur leur influence sur l'emploi commercial

On peut s'étonner de ne pas trouver dans cette recension des facteurs et des "espaces socio-économiques" pertinents pour une analyse comparative de l'emploi commercial, les facteurs "spatiaux" traditionnels, les contraintes géographiques d'occupation de l'espace, si particulières au Japon. Elles pourraient par exemple constituer une des dimensions de l'espace organisationnel. N'est-il pas vrai que les contraintes liées à la densité des énormes agglomérations japonaises façonnent la structure du commerce de détail, son système d'emploi, et influent sur le niveau élevé de cet emploi ?

Nos observations comparatives internationales ne nous ont pas conduits à faire une place décisive à cette catégorie d'explication. Bien sûr, la structure urbaine, les modes de transport, jouent un rôle dans la localisation et la structure du commerce de détail. Et inversement, la structuration du commerce de détail transforme la ville. Il est clair par exemple que les plus grandes surfaces japonaises ont tendance à s'implanter dans des lieux à haute fréquentation (près des gares les plus importantes, cas très fréquent, ou en bordure de routes à grand débit). Il est vrai aussi que le petit commerce de proximité (en particulier lorsqu'il est organisé en chaînes efficaces) s'inscrit bien dans les multiples "quartiers-villages" de certaines des plus grandes villes japonaises, dont Tokyo, des quartiers qui étonnent toujours les visiteurs par leur aspect de "favelas", aux rues étroites et aux petites maisons basses, avec une authentique vie de quartier. Il est clair aussi que la petite taille des logements influe sur la façon de faire ses achats alimentaires et de les entreposer en petites quantités : les chariots ("caddies") des grandes surfaces japonaises ont une capacité environ deux fois inférieure à celle des chariots des hypermarchés français.

Pourtant, tout cela n'est pas décisif, à notre avis, *dans la constitution du système d'emploi ni dans le niveau de cet emploi*. Le système d'emploi et le niveau d'emploi des GMS japonais diffèrent fortement de ceux des hypermarchés français, qui sont pourtant leur équivalent approximatif, y compris parfois sous l'angle de l'accessibilité spatiale. Il en va de même pour les comparaisons terme à terme de "formats" ou "formules" assez semblables du point de vue de leur inscription dans l'espace et de leurs autres caractéristiques organisationnelles. Peut-être la structure urbaine japonaise a-t-elle un peu freiné, plus qu'en France, le développement des grandes surfaces, mais d'autres facteurs appartenant aux quatre "espaces socio-économiques" de notre analyse ont été bien plus déterminants. Et d'ailleurs, les chaînes de grandes surfaces continuent à prendre des parts de marché au Japon dans un contexte de densité urbaine croissante.

Enfin, si le niveau très élevé de l'emploi commercial au Japon s'expliquait par des contraintes géographiques spécifiques, on comprendrait mal que la Grande-Bretagne atteigne un niveau record, identique à celui du Japon, et encore moins que les Etats-Unis, le pays des grands espaces et des chaînes de grandes surfaces commerciales, emploie nettement plus de personnes qu'en France dans le commerce de détail, aussi bien en proportion de la population active occupée (10,5 %, contre 9,4 % en France, en 1992), qu'en proportion de la population totale (5 % aux Etats-Unis, contre 3,75 % en France, en 1992).

4.3. Les espaces du système français, et les principaux facteurs de contraste avec le Japon

En France, les "caractéristiques pertinentes" et l'articulation de ces quatre espaces diffèrent, sur la plupart des critères, de ce qui vient d'être exposé à propos du Japon :

L'espace marchand est, depuis les années quatre-vingt et plus encore depuis le début des années quatre-vingt dix, le lieu d'une forte tension entre, d'une part, des stratégies (dominantes) visant à casser les prix et à réduire marges et frais de personnel à des niveaux incroyablement bas (stratégies de "discount" généralisé) et, d'autre part, des stratégies de positionnement sur la diversité, la qualité et le service. Cette tension se manifeste entre formules, entre les entreprises au sein des diverses formules, mais aussi, souvent, à l'intérieur de chaque formule et de chaque entreprise. L'intense concurrence par les prix, même lorsqu'elle n'est pas exclusive, a influé sur les autres espaces socio-économiques : elle a renforcé les tendances à la centralisation des achats, à la concentration des entreprises, à la disparition du petit commerce indépendant (en particulier le commerce d'alimentation générale, c'est-à-dire les épiceries), à la gestion flexible du personnel par le biais notamment du temps partiel court et des heures complémentaires, à la surcharge de travail des cadres. Quant à la régulation publique de la concurrence, elle est actuellement marquée, en France, par un durcissement des conditions d'ouverture des grandes surfaces : gel des ouvertures en 1996, en attente des décrets d'application de la "loi Raffarin" qui réforme la loi Royer en abaissant de 1000 m² à 300 m² le seuil d'examen des demandes d'ouverture.

L'espace organisationnel a donc, comme on vient de l'évoquer, été en partie déterminé par les stratégies déployées dans l'espace marchand. Mais il n'y a en réalité aucun déterminisme absolu. Il est vrai que l'orientation vers la qualité et le service est difficile à concilier avec certaines formes d'organisation et de gestion "démotivantes" de la main-d'œuvre. Mais, jusqu'à un certain point, des solutions organisationnelles et des formes de flexibilité diverses peuvent être mises en oeuvre même dans le cadre d'une stratégie de discount. On trouve ainsi des magasins (les plus nombreux) où la gestion des ressources humaines est fortement taylorisée, obsédée par la spécialisation des tâches, le recours à des temps partiels courts (pour

la plupart "contraints", c'est-à-dire concernant des personnes qui voudraient travailler plus) et aux heures complémentaires, avec des horaires variables mais instables, adaptés aux flux de clientèle mais incompatibles avec la maîtrise des temps privés des salarié(e)s. Mais on trouve aussi, parfois dans la même entreprise et avec les mêmes résultats commerciaux, une minorité significative de magasins où les choses "se passent plutôt bien" du point de vue du personnel et de son rapport au travail et aux horaires. C'est la seconde grande tension de la grande distribution alimentaire française.

L'espace des relations professionnelles et des règles (légales et conventionnelles) du marché du travail a évolué en France ces dernières années, avec les incitations financières au développement du temps partiel¹ et l'annualisation du travail². Il reste marqué par l'absence ou la faiblesse des syndicats, qui jouent néanmoins un rôle sur le plan national dans les négociations avec la fédération patronale (FCD, Fédération des entreprises du commerce de détail). Les partenaires sociaux ont des divergences importantes, par exemple sur la nécessité, mise en avant par les syndicats, de relever substantiellement la durée minimale des contrats à temps partiel, actuellement 22 heures hebdomadaires, ce qui ne permet pas aux salarié(e)s concerné(e)s d'avoir une autonomie financière (22 heures au SMIC cela fait environ 3 000 F nets par mois).

Par rapport au Japon, une différence considérable réside dans le fait qu'il n'existe pas de différence légale ni conventionnelle entre les salaires horaires (et les charges sociales) des salariés à temps pleins et des salariés à temps partiels pour les mêmes fonctions, à l'exception des apprentis, des stagiaires, et depuis 1993 des salariés à temps partiel (nouvelles embauches). Il n'y a pas non plus de seuil fiscal net influant sur les arbitrages des salariés. Néanmoins, on retrouve en France une différence de "statut social" entre le temps partiel, le plus souvent court (20 à 25 heures) et le temps plein, ce dernier étant le seul à être considéré par les salariés comme un emploi de "titulaire", parfois associé à des perspectives de promotion. On trouve aussi, beaucoup plus qu'au Japon, une corrélation assez forte entre l'opposition temps partiel/temps plein et la division du travail caisses/rayons, les emplois en caisse étant le plus souvent réservés aux femmes et les emplois en rayons libre-service aux hommes.

Enfin, *l'espace de la division familiale du travail et des rôles*, s'il est moins directement et moins massivement déterminant qu'au Japon dans l'organisation du travail, est néanmoins très influent. Les magasins recrutent presque systématiquement, pour certaines fonctions, soit des hommes soit des femmes, soit marié(e)s soit célibataires, soit des étudiants

¹ Jusque 1993, les employeurs supportaient au prorata du salaire (base 39 heures) les mêmes taux de charges sociales que pour les salariés à temps complet. Depuis 1993, tout nouveau contrat de temps partiel bénéficie d'un abattement de 30% des charges sociales.

² Depuis l'accord de branche de Juillet 1996, le travail peut être organisé sur une base annuelle et non plus hebdomadaire, les entreprises pouvant faire effectuer 44 heures de travail pendant vingt semaines.

et des stagiaires, *mais ce ne sont pas toujours exactement les mêmes cibles selon les magasins, les bassins d'emploi, alors qu'au Japon les conventions semblent établies durablement à l'échelle nationale*. Les femmes représentent 56 % de l'emploi du commerce de détail en France (en 1995), mais elles sont minoritaires dans l'emploi à temps plein alors qu'elles occupent 90 % des emplois à temps partiel (98 % des pâtos au Japon). Il y a par ailleurs en France un décalage très important, dont la manifestation la plus évidente est le "temps partiel contraint" (c'est-à-dire nettement plus court que ce que souhaiteraient les individus, à savoir un emploi à temps plein ou à temps partiel long), entre les stratégies des entreprises en matière de segmentation des statuts et des emplois du temps, et les souhaits de la majorité des salarié(e)s de la "périphérie", en particulier les femmes. Cela est particulièrement vrai dans les plus grandes agglomérations, là où vivent en grand nombre des femmes seules ayant des charges de famille et dans les zones à fort taux de chômage, là aussi où les déplacements sont les plus longs entre le domicile et le lieu de travail.

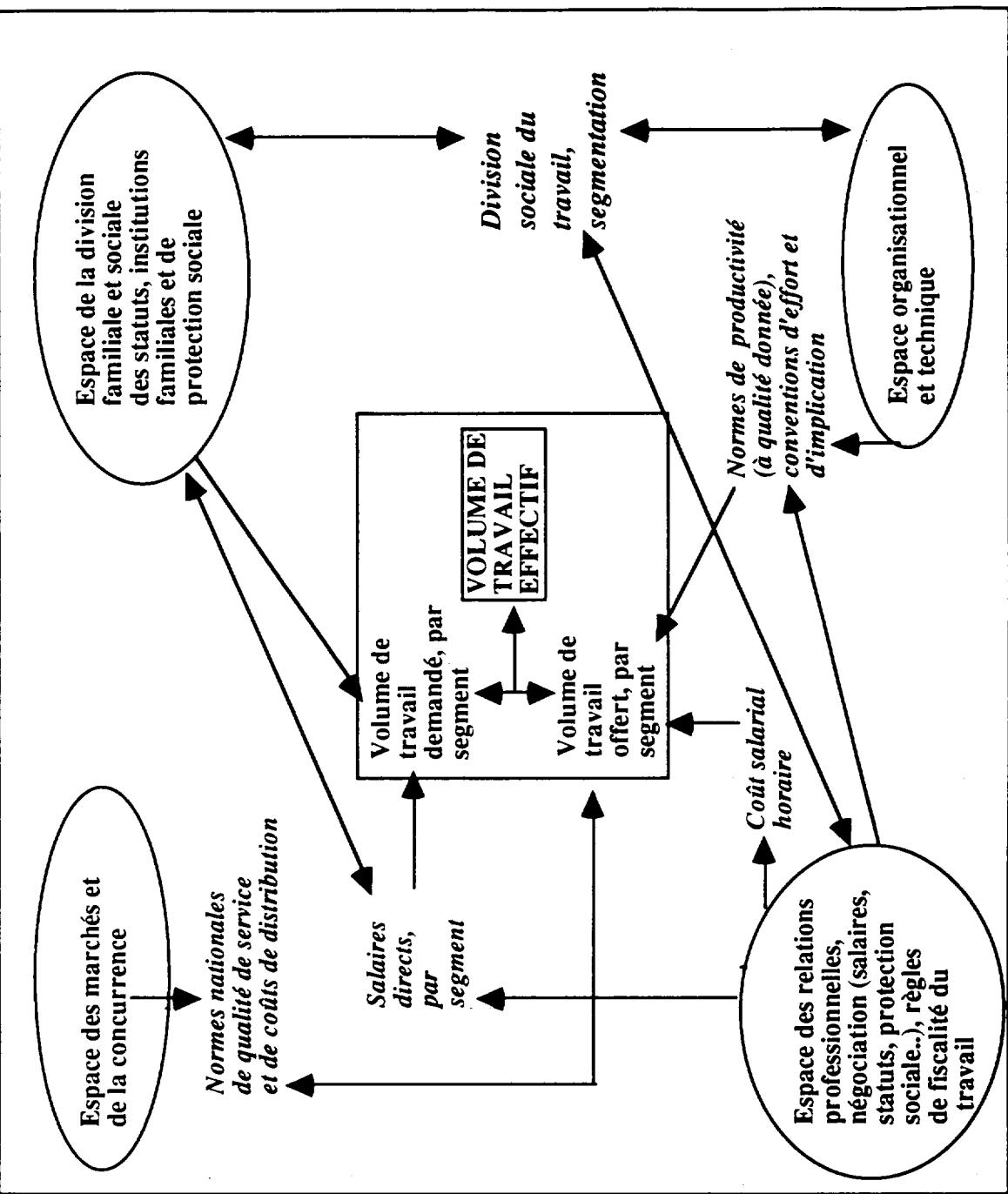
4.4. Une utilisation de ces systèmes interprétatifs pour comprendre le niveau élevé de l'emploi commercial au Japon

On se propose de combiner les apports plus économiques des paragraphes 2 et 3 de ce texte et l'analyse qui vient d'être présentée des "espaces socio-économiques" et du système correspondant d'interprétation comparative des niveaux et des structures d'emploi du commerce de détail. Plus précisément, on cherche ici à répondre à la question centrale de notre recherche : comment expliquer le niveau très élevé de l'emploi commercial au Japon, relativement au cas français ? On a choisi une explication en deux étapes, chaque étape reprenant certains des facteurs analysés aux paragraphes 2 et 3, en les insérant dans des relations de détermination plus complexes. Les deux étapes sont les suivantes :

- un système explicatif du volume total de travail salarié (nombre annuel d'heures de travail) ;
- un système explicatif de la durée du travail (et des horaires de travail) en vigueur.

On considère que ces deux systèmes fournissent les clés d'une compréhension comparative des niveaux d'emploi, comme quotient du volume de travail par la durée du travail. On conserve donc la problématique retenue au paragraphe 2 pour faire intervenir le "premier cercle" des facteurs économiques, mais en l'insérant dans une interprétation plus large. Le premier système est résumé par la figure 3, le second système par la figure 4. Il apparaîtra évidemment par la suite (voir en particulier l'analyse du paragraphe 4.5) que des relations existent entre ces deux figures, que seule une opération d'abstraction autorise à construire séparément, un peu comme si l'on présentait les plans de chaque étage d'une construction à deux niveaux avant de figurer les liaisons verticales.

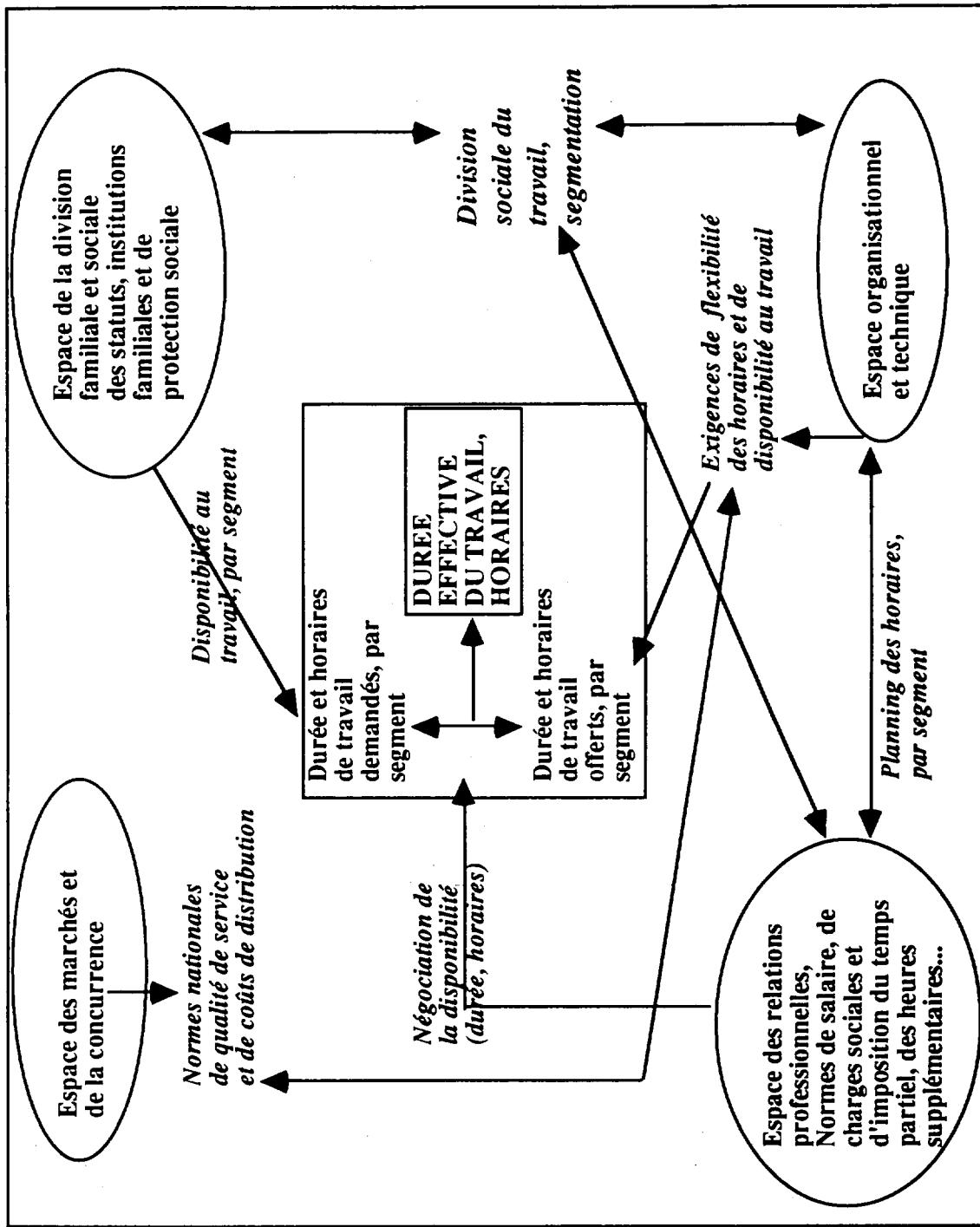
Figure 3. Le système d'interprétation du volume de travail en vue d'une comparaison France-Japon



Dans la figure 3, on retrouve (en italiques) quatre variables "économiques" : la productivité du travail, la qualité de service¹, le niveau des salaires, le coût salarial. Mais au lieu d'être considérées comme des "variables explicatives" de la "variable à expliquer" (le volume de travail effectif dans le commerce de détail), elles sont insérées dans un système sociétal plus large à quatre "dimensions" ou "espaces socio-économiques" eux-mêmes interdépendants. Par exemple, les normes et modèles de famille et de division des rôles (hommes, femmes, jeunes...) vont influer à la fois sur la constitution de segments du marché du travail (en relation avec les formes organisationnelles et les relations professionnelles), sur la demande de travail salarié (à temps plein, à temps partiel), en fonction des normes salariales en vigueur. D'autres déterminations réciproques existent. On pourra lire ce schéma (et le déformer si besoin) en fonction des observations menées dans chaque pays, et aboutir ainsi à une *configuration nationale de détermination systémique du volume de travail effectif* dans ce secteur. On n'a pas abandonné, dans ce modèle théorique, les notions d'offre et de demande de travail, mais au lieu de les considérer uniquement comme des fonctions mathématiques des variables quantitatives usuelles (taux de salaire, coût du travail, productivité marginale), on a élargi la perspective et introduit des relations de causalité multiple, issues pour une part du travail empirique, ainsi que l'idée d'un raisonnement par segment d'emploi. Il s'agit donc d'une tentative de combinaison de trois types d'approche : les théories classiques du marché du travail, les théories de la segmentation, et l'analyse comparative dite sociétale (dans une version adaptée). Parmi les questions qu'un tel schéma théorique contribue selon nous à clarifier, on trouve celle des tensions entre l'offre et la demande, ou encore du degré de compatibilité, selon les pays, des déterminants issus des "espaces" de l'analyse.

¹ Comme on l'a indiqué précédemment, on pourrait aussi considérer que la qualité de service est un des facteurs de second rang "expliquant" notamment les données de productivité, variable de premier rang. On peut aussi choisir de parler de "productivité à niveau de qualité donnée".

Figure 4. Le système d'interprétation de la durée et des horaires de travail dans la comparaison France-Japon

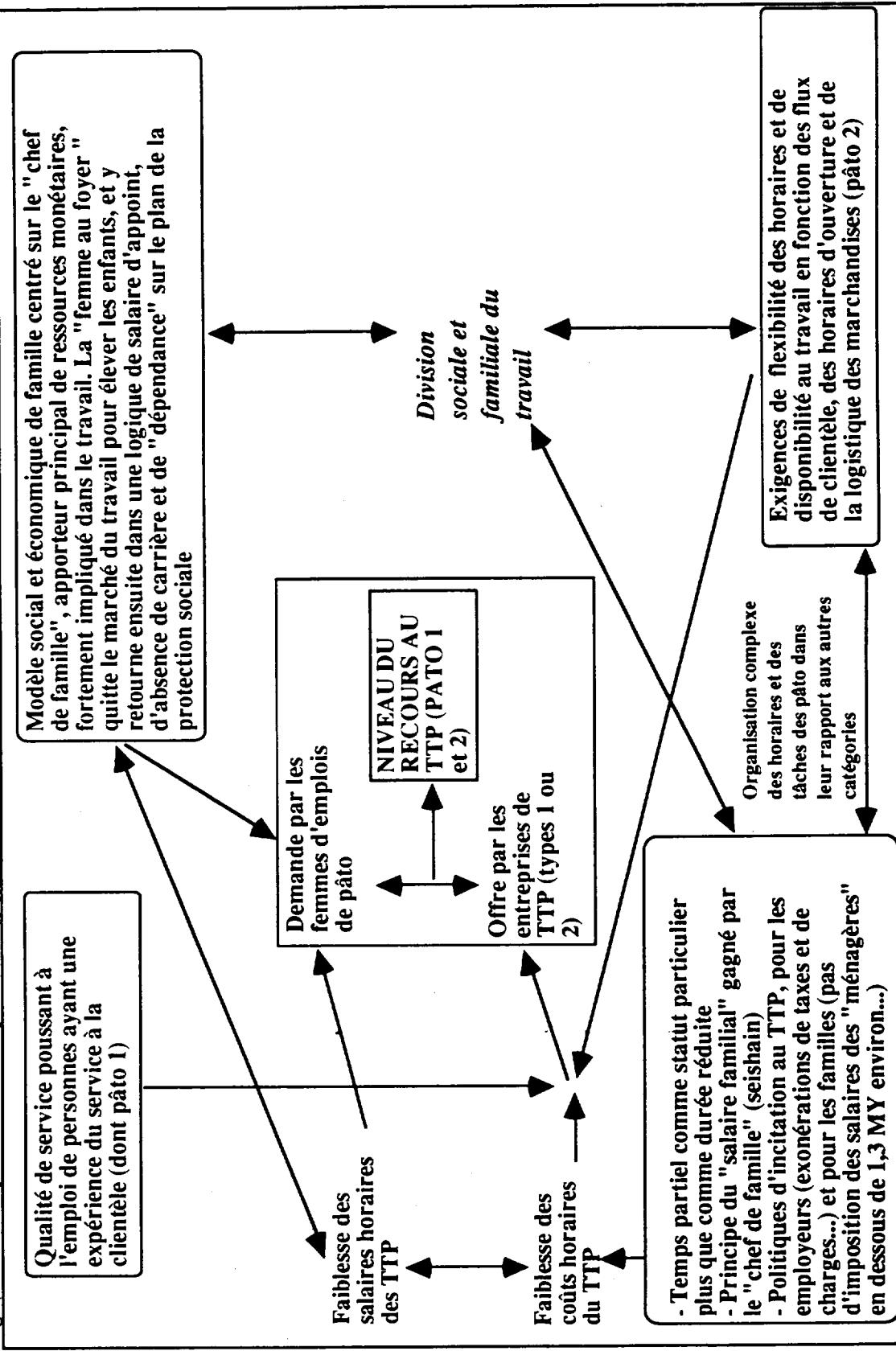


La figure 4 est construite sur le même principe, mais elle est orientée vers une interprétation comparative de la durée effective du travail et des horaires de travail (normes nationales dominantes, dans leur diversité, selon les segments de main-d'œuvre). Ici, les variables quantitatives de type "purement" économique sont moins directement présentes, à l'exception de la variable "durée du travail" qui est au centre de ce système explicatif. Cela tient au fait que l'on a raisonnablement en deux temps, estimant que l'offre et la demande portaient d'abord (figure 3) sur un volume total de travail (en relation avec des taux de salaire et des normes de productivité et de qualité, puis (figure 4) sur des emplois du temps et sur la répartition du volume total de travail entre un nombre plus ou moins grand de salariés *par le biais de la durée du travail, variable d'ajustement*. En fait, ces deux systèmes interprétatifs successifs doivent être mis en relation si l'on souhaite mener une analyse dynamique articulant le point de vue plutôt macroéconomique du premier schéma et l'approche plus microéconomique du second. Il nous semble néanmoins que le choix de ces deux niveaux est justifié tant sur le plan théorique/logique que sur celui de l'observation des relations professionnelles et de leurs principaux objets de négociation dans le commerce de détail.

4.5- *Une illustration : une explication systémique de l'extension et des formes du travail à temps partiel (pâto) dans le commerce de détail japonais*

On a fait figurer dans la figure 5 un système d'interprétation du niveau élevé et de l'extension de l'emploi de salariés à temps partiel dans le commerce de détail japonais. Le travail à temps partiel est dans ce pays, avec le travail des *arubaito*, un facteur explicatif très important du niveau élevé de l'emploi, bien que l'on ait vu à plusieurs reprises qu'il était loin de tout expliquer. Or, on ne peut comprendre son extension et son niveau actuel (élevé si on effectue une comparaison avec la France) sans faire intervenir les autres "espaces socio-économiques" de l'analyse. On précise qu'on se limite ici au temps partiel typique des *pâto*, mais qu'une analyse fondée sur les mêmes principes s'appliquerait à l'emploi des *arubaito* qui, en France, seraient presque tous comptés comme salariés à temps partiel. On confirme bien ici que l'analyse que nous préconisons combine une approche économique classique (fondée sur les catégories d'offre et de demande, en fonction de normes de coûts et de salaires), les théories de la segmentation du marché du travail (les *pâto* constituent bien un des segments, c'est une catégorie institutionnelle), et une approche "sociétale" ou socio-économique des espaces dans lesquels se construisent aussi bien l'offre, la demande, les normes salariales, que les segments du marché du travail.

Figure 5. Un système d'interprétation de la place du travail à temps partiel (pâto) dans le commerce japonais



Le schéma présenté fait intervenir deux "espaces dominants" dans l'explication (l'espace familial et l'espace des règles et normes salariales, légales et professionnelles, concernant le temps partiel) et deux "espaces influents" (l'espace organisationnel et l'espace marchand). L'offre croissante, par les entreprises japonaises du commerce, d'emplois à temps partiel (*pâto* 1 et *pâto* 1), est liée 1) d'une part à des coûts horaires très faibles (par rapport à ceux des salaires à temps plein), eux-mêmes liés à des règles et conventions (conventions sociales, conventions d'entreprises, politiques publiques du marché du travail et de la protection sociale) concernant la construction sociale du *pâto* comme un emploi de statut professionnel "secondaire" (cf. encadré 1) : salaire inférieur, charges sociales réduites ou nulles, fiscalité faible... ; 2) d'autre part, à des exigences de flexibilité des horaires et de la présence des salariés dans les magasins, en fonction des flux de clientèle, de la logistique des livraisons, des horaires d'ouverture, en liaison avec les normes de qualité de services, relevant de l'espace marchand. Quant à la demande, par les individus et les ménages, d'emplois à temps partiel, elle émane essentiellement des femmes et elle est très fortement et très directement liée au modèle actuel japonais de famille patriarcale, centrée sur le chef de famille comme apporteur principal de ressource, avec un éventuel salaire d'appoint de la "femme au foyer" (celle qui sera "volontaire", à partir d'un certain âge, pour travailler à temps partiel à proximité du domicile, en dépit du niveau très bas des salaires), sur un système de "dépendance" de la femme en matière de protection sociale et de retraite, le tout étant renforcé par la législation fiscale, par un système de crèches coûteux et moins développé qu'en France, par le fait que la "femme au foyer" s'occupe fréquemment des parents âgés...

Ce qui importe, dans cette analyse, c'est la relative cohérence d'un système où "tout se tient", de sorte que si ce modèle se transforme, ou s'il entre en crise, les diverses dimensions seront simultanément affectées. Il serait particulièrement stupide, si l'on veut tirer des enseignements d'une telle analyse de la situation japonaise en termes de politiques d'emploi en France (en particulier dans le commerce), d'isoler un facteur explicatif, par exemple le faible niveau des salaires et des charges sociales pour les *pâto*, et d'en déduire une stratégie de développement de l'emploi fondée essentiellement sur une forte réduction des coûts salariaux pour les salariés à temps partiel. Au Japon, l'efficacité de ces politiques publiques et de ces règles salariales (en tant qu'elles contribuent à produire un niveau d'emploi élevé), dépend de tout un système d'autres règles et conventions, relevant d'autres "espaces", au premier rang desquelles se trouvent des normes familiales impensables en France, à moins de retournements historiques majeurs.

A propos des "cultures nationales" et des approches "culturalistes" des comparaisons internationales

On n'entrera pas ici dans le débat foisonnant et d'un grand intérêt qui tend à opposer les approches "culturalistes" et "non culturalistes" des questions d'emploi, en particulier dans le domaine des comparaisons internationales. On peut néanmoins esquisser quelques arguments montrant que la méthode que nous avons privilégiée, si elle est menée à bien, est très attentive aux traits culturels nationaux et se donne les moyens d'en tenir compte. Invoquer les "cultures nationales" pour interpréter des différences de niveau et de système d'emploi n'a selon nous guère d'intérêt tant que l'on n'a pas précisé et disséqué *les dimensions de la culture pertinentes pour l'objet de la comparaison*. Par exemple, il est clair que toute une série de caractéristiques (pertinentes pour l'analyse de l'emploi commercial) de l'espace de la division familiale du travail et des rôles sont fortement insérées dans des traditions, des systèmes de représentations et des modes de socialisation formels et informels qui constituent une composante majeure de chaque culture nationale. De même, on peut parler de cultures nationales en matière de relations de travail (même si l'on sait qu'à l'intérieur de chaque pays d'importantes différences existent), en matière de modes de négociation collective, et même de rapport concurrence/coopération dans les relations d'affaires (relations avec les fournisseurs, relations entre grand commerce et petit commerce, etc.). Certains de ces "traits culturels" (ce concept étant d'ailleurs intéressant pour "décomposer" la notion de culture) débordent très largement le champ des activités commerciales, mais ce qui importe ici est moins leur éventuelle globalité que *la façon dont ils contribuent à donner du poids ou de l'inertie aux règles et aux normes de chacun des espaces de l'analyse*. Selon cette conception, la culture n'est pas un "au-delà", ce n'est pas un bain sociétal pour la sphère économique, c'est un ensemble relativement structuré de "traits coutumiers" repérables (au sein de chacun des "espaces d'analyse") dans des pratiques quotidiennes (y compris économiques), dans des processus de socialisation initiale et continue, et souvent dans des institutions. Ce n'est pas un "cinquième espace" de l'analyse. C'est peut-être en procédant ainsi que l'on met le mieux en valeur l'importance des traits culturels nationaux dans les comparaisons.

Conclusion de la première section

On terminera cette section "franco-japonaise" de notre recherche en se posant la question suivante à propos du modèle japonais d'emploi dans le commerce de détail, considéré comme un système d'espaces et de variables socio-économiques interdépendantes : ce modèle est-il "fonctionnel", est-ce un système qui tend actuellement à se reproduire harmonieusement, avec de faibles tensions et des évolutions progressives socialement maîtrisées, ou peut-on penser que des tensions et contradictions le menacent et vont conduire à sa profonde transformation, peut-être dans le sens de certains modèles occidentaux ?

Par certains côtés, il nous semble que ce modèle est, encore aujourd'hui, assez robuste et que, s'il est incontestablement en cours de transformation, il n'est pas menacé d'une crise grave à court ou moyen terme. En effet :

- 1) les diverses catégories sociales et professionnelles qui le composent se renforcent mutuellement. Ainsi c'est le système des *arubaito* (qui représentent 20 à 25% de l'emploi dans les supermarchés, 40 à 50% dans les *General Merchandise Stores* et 60 à 65% dans les *convenience stores*), disponibles aux heures où les "femmes au foyer" ne souhaitent pas travailler, qui permet d'offrir à ces dernières des emplois et des horaires "choisis", acceptables en tout cas, avec une grande stabilité d'emplois, en échange d'un salaire faible et de charges sociales souvent inexistantes ;
- 2) bien d'autres facteurs sociétaux sont cohérents avec un tel système : le fait que les étudiants paient leurs études très cher et soient donc fortement incités à faire des "petits boulots"¹, que le système fiscal et social soit centré sur le ménage (avec un chef de famille masculin) et non sur l'individu, que des seuils fiscaux incitent à travailler environ 30 heures par semaine mais pas plus, que la famille traditionnelle reste un modèle valorisé et dominant, que la pression sociale conduise les femmes à se retirer "normalement" du marché du travail lorsqu'elles se marient et ont des enfants, ou encore que le petit commerce de proximité soit resté vivace et qu'il soit même marqué par la dynamique étonnante des *convenience stores* et de certains magasins spécialisés (plats préparés ou *bento*, boulangeries...) employant massivement les salariés de la "périphérie", notamment les jeunes.

Cette fonctionnalité structurelle et sociétale assez étonnante, vue de France, contient néanmoins des contradictions, internes ou externes au système commercial. Contradictions

¹ Même les "freeters", jeunes refusant d'entrer dans le système traditionnel du travail à la japonaise et préférant vivre de petits boulots, trouvent ainsi une place dans ce même système, qui semble capable, pour l'instant, d'intégrer ses contestataires en maintenant des marges très larges et très souples autour de son noyau et de ses segments intermédiaires.

"internes", par exemple en raison de la concurrence et de la "révolte du consommateur" qui poussent à réduire marges et coûts salariaux en augmentant peu à peu le nombre et les responsabilités des "temps partiels longs" au détriment du noyau des salariés à temps plein. Une telle tendance modifie l'équilibre antérieur de ces catégories et pourrait conduire une fraction croissante des temps partiels anciens à revendiquer une amélioration de leur statut, voire leur "titularisation". C'est d'ailleurs ce que l'on a constaté, de façon très récente, et qui a conduit certaines grandes chaînes à proposer à une fraction (infime pour l'instant) des *pâto* des opportunités de passer à temps plein (Nikkei weekly, 7-10-96).

Contradictions "externes" surtout, parce que le modèle familial actuel, si résistant soit-il, n'est pas éternel et qu'il y a par exemple plus de divorces, plus de femmes non mariées (cf. supra, encadré 1). Il se pourrait que le marché du travail soit affecté par de telles transformations du modèle familial, par une "occidentalisation" des moeurs, par la montée de revendications d'égalité professionnelle entre hommes et femmes. Nous n'avons pas cherché à tester de telles hypothèses de dysfonctionnements possibles du modèle actuel, mais elles paraissent possibles¹, la principale question étant celle du rythme, de la rapidité ou de la progressivité de telles transformations de fond. Or pour l'instant, il s'agit de mouvements lents, surtout en ce qui concerne le modèle familial. Si l'on en croit les statistiques internationales disponibles (reprises dans le *Statistical Abstract of the United States*, annuel), le taux de divorce pour 1000 femmes mariées, qui était en 1992 de 21 aux Etats-Unis (15 en 1970), de 10 en France (3 en 1970), atteignait seulement 6 au Japon (4 en 1970, 5 en 1980). Quant au pourcentage d'enfants nés de femmes non mariées, il était en 1992 de 30 % aux Etats-Unis (11% en 1970), 33 % en France (7 % en 1970), et seulement 1 % au Japon, chiffre inchangé depuis vingt ans.

Bien que, périodiquement, on annonce la crise du modèle japonais et la montée probable du chômage dans ce pays, notamment dans le commerce (cf. *Le Monde*, 22/10/96, citant J.P. Bassino) nous n'en avons pas vu les prémisses dans l'énorme système d'emploi du commerce de détail, qui est selon nous l'un des piliers de la société salariale japonaise. Il explique, pour une part, sa capacité à fonctionner avec des taux de chômage sans équivalent ailleurs, à la fois pour leur stabilité et leur faiblesse. Mais c'est tout un système qu'il faut faire intervenir pour saisir les caractéristiques de cet emploi et son mode de production, même en se limitant comme nous l'avons fait au commerce de détail.

¹ Par exemple, les enquêtes de satisfaction menées auprès des femmes travaillant à temps partiel indiquent un haut degré d'insatisfaction vis-à-vis de leur travail et de leur statut, même si une forte majorité ne souhaite pas travailler à temps plein (devenir *seishain*). La représentation du monde professionnel des *seishain* comme univers totalement masculin est d'ailleurs tellement forte que la question "souhaitez-vous devenir *seishain*?", posée à des femmes ayant un statut de *pâto*, est pour beaucoup d'entre elles aussi farfelue que la question de savoir si elles souhaitent changer de sexe.

Seconde section

Réflexions méthodologiques sur les comparaisons internationales, à propos de la question des "niveaux sectoriels d'emploi"

Jean Gadrey

Il est vraisemblable que les travaux comparatifs internationaux vont se multiplier dans les sciences économiques et sociales, sous l'impulsion d'institutions nationales et internationales de plus en plus intéressées par ces regards parallèles ou croisés sur deux ou plusieurs pays, mais aussi du fait de l'internationalisation des liens et des réseaux personnels des chercheurs et des laboratoires, ces deux phénomènes se renforçant mutuellement.

Or mener des recherches comparatives pose des problèmes méthodologiques spécifiques. C'est un type particulier d'explication qui est visé : expliquer des différences "produites" par des structures économiques et sociales nationales distinctes. Les disciplines de l'économie, de la sociologie, de la géographie, de la gestion, de l'histoire et du droit pratiquent couramment, et ceci depuis fort longtemps, le travail comparatif international, mais la réflexion sur les méthodes est inégalement développée selon ces disciplines, l'économie étant en retard à cet égard. Il semble par exemple, y avoir un écart considérable entre la "demande" sociale et institutionnelle, adressée aux économistes, de travaux comparatifs, et la reconnaissance, par la profession, de la valeur scientifique ou théorique des travaux produits en réponse à cette demande. Ces travaux conservent un statut "inférieur" d'études ou de "rapports" et n'accèdent pas aux statuts supérieurs de la production scientifique : la publication sous formes d'articles dans les revues les plus valorisées¹. Les raisons de cet écart sont multiples mais l'une d'elles est certainement le flou qui règne sur les méthodes et les bases théoriques de la recherche comparative en économie.

Dans cette section on vise, de façon modeste, à introduire un débat en identifiant des types de méthodes économiques et socio-économiques de comparaison internationale, à propos de questions portant sur *les niveaux de l'emploi dans un secteur donné de l'économie*. Bien que l'on défende dans ce projet l'idée que les méthodes dépendent étroitement des objets

¹ Par exemple, entre 1990 et 1995, le nombre d'articles relevant d'approches comparatives internationales, publiés par la *Revue économique*, la *Revue d'économie politique* et la *Revue française d'économie*, a été respectivement de zéro, trois et trois.

soumis à comparaison¹, les familles de méthodes que l'on dégage semblent avoir un degré de généralité allant nettement au-delà de l'objet "niveau sectoriel de l'emploi" qui servira de support à l'analyse et qui concerne, de façon plus précise encore, le secteur du commerce de détail.

Cette réflexion sera menée :

1) à partir d'une expérience de recherches comparatives entre la France et les Etats-Unis, travaux datant de la fin des années quatre-vingt, concernant plusieurs branches d'activité tertiaire (dont le commerce de détail), mais où la variable principale "à expliquer", sous un angle comparatif, n'était pas l'emploi mais la productivité du travail (Gadrey, Noyelle, Stanback, [1992]) ; 2) à partir de spéculations théoriques plus personnelles empruntant à divers travaux comparatifs connus ; 3) à partir d'éléments de plusieurs recherches en cours sur l'emploi dans le commerce de détail (France/Grande-Bretagne/Allemagne et France/Japon)².

En résumé, cette section part d'une question de recherche limitée que, dans un premier temps, on peut résumer ainsi : comment expliquer que, dans un secteur d'activité comme le commerce de détail, il y ait plus d'emplois dans un pays que dans un autre ? Cette question n'y est pas traitée principalement pour elle-même, mais dans l'objectif d'identifier des méthodes d'approche. On y distingue successivement la transformation du questionnement initial en question de recherche (§1), les méthodes d'explication par série de facteurs (§2) et par hiérarchie de facteurs (§3), et les explications "systémiques" (§4). On présente des versions "purement économiques" et "socio-économiques" des systèmes explicatifs possibles, en développant plus particulièrement l'argumentation concernant les secondes, compte tenu de la question posée.

¹ Mais aussi de l'étendue du champ international concerné. Dans ce papier, les comparaisons prises en exemple portent sur deux pays. Or *l'objet et les méthodes* d'un travail comparatif diffèrent selon que l'on vise à produire des effets de contraste entre deux ou trois pays, ou que l'on s'intéresse à un grand nombre de pays pour caractériser, par exemple, des "types" ou des "cas de figure" (Dubois [1989]).

² Recherches financées par la DARES, le Commissariat général du plan et le CNRS, et menées à Lille au sein du Laboratoire LAST-CLERSE

1. Quelle est la question, est-elle pertinente, peut-on la transformer en une problématique de recherche ?

Revenons à la question, dans sa formulation initiale naïve : comment expliquer que, pour un même secteur d'activité, il y ait plus d'emplois dans un pays que dans un autre ? Par exemple : comment expliquer qu'il ait "apparemment" nettement moins d'emplois dans le commerce de détail en France que dans d'autres pays tels que la Grande-Bretagne, les Etats-Unis ou le Japon ?

Les premières questions qu'il faut se poser à ce propos sont les suivantes :

- une telle question a-t-elle le moindre intérêt pour le chercheur, ou pour d'autres acteurs réfléchissant par exemple aux questions de l'emploi en France, est-elle pertinente ?
- peut-on passer d'un questionnement naïf, imprécis, à une question plus précise, pouvant faire l'objet d'un traitement scientifique, d'une recherche comparative appuyée sur une méthode ?

1.1- *La pertinence de la question*

Il n'est pas toujours possible de statuer sur la pertinence d'une question de recherche de ce type avant de l'avoir précisée, et parfois même avant d'avoir avancé suffisamment dans la recherche pour s'apercevoir qu'il faut reformuler radicalement la question initiale parce qu'elle ne peut pas être traitée sous cette forme (au moins dans les cadres théoriques dont on dispose, ou dans ceux que l'on a retenus). Les auteurs de l'une des analyses comparatives les plus souvent citées en France (Maurice, Sellier, Silvestre [1982]) ont commencé par une question simple, limitée, stimulante : comment expliquer que les structures des salaires directs soient très différentes en Allemagne et en France, au niveau national et dans l'industrie ? C'est beaucoup plus tard, après avoir pratiqué par essais et erreurs et rassemblé des informations et données en grand nombre, qu'ils ont estimé devoir déplacer l'objet d'analyse, pour considérer que bien d'autres dimensions du "rapport salarial" devaient être simultanément comparées, parce qu'elles formaient des systèmes nationaux ou "sociétaux" cohérents. On ne pouvait pas répondre à la question initiale sans chercher à répondre à une question plus large.

Tel n'est pas toujours le cas. Il se peut que, une fois précisée, la question initiale s'avère pertinente, au sens où l'on parvient à y répondre (au moins en partie) selon des méthodes scientifiques ou admises comme telles. S'agissant par exemple de la question des écarts des niveaux d'emploi dans le secteur du commerce de détail, nous avons de bonnes raisons de la considérer non seulement comme "intéressante" - par exemple le fait de savoir¹ qu'en France 9,4 % de la population active occupée est employée dans le commerce de détail, alors que ce

¹ Chiffres pour 1990, incluant dans tous les pays le commerce automobile.

chiffre est d'environ 13 % en Grande-Bretagne, 12,3 % aux Etats-Unis, et de 12 à 13 % au Japon selon les sources, conduit à se poser des questions d'interprétation d'écart aussi considérables - mais également comme *scientifiquement pertinente* (c'est-à-dire susceptible d'être au cœur d'une problématique de recherche qui rende compte de ces écarts), et *politiquement pertinente*, au sens des référents et outils des politiques d'emploi¹ dans des pays de niveaux de vie semblables. L'objet de cette contribution n'est pas de justifier cette pertinence, qui ne sera véritablement démontrée qu'au terme de la recherche. Mais on peut d'ores et déjà anticiper une objection majeure : se pencher sur des niveaux d'emploi *sectoriels* serait un exercice limité voire non pertinent en raison de l'existence de "bouclages macroéconomiques" qui font que, par exemple, si tel secteur "prélève" beaucoup plus de revenus et de pouvoir d'achat dans un pays que dans un autre, et finance par ce biais un nombre d'emplois supérieur, on ne peut rien en conclure quant au sens de sa contribution à l'emploi national ou à la réduction du chômage. Il peut s'agir d'un pur effet de substitution, voire de "parasitisme". Pourquoi ne pas défendre l'idée, par exemple, que le très haut niveau d'emploi dans le commerce japonais (le commerce de gros et de détail représentent ensemble près de 19 % de la population active occupée, ce qui est un record mondial pour les pays développés) correspondrait à une sorte de "prélèvement obligatoire" ou de "rente" que la structure d'offre actuelle encore relativement "archaïque" imposerait à l'économie japonaise, et dont les vertus en termes d'emploi auraient des contreparties négatives pour les autres secteurs ?

A notre sens, le développement de telles réflexions macroéconomiques n'invalident aucunement l'exercice comparatif "sectoriel" qui consiste à se demander : pourquoi 12 ou 13 % ici et 9 % là, dans le commerce de détail ? Bien au contraire, on peut penser que la réponse à cette dernière interrogation aidera à répondre de façon non théologique à la question du "bouclage macroéconomique" et de la "rente" puisqu'il sera possible d'identifier des facteurs qui, dans tel pays conforteront l'idée de "rente" (organisations et technologies peu efficientes, marges de monopole local, par exemple) et qui, dans un autre où le niveau d'emploi est aussi élevé, conduiront à un autre diagnostic : qualité et diversité de l'offre de services, production supérieure de "valeur ajoutée" et d'utilité², modes de gestion de l'emploi. Les raisons qui permettront d'expliquer le niveau élevé de l'emploi commercial en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis, pays où le commerce est fortement concentré (plus qu'en France), seront vraisemblablement très différentes de celles que l'on pourra mettre en avant pour le Japon, dont la structure commerciale est encore très dispersée et dominée par de petites unités. Autant de motifs de

¹ Par exemple : la législation sur les ouvertures de grandes surfaces, sur l'ouverture le dimanche, sur les aides au maintien de petits commerces dans certaines zones, sur les règles spécifiques de travail et d'emploi dans le commerce, sur les incitations au temps partiel et à l'annualisation, etc...

² Voir notre analyse comparative des grandes surfaces alimentaires aux Etats-Unis et en France in Gadrey, Noyelle, Stanback [1992].

s'intéresser aux "pourquoi" et "comment" de l'écart mesuré pour un tel secteur, en complément des analyses macroéconomiques et intersectorielles.

A supposer que l'on ait réuni suffisamment d'indices de la pertinence vraisemblable de la question initiale, il reste à la préciser et à s'assurer de la faisabilité scientifique du projet. On peut pour cela commencer par décomposer l'énoncé de la question :

- comment expliquer que
- pour un même secteur d'activité
- il y ait plus d'emplois en A qu'en B.

1.2. Expliquer un écart

"Comment expliquer que" (sous un angle comparatif) est l'objet principal de la présente contribution. On pourrait aller très loin et s'intéresser aux statuts épistémologiques de "l'explication" et de la causalité en sciences sociales¹. Cela est sans doute nécessaire, mais l'objectif ici poursuivi est différent, et, pour l'essentiel, son épistémologie restera implicite. Il s'agit de repérer et de caractériser des types de système explicatifs susceptibles d'être mobilisés pour rendre compte de différences ou d'écart "constatés" (en matière d'emploi). Bien entendu, cette "constatation" est toujours elle-même une construction intellectuelle dotée de bases théoriques. Ces méthodes d'explication seront exposées en allant des plus simples jusqu'aux plus complexes (au regard de la variété des facteurs sollicités).

1.3. "Pour un même secteur d'activité"

De premières complications, typiques du travail comparatif, peuvent se présenter ici. Elles concernent la "non équivalence fonctionnelle" de catégories et variables pourtant désignées de la même façon en A et B. Cela commence avec le "secteur" ou la "branche" du commerce de détail. D'une part, dans un pays donné, la définition d'un secteur d'activité (ou d'une branche d'activité, concept voisin mais distinct²) laisse subsister des zones frontières parfois floues : certaines entreprises, certains établissements, sont difficiles à classer. D'autre part et surtout, ces zones de flou ne sont généralement pas les mêmes dans un pays et dans un autre. Enfin, certaines activités, certains services, certaines "formules" peuvent exister dans un pays et ne correspondre à rien dans un autre. Parler d'un "même secteur" est donc toujours une

¹ Parmi les références anciennes mais toujours stimulantes on peut citer l'ouvrage dirigé par Boudon et Lazarfeld [1966], ainsi que celui de Bourdieu, Chamboredon et Passeron [1973]. De façon plus récente, voir Boudon [1990], ainsi que la synthèse pédagogique de Ferréol et Deubel [1993].

² Un secteur d'entreprise regroupe toutes les entreprises ayant la même activité principale (en termes de ventes ou d'effectifs). Pour définir les branches, on divise les entreprises en fractions selon leurs activités (facturées). Ces définitions concernent le secteur marchand. Les choses sont plus délicates dans le secteur non marchand.

approximation. Cette approximation peut être de bonne qualité si les zones de flou ou de non comparabilité ont un faible poids relatif, ou si on peut en réduire les effets par un travail de reconstruction préalable, permettant de préserver l'hypothèse d'équivalence fonctionnelle. Dans d'autres cas, on ne parvient pas à lever cet obstacle de façon satisfaisante¹ et il faut soit se contenter d'hypothèses et d'approximations plus discutables, soit même renoncer à l'objectif de construction de la comparabilité "fonctionnelle" pour lui préférer un objectif d'analyse des différences de contenu (M. Maurice [1989]).

1.4. *"Il y ait plus d'emplois en A qu'en B"*

Supposons que l'on se soit accordé sur le statut de l'explication que l'on cherche (§ 1.2) et que l'on ait délimité en A et en B des secteurs d'activité comparables (§ 1.3) pour lesquels on dispose de données elles-mêmes comparables. Que peut vouloir dire : il y a plus d'emplois dans le pays A que dans le pays B dans tel secteur (le commerce de détail, par exemple) ? Quelle est la variable, relative à l'emploi, dont le niveau en A est supérieur au niveau en B ?

Bien évidemment, contrairement à l'acception immédiate de la question "naïve" initiale, ce ne sont pas les *niveaux absolus* de l'emploi dans ce secteur, N_A et N_B , qui ont le moindre intérêt pour la comparaison. Le fait de savoir qu'il y a dans le commerce de détail quatre fois plus de personnes actives au Japon qu'en France n'a aucun intérêt en soi, si on ne rapporte pas ces chiffres à une base jugée pertinente dans le cadre de telle ou telle problématique de l'emploi.

En d'autres termes ce ne sont jamais des "niveaux" d'emplois que l'on compare dans ce type d'exercice, ce sont toujours des niveaux relatifs, des ratios. Or, selon les questions que l'on souhaite clarifier, la base peut différer. Deux familles se distinguent toutefois :

- la base "population active" (ou "population active ayant un emploi", selon les cas). On se posera alors des questions telles que : comment expliquer qu'en France l'emploi dans l'ensemble du commerce (de gros et de détail) représente en 1990 13,9 % de la population active

¹ Par exemple, lorsque l'on compare le secteur hospitalier français au secteur hospitalier américain sous l'angle de l'emploi et de la productivité, on ne parvient pas à produire une bonne comparabilité "terme à terme" des secteurs, en raison notamment du fait qu'aux Etats-Unis, l'hôpital est voué pour l'essentiel au "court séjour", aux soins intensifs et aux consultations externes. D'autres établissements sont spécialisés dans la convalescence et les soins aux personnes âgées ("nursing homes"). En France, la spécialisation sectorielle est moins poussée. On trouve une proportion importante de départements hospitaliers délivrant des soins qui ne font pas partie des fonctions prises en charge par un hôpital américain, et inversement la fonction de consultation externe est beaucoup moins développée. On peut tenter de "bricoler" des rectifications statistiques, mais avec de sérieuses limites car les données n'existent pas toujours.

occupée alors que ce chiffre est de l'ordre de 18 % à 19 % (selon les modes de comptabilisation) au Japon ?

- la base "population totale" (avec diverses variantes possibles). On se pose des questions telles que : comment expliquer qu'il y ait en France (en 1992) 36,7 personnes employées dans le commerce de détail pour 1 000 habitants, alors que ce chiffre est compris entre 65 et 70 au Japon, soit près de deux fois plus ? Une telle problématique est relativement répandue dans le cas d'activités de commerce et de service aux ménages. On fait alors implicitement référence à la "population à servir" comme base de référence de l'emploi. On s'intéressera par exemple à l'effectif du personnel de santé, des médecins, des agents de la distribution postale, etc. pour 1 000 habitants, avec l'idée que de telles "*normes nationales*" sont pertinentes dans le travail comparatif et permettent de formuler de bonnes questions.

Avec la première famille, on se réfère à des ratios du type $N/(PAO)$ (N emploi total du secteur, PAO population active occupée). Avec la seconde à des ratios du type N/P (P population totale). La médiation entre les deux ratios est le taux d'activité de la population, $(PAO)/P$. Il diffère sensiblement selon les pays : en France il était de l'ordre de 39 % en 1990, contre 51 % au Japon et 46 % au Royaume-Uni.

1.5. Plus d'emplois en niveaux relatifs ou en variations relatives ?

Cette dernière précision est assez triviale mais pas nécessairement inutile. Dans la plupart des cas l'analyse des écarts de niveaux relatifs d'emplois (relatifs, par exemple, à la population active occupée) à *un moment donné t*, 1) fournit du même coup certains "facteurs explicatifs" des *variations des niveaux absolus* de l'emploi dans chacun des pays (N_A et N_B) au cours d'une période antérieure ou postérieure à t ; 2) est elle-même enrichie, du point de vue de son pouvoir explicatif, par la prise en compte de la dimension dynamique dans chaque pays. Cela dit, d'un point de vue analytique, il est aussi indispensable de naviguer entre ces deux approches lorsque les données le permettent que de ne pas les confondre.

2. Les explications par "séries de facteurs"

C'est le niveau 1 des tentatives d'explication, le niveau 0, objet du paragraphe précédent, étant celui de l'explicitation de la question et de sa transformation en une interrogation ayant une pertinence scientifique.

Si, après avoir fait de premières mesures des phénomènes, on obtient que l'emploi total dans le commerce de détail représentait en 1990 13 % de la PAO en Grande-Bretagne contre seulement 9,4 % en France, on se pose des questions. Et, ne connaissant pas encore ce secteur ni la situation britannique, on s'adresse à des experts afin de leur demander s'ils peuvent "expliquer" un tel écart. On obtient alors en général des réponses en termes de "facteurs" explicatifs, variables selon les experts consultés, ce qui ne veut pas dire qu'ils soient contradictoires. Dans le cas présent, l'expérience (effectuée par l'auteur) a conduit aux réponses suivantes (un même expert fournit en général plusieurs facteurs explicatifs, deux ou trois), réponses qui commencent toutes par "ils ont plus d'emplois dans ce secteur parce que..." :

- "parce qu'il y a plus de temps partiel",
- "parce que la productivité y est plus faible",
- "parce qu'ils les payent moins" (et/ou qu'il y a moins de charges),
- "parce que la qualité de service est supérieure",
- "parce que la législation du travail est moins contraignante et qu'il y a plus de flexibilité",
- "parce que le contexte concurrentiel est moins tendu et qu'ils peuvent se permettre des marges supérieures autorisant des niveaux d'embauche plus élevés".

D'autres facteurs explicatifs sont parfois invoqués, mais plus rarement : différences de structures urbaines et spatiales, structures différentes pour l'ensemble du secteur (concentration, etc.).

Ce niveau d'explication sera désigné comme niveau 1. C'est une étape essentielle du raisonnement comparatif et, dès ce stade, des explications partielles peuvent être avancées. La caractéristique des explications de niveau 1 est qu'on y analyse *successivement* l'influence de plusieurs "variables explicatives" x_i , dont la liste est issue soit d'hypothèses théoriques soit d'un travail inductif, souvent des deux, sur la "variable à expliquer" y (dans le cas présent la part plus ou moins élevée de l'emploi commercial dans la PAO). On isole alors provisoirement la relation entre ces deux variables x_i et y et des relations que chacune d'elles entretient avec d'autres variables pertinentes (figurant ou non dans la liste x_i), et l'on fait l'hypothèse héroïque que cette mise à l'écart ("toutes choses égales par ailleurs") n'invalide pas totalement le raisonnement, au moins en ce qui concerne le sens de l'influence de x_i sur y , au mieux en ce qui concerne la mesure de cet effet, s'il s'agit de variables mesurables. On suppose aussi, ce qui n'est pas moins hardi, que les variables étudiées ont le même contenu ("fonctionnel") en A

et en B, qu'elles désignent des "équivalents", quitte à les avoir retravaillées pour en rapprocher le contenu. On peut parler d'approche "fonctionnaliste" (M. Maurice [1989]).

Cet exercice est important, parfois incontournable, mais c'est un terrain miné où peuvent se glisser, outre le caractère discutable de l'hypothèse "fonctionnaliste" concernant l'équivalence de contenu des variables dans les deux pays, soit des *explications fausses*, du genre de celles que relève R. Boudon [1990], soit des tautologies n'apparaissant pas comme telles (de *fausses explications*), soit enfin des *explications équivoques*. En voici des exemples :

- *Explication fausse* : "c'est parce qu'il y a plus de temps partiel en Grande-Bretagne". Il est clair que, pour un même volume d'heures de travail, il y aura plus d'emplois là où le temps partiel est le plus répandu si, par exemple, la durée moyenne du travail à temps plein et la durée moyenne du travail à temps partiel sont les mêmes. Tel n'est pas du tout le cas en ce qui concerne le commerce de détail en France et en Grande-Bretagne. Dans le second pays, la durée (moyenne effective) du travail à temps plein est nettement supérieure, mais la durée (moyenne effective) du travail à temps partiel est nettement inférieure, et on ne peut donc rien conclure sur l'influence d'un taux de temps partiel supérieur en Grande-Bretagne, tant que l'on n'a pas été plus loin dans l'analyse. Il semble qu'en réalité la durée moyenne hebdomadaire du travail pour l'ensemble des salariés¹ soit à peu près identique dans les deux pays, l'effet temps partiel étant compensé par l'effet temps de travail. C'est cette dernière variable dont l'oubli dans ce raisonnement conduit à une *explication fausse*. Mais il y a d'autres raisons : il ne faut pas oublier en effet que ce que l'on cherche à "expliquer" dans cet exemple ce sont non pas des niveaux absolus d'emplois, mais des niveaux *relatifs* à la PAO. Supposons alors qu'il n'y ait pas du tout de temps partiel dans l'économie française, et qu'à l'inverse en Grande-Bretagne tout le monde travaille à mi-temps, dans tous les secteurs. "Toutes choses égales par ailleurs" en matière de caractéristiques de production, de productivité, d'horaires de travail à temps plein, de consommation et de marchés, il y aurait alors, en Grande-Bretagne deux fois plus d'emplois *dans tous les secteurs*, mais la part de l'emploi commercial dans la PAO serait la même qu'en France. A nouveau, l'argument "parce qu'il y a plus de temps partiel" est -s'il n'est pas complété- une explication fausse de l'écart des niveaux *relatifs* (à la PAO). Il serait plus pertinent si l'on cherchait à expliquer les niveaux d'emplois relatifs à la population totale, ou à la "population en âge de travailler".

On pourrait montrer que l'argument "c'est parce qu'ils les paient moins" (ou "parce que les coûts salariaux sont inférieurs") soulève la même interrogation.

1 On évacue de ce raisonnement partiel les non salariés, ce qui n'est pas sans importance dans un tel secteur.

- *Fausse explication* : "pour un même volume de ventes, ils ont plus d'emplois parce que leur productivité est plus faible" (toutes choses égales par ailleurs concernant la durée du travail par emploi).

Un tel argument fleure bon la rigueur économique. Il est en effet parfaitement rigoureux parce que parfaitement tautologique puisque, dans presque tous les cas, la productivité commerciale est mesurée en divisant le volume des ventes par le volume de travail (ou d'emploi, ce qui est identique ici). C'est comme si l'on disait que l'emploi est supérieur parce que l'inverse de l'emploi est inférieur. Pour aller au-delà de la tautologie, il faudrait tenter d'expliquer, si le constat statistique s'avère exact, pourquoi en Grande-Bretagne un salarié du commerce "produit" moins de ventes (en volume) par heure de travail que son homologue français. On atteindra alors peut-être de "vraies" explications, parmi lesquelles on peut penser aux suivantes, en ce qui concerne la Grande-Bretagne :

- une *organisation* du travail et des *technologies* moins efficientes. Cette hypothèse est hasardeuse ;
 - des *qualifications* différentes, peut-être inférieures, ou des systèmes d'incitation et de contrôle du travail ne suscitant pas la même *intensité* ;
 - des traditions de *service personnalisé et diversifié*, coûteuses en temps, mais pour un "produit" commercial plus riche, qualitativement distinct. Dans ce dernier cas, une explication plus sérieuse du niveau supérieur de l'emploi se trouverait dans la qualité du service rendu, la mesure de la productivité s'avérant alors non plus une source de tautologie mais l'application erronée d'un concept inadéquat. C'est un exemple de piège fonctionnaliste.
- *Explication équivoque* : "compte tenu du contexte concurrentiel moins tendu, leurs marges sont supérieures et leur permettent une gestion de l'emploi elle-même moins stricte".

Il y a ici deux équivoques : 1) avec le même taux de marge, on peut "produire" plus ou moins de volume de travail, en fonction de différents facteurs : intensité capitaliste des processus, coût du travail, stratégies de gestion des ressources humaines ; 2) l'existence de marges commerciales plus confortables est-elle une variable explicative d'un développement sectoriel plus "riche en emplois", ou est-ce le fait de produire à la fois plus de service (de "valeur ajoutée") exigeant vraisemblablement plus d'emplois pour une même quantité de biens commercialisés, qui contribue au niveau plus élevé des marges ? Peut-être faut-il alors faire disparaître la variable "niveau des marges" en tant que variable explicative, et considérer qu'elle se situe, de même que le niveau d'emploi, parmi les variables à expliquer simultanément en comparant les formes dominantes de la concurrence : domination de la compétitivité-coûts en France, domination de la compétitivité hors coûts en Grande-Bretagne ?

La critique qui vient d'être faite de certaines des explications de niveau 1 ne signifie nullement qu'il faille passer outre. Toutes les explications de ce niveau ne sont pas fausses. Une explication partielle (et par ailleurs "fonctionnaliste") peut être juste si l'on admet qu'elle est partielle et si l'on essaie de voir jusqu'à quel point elle l'est. Il est possible par exemple de rectifier de premières formulations et de distinguer une série "d'effets partiels" utiles dans les comparaisons internationales des niveaux de l'emploi commercial. De façon pour l'instant peu ordonnée, on retiendra les suivants, qui nous ont été suggérés par des travaux antérieurs :

- *L'effet temps de travail moyen* (qui résulte de la prise en compte des principales formes de modulation du temps de travail dans les deux pays). Il n'est pas besoin de justifier l'importance de cet effet dans les comparaisons de niveaux d'emplois, même si la difficulté est grande à mesurer son impact.
- *L'effet productivité du travail*, si l'on parvient à l'évaluer, et à l'analyser de façon non tautologique en mettant en relation les ratios comptables obtenus et certains facteurs susceptibles d'en expliquer les écarts : technologies, organisation et intensité du travail selon les principales fonctions et activités composantes.
- *L'effet qualité et diversité des services rendus* à l'occasion de la commercialisation des produits. L'analyse de cet effet semble souvent inséparable et complémentaire de celle de l'effet précédent. Nous y reviendrons sur par la suite.
- *L'effet niveaux des salaires et coût du travail*, si on parvient à l'insérer dans une explication des stratégies 1) d'offre d'emplois par les entreprises du secteur, et 2) de demande d'emploi par les individus. Dans une optique comparative, le recours à des courbes d'offre et de demande semble particulièrement délicat. On peut chercher à s'appuyer sur des évaluations comparées du poids du coût du travail dans les comptes des entreprises, et sur l'analyse des stratégies de recrutement et de la demande d'emploi dans ce secteur.
- *L'effet niveau et structure de la demande finale*. Curieusement, cet effet est souvent oublié, comme si le seul marché à prendre en considération en matière d'emplois était le marché du travail. Or, selon les pays, la demande finale s'adressant au secteur étudié (dans le cas du commerce de détail on peut se limiter à la demande intérieure) diffère de façon plus ou moins importante. Une difficulté dans le cas présent consiste à identifier ce que signifient la demande et le marché de services commerciaux, qu'il faut distinguer de la demande (et du marché) de produits commercialisables, bien que les services en question n'aient de sens qu'autour des produits vendus.

3. Les explications par hiérarchies de facteurs

A supposer que l'on ait repéré une série de facteurs ou d'effets vraisemblablement influents dans l'analyse des écarts concernant la "variable à expliquer", diverses questions se posent :

- comment ces facteurs ont-ils été retenus ? En s'appuyant sur une théorie du niveau d'emploi, sur des travaux de recherche antérieurs qui les avaient isolés, sur une première enquête empirique utilisée à des fins inductives, en tant qu'hypothèse de bon sens à tester, ... ?
- a-t-on oublié des facteurs moins apparents mais à meilleur pouvoir explicatif ? A-t-on retenu des facteurs à faible pouvoir explicatif ou des facteurs tellement liés qu'ils font double emploi ?
- ces facteurs sont-ils situés à un même niveau d'explication ou font-ils partie de chaînes de causalité, simples ou complexes ?

Le besoin qui s'exprime alors (en restant dans le cadre d'une approche fonctionnaliste au sens de M. Maurice) est celui d'une remise en ordre, qui peut se faire de diverses façons. Une des plus accessibles consiste à tenter de hiérarchiser et de lier les facteurs issus du travail de niveau 1. Une telle entreprise combine, dans des proportions variables selon les cas, théorie et empirie. *Elle est triplement "orientée"* : orientée par des choix théoriques, orientée vers la variable objet de la comparaison, orientée vers un travail comparatif. Ces trois orientations sont autant d'instruments de sélection des variables et des liaisons. Elles contribuent à la spécificité du système explicatif en gestation.

3.1. Proposer une décomposition hiérarchique pertinente

Revenons au cas des niveaux (relatifs) d'emplois dans le commerce de détail. On peut proposer un début de hiérarchie en retenant, parmi d'autres, le schéma explicatif suivant : Dans un secteur et un pays donnés, le niveau moyen de l'emploi (pendant une période de référence, année par exemple), N est le quotient du volume total des heures de travail H (pendant cette période de référence) par la durée moyenne du travail D (durée annuelle dans cette approche) : $N = H : D$.

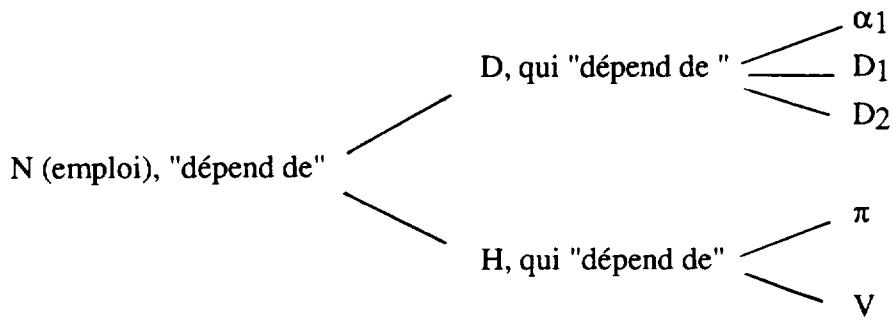
Cette relation comptable (qui n'explique rien en elle-même : elle résulte de définitions triviales) ne deviendra "explicative" de N, c'est-à-dire aidant à comprendre *pourquoi* N a tel ou tel niveau, que si on dispose d'éléments (statistiques ou d'une autre nature) concernant séparément H et D, de sorte que l'on puisse dire : le fait que N ait un niveau élevé dans tel cas "s'explique" plutôt parce que H est élevé, ou plutôt parce que D est faible, ou toute autre combinaison de ces deux variables. On pourrait dire qu'on n'a rien expliqué, et qu'on s'est contenté de décomposer le problème, de sérier les questions. Mais en fait, on contribue alors à

répondre partiellement au "pourquoi et comment". Cette décomposition, par exemple, peut indiquer des variables possibles pour la décision. Même s'il s'avérait ensuite que H et D sont des variables logiquement interdépendantes (dans le cas présent on ne voit guère ce qui le justifierait), ou liées à une troisième variable qui influerait simultanément sur elles, il y aurait une avancée.

On poursuit alors l'exercice en se posant des questions sur H (volume d'heures) et sur D (durée moyenne du travail). Concernant cette dernière variable, on peut penser à la mettre en relation avec la question du temps partiel et du temps plein, si l'on a par ailleurs de "bonnes raisons" d'y attacher de l'importance compte tenu de ce que l'on sait du secteur en A et B. On peut alors être amené à écrire $D = \alpha_1 D_1 + (1 - \alpha_1)D_2$ où D_1 et D_2 sont respectivement les durées moyennes du travail des personnes à temps partiel et à temps plein, et où α_1 est la proportion de personnes à temps partiel dans l'effectif du secteur. Si l'on fait cela, on vise à "expliquer" d'éventuels écarts entre les pays A et B en matière de variable D à partir de la structure des effectifs (temps partiel/temps plein) et des durées respectives du travail. A nouveau, on "oriente" le système explicatif par des choix d'origine théorique et empirique.

Quant à la variable H, on est amené à en chercher des "déterminants" jugés significatifs. Dans les routines de travail de l'économiste, et en fonction de ses théories de référence, on peut adopter l'idée que la variable H est liée à la productivité (horaire) du travail π et au "volume produit" V par la relation $\pi = V : H$. En faisant abstraction pour le moment des difficultés théoriques concernant la définition de V dans le cas du commerce, on aboutit à l'idée suivante : pour "expliquer" le fait que H soit plus ou moins élevé ("toutes choses égales par ailleurs"), il sera intéressant d'envisager séparément les niveaux de la productivité du travail π et du "volume produit" V. Si, en simplifiant à l'extrême, V est le volume des biens commercialisés, π sera le volume des biens commercialisés par heure de travail. Il se peut qu'on obtienne des données de bonne qualité sur l'écart entre π_A et π_B ainsi qu'entre V_A et V_B .

Au terme de cette première succession de raisonnements élémentaires, on obtient le schéma logique suivant (hiérarchie "triplement orientée" de facteurs), dont on rappelle qu'il est contingent à une démarche intellectuelle choisie, de façon largement arbitraire, parmi d'autres :



3.2. Passer de la décomposition hiérarchique à une explication des niveaux comparés des variables sélectionnées

Arrivés à ce stade, certains pourront considérer, à juste titre, qu'un "système explicatif" réduit, mais de bonne qualité, a été produit, s'il s'avère que le choix des variables est pertinent et que des données fiables existent ou peuvent être produites. Il est donc possible de s'arrêter là. La structure explicative obtenue (ensemble de variables explicatives) sera comparative par le biais des valeurs différentes des cinq variables ultimes α_1 , D_1 , D_2 , π , V . Dans cet espace à 5 dimensions relatif à l'emploi commercial, le pays A représentera un point, le pays B un autre, et d'autres pays pourront éventuellement venir y figurer si on estime que, dans leur cas aussi, ces cinq paramètres sont décisifs pour *produire du contraste entre eux* dans l'explication de N . On peut éventuellement ajouter quelques autres variables sur le même principe, cela ne modifie pas le type d'approche. On aurait tort de croire qu'une telle explication, si limitée semble-t-elle lorsqu'on examine le schéma, est facile à produire : l'expérience montre que le travail qui consiste à "construire des données" aussi comparables que possibles est souvent lourd, qu'on trouve rarement des systèmes statistiques "prêts à l'emploi" en vue d'une comparaison, et qu'il faut formuler des hypothèses pour préserver le minimum d'équivalence fonctionnelle qui donne sens à une telle comparaison.

On peut aussi ne pas souhaiter s'en tenir là et souhaiter comprendre *pourquoi les cinq variables de base* (ou certaines d'entre elles) *diffèrent*, au-delà de la mesure de leurs écarts et de l'incidence de ces écarts sur $(N_A - N_B)$.

La question qui se pose alors est celle de la "poursuite" de l'explication, de la montée en complexité du système explicatif, avec l'ambition d'une montée simultanée en compréhension des différences. Dans le même temps, comme on va le voir, un travail de critique des relations de base du schéma précédent peut s'imposer. Explicitons cette démarche à partir de l'exemple précédent, en envisageant successivement la branche du haut du schéma, puis celle du bas.

A) Les "déterminants" de D

En haut du schéma on s'intéresse à l'identification de "déterminants" de D et l'une des hypothèses est qu'il faut distinguer le travail à temps plein et le travail à temps partiel. Arrivé à ce point, il faut se poser trois questions :

- se demander si cette priorité accordée à ces deux modes d'exercice du travail est justifiée. La réponse relève en partie d'un travail empirique et, dans le cas présent, elle réside dans le constat que les relations salariales, les enjeux, les problèmes centraux qui apparaissent dans le commerce de détail, ont pour une très large part trait à l'organisation des temps de travail individuel, et que le clivage le plus important à cet égard est, *en France comme en Grande-Bretagne*, celui qui oppose travail à temps partiel et travail à temps plein. Dans un autre secteur, rien ne dit que le schéma hiérarchique issu de la variable D devrait sélectionner ces variables comme "déterminantes" ;
- se demander s'il n'y a pas dans la réalité de la "distribution sociale du travail" dans ce secteur en A et/ou en B, telle ou telle autre variable ou opposition d'importance comparable au regard de la variable D. Si l'on travaillait sur le Japon, par exemple, il faudrait sans doute faire jouer un rôle déterminant aux "arubertos" (contrats à durée déterminée, sans protection sociale, concernant souvent des étudiants, avec des horaires particuliers), qui constituent avec les salariés à "temps partiel normal" ("pâtos") les deux piliers de la flexibilité du travail dans le commerce
- se demander enfin et surtout, si l'on s'arrête à l'opposition temps plein/temps partiel, ce qui "détermine" dans chaque pays les niveaux de α_1 , D₁ et D₂, c'est-à-dire ce qui aide à comprendre que ces variables aient des niveaux plus ou moins élevés. Les orientations théoriques possibles de ce travail seront analysées au paragraphe 3.3.

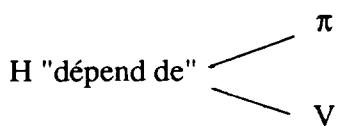
B) Les "déterminants" de H et les comparaisons de qualité

Concernant la branche du bas du schéma représentant la hiérarchie des facteurs, une réflexion critique s'impose et amène à revenir sur la décomposition initiale. En effet, dans un premier temps, une "routine" de base de l'analyse économique nous a fait décomposer l'analyse du niveau "d'activité" H en fonction d'une part de la productivité du travail, d'autre part de la taille du marché (volume des ventes, V), en admettant, conformément à la plupart des travaux statistiques sur la question, que la productivité était définie comme le quotient V : H.

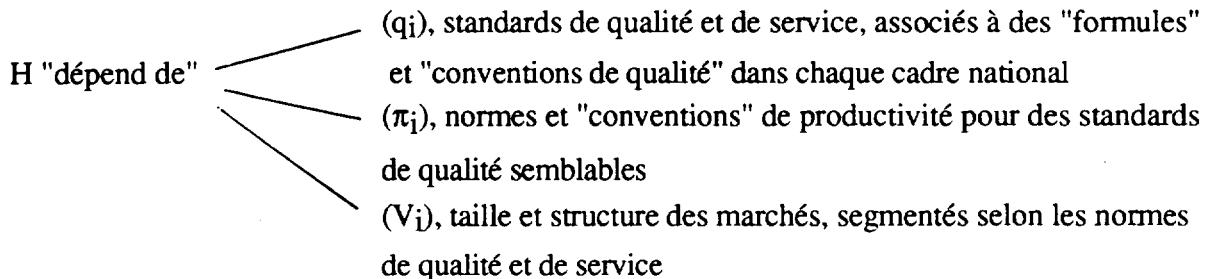
Un tel mode d'approche de l'activité H est particulièrement utile dans le cas de la production à grande échelle de biens ou de services standardisés, de qualité donnée (ou répartis selon des gammes de qualité). On peut l'utiliser dans un premier temps dans le cas du commerce de détail. Dans le cas que nous avions étudié il y a quelques années, de la comparaison entre la France et les Etats-Unis, cela conduit à des résultats apparemment solides et contrastés : la productivité (horaire) du travail commercial, ainsi définie, est presque 50 % supérieure en France à ce qu'elle est aux Etats-Unis (il s'agit d'un ordre de grandeur, qui concerne uniquement le grand commerce à dominante alimentaire), de sorte que pour un "marché" de même taille (même volume V de biens commercialisés, ou si l'on préfère, même pouvoir d'achat affecté aux biens alimentaires), le niveau de l'emploi américain dans ces grandes surfaces (en heures de travail effectuées) est presque 50 % supérieur à ce qu'il est en France.

Or il s'avère que cette explication fausse la compréhension des mécanismes de production d'emplois parce qu'elle s'appuie sur une notion de productivité commerciale "brute", peu utile pour analyser la relation productivité/emploi. Au mieux elle est tautologique, au pire elle est erronée. L'activité commerciale et ses "produits", en effet, ne font l'objet d'aucune analyse dans cette conception de la productivité. Le travail commercial est assimilé au fait de réaliser des ventes et le ratio de productivité est le volume des biens vendus par heure de travail. Avec cette approche, marquée par un fonctionnalisme grossier, moins on rend de service, plus on met en place de self-service, plus on s'oriente vers le "hard discount", et plus la productivité est élevée. *Or l'activité commerciale est en réalité (si l'on s'oriente vers un fonctionnalisme plus sophistiqué, de type lancasterien) un complexe de services dont la combinaison définit des gammes de "produits" ou de "formules" qualitativement différentes.* S'en tenir au volume des ventes pour évaluer le "produit" commercial, c'est adopter une attitude où tout "effet qualité" disparaît. C'est comme si l'on mesurait la production de l'industrie automobile, en considérant que les véhicules du haut de la gamme ne comptent pas plus que les modèles de base des petites cylindrées.

Les comparaisons internationales d'activité et d'emploi qui veulent se fonder sur des comparaisons de niveaux de productivité rencontrent donc la question des niveaux comparés de qualité, avec des difficultés souvent plus importantes (mais qui ne sont pas insurmontables) dans le cas d'activités tertiaires. Le schéma ne peut pas être seulement :



Il doit être modifié en tenant compte de considérations de qualité, parfois décisives. Une façon de le faire, parmi d'autres, est la suivante, sous réserve que des données existent, ou qu'on puisse en produire par un travail d'enquête :



Arrivés à ce point, il va falloir quitter la décomposition hiérarchique des variables pour en venir à des évaluations et à des modes d'explications plus complexes des niveaux comparés de (q_i), (π_i) et (V_i) dans les deux pays. Une difficulté majeure réside dans la question de la comparabilité (au sens de l'équivalence fonctionnelle) des normes et standards nationaux de qualité dans le secteur étudié. Si l'on souhaite ne pas éluder cette question, on sera conduit à effectuer de lourdes investigations empiriques.

3.3- Le recours à la modélisation économique et économétrique dans les comparaisons internationales portant sur l'emploi

Dans toutes les étapes précédentes, la théorie est présente en arrière-fond de la recherche, qu'il s'agisse de préciser la question et la problématique, de retenir prioritairement certaines variables et certaines liaisons, ou de choisir d'arrêter à un tel endroit la décomposition hiérarchique. Elle passe maintenant au premier plan car elle conditionne non seulement le discours explicatif qui devra être produit mais la façon s'interroger les phénomènes partiels identifiés (productivité, qualité, temps partiel, volume d'achats, etc.).

Il ne saurait être question de passer en revue l'ensemble des modèles économiques et économétriques auxquels on pourrait penser, au stade où nous sommes, pour aller plus loin dans l'explication. On réfléchira plutôt, sur la base d'exemples, aux obstacles à surmonter pour pouvoir emprunter de telles méthodes dans une optique comparative en distinguant sans les opposer modèles économiques et méthodes économétriques.

Prenons l'exemple de la part (α_1) du travail à temps partiel dans l'emploi commercial. Une explication purement économique des niveaux différents de α_1 en A et en B est-elle possible ? Il n'y a aucune raison de l'exclure, et il y a de bonnes chances que son analyse passe par une théorie de l'offre et de la demande de travail à temps partiel, incluant des analyses de "coûts-avantages" de l'option temps partiel (au regard de l'option temps plein), d'une part

pour les employeurs, d'autre part pour les salariés. Une partie de l'analyse, par Doeringer et Piore [1972], des marchés internes du travail, relève d'une telle approche en termes de coûts et d'avantages. Puis, dans la recherche des déterminants de ces coûts et de ces avantages, divers facteurs explicatifs prendront place. Pour les marchés internes de Doeringer et Piore, il s'agissait de la spécificité des qualifications, de l'importance de la formation sur le tas, et de l'existence de traditions. Ici il s'agira certainement d'autres facteurs, dont, bien évidemment, le caractère irrégulier de l'activité et des flux de clients (du côté de la demande de force de travail) et les modes de vie et d'emploi du temps des femmes (du côté de l'offre). Cette démarche est donc théoriquement possible. Elle soulève diverses questions (mais les autres approches que l'on examinera n'en soulèvent pas moins) :

- il semble impossible de mener les comparaisons sans introduire *in fine* des arguments ou hypothèses "sociétales", complémentaires de la construction modélisée, et portant sur les déterminants (dans chaque pays) de la forme des fonctions d'offre, de demande, de coûts et d'avantages. Il faut donc se demander si le raccourci permis par le recours à ces fonctions est un gain et quelle est la nature de ce gain ;
- il ne sera pas facile d'introduire dans une telle modélisation l'idée de "temps partiel contraint", qui s'éloigne d'une théorie de l'équilibre de l'offre et de la demande, des coûts et des bénéfices.
- la situation la plus favorable serait celle où le même modèle, avec les mêmes variables, fonctionnerait en A et en B pour expliquer α_1 . Or dans bien des cas, cette condition "fonctionnaliste" ne sera pas remplie, à moins de simplifier à l'excès le système explicatif et de négliger le fait que la "fonction" du temps partiel est éminemment variable selon les pays (Hantrais, Letablier [1995]) dans le dispositif de gestion des ressources humaines et dans les configurations de flexibilité. C'est alors tout l'intérêt d'un travail comparatif *attentif aux différences des fonctions* (et pas seulement aux différences de niveaux de certaines variables) qui disparaîtrait.

A nouveau, réfléchir à ces obstacles ne signifie pas qu'il faille abandonner ce genre de tentative.

Qu'en est-il du recours à des méthodes économétriques dans la compréhension des écarts internationaux concernant les variables de base du schéma ? On se trouve ici sur un terrain un peu mieux balisé, mais avec une première difficulté : l'objectif est de comparer les situations de deux pays, et non les tendances issues d'observations et de données "comparables" portant sur un grand nombre de pays et soumises à un traitement statistique "cross-national". L'analyse économétrique *comparative de l'emploi entre deux pays* et pour une branche donnée, n'est pas exclue, mais elle suppose dans la plupart des cas l'existence dans les

deux pays d'une base de données d'entreprises ou d'établissements (variables de performances économiques et d'emploi, si possible sur plusieurs années), permettant soit de *tester des relations* jugées importantes pour comprendre le niveau d'emploi, soit de bâtir des modèles plus sophistiqués tels que ceux de la méthode DEA ("Data Envelopment Analysis"). En ce qui concerne le commerce, de rares travaux ont exploré cette voie¹. Ils parviennent par exemple, au prix d'hypothèses parfois problématiques², à valider économétriquement l'existence d'une relation linéaire ($L = \alpha_i + \beta_i V$) entre la demande de travail L d'un établissement (magasin) et son chiffre d'affaires V , les coefficients α_i et β_i étant relatifs à une "formule" (i) de distribution ("shop-type"). Cette relation fait l'objet d'interprétations intéressantes tant que l'on reste dans un seul pays. L'exercice comparatif est par contre périlleux, en raison de la non équivalence fonctionnelle des "formules commerciales" et de la difficulté de traduction de la qualité en un indicateur unique.

En dépit de ces difficultés, un tel exercice est loin d'être dénué d'intérêt pour les comparaisons. Une voie prometteuse pourrait consister à identifier dans chaque pays un nombre limité de "formules" de distribution caractérisées chacune par des normes de qualité, et de "productivité, et, sans chercher à établir une impossible équivalence, à examiner la façon dont chacune de ces structures complexes "produit" de l'activité et se transforme avec le temps. Des méthodes de type "shift-share" pourraient alors être utilisées³. Cette démarche éclairante a ses limites : elle ne permet pas de comprendre, par exemple, les facteurs de divergence des structures qualitatives de l'offre dans les deux pays. On peut décider de laisser cette question en dehors du système explicatif, tout comme on peut souhaiter s'y intéresser. Et, à nouveau, on peut s'y intéresser soit sur un mode économique/économétrique (offre et demande de qualité, offre et demande de magasins de proximité : des tentatives existent en ce sens⁴), soit par des approches socio-économiques, à notre sens plus efficaces lorsqu'on fait intervenir les jugements de qualité, les modes de vie et les structures sociales dans le schéma explicatif.

¹ Potjes [1993] ; Nooteboom [1982].

² Les difficultés principales concernent l'introduction d'un indicateur synthétique de qualité et de service.

³ Voir notre analyse comparée de "l'effet structurel" dans les variations de la productivité commerciale aux Etats-Unis et en France, in Gadrey, Noyelle, Stanback [1992].

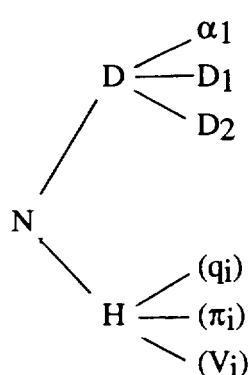
⁴ Potjes [1993].

3.4. L'introduction de facteurs explicatifs plus complexes

S'agissant d'une variable à expliquer (et à comparer) telle que le niveau sectoriel d'emploi, associée à ses variables composantes "primaires", on risque fort, sauf si on décide de s'en tenir aux modèles mathématiques et économétriques, de rencontrer des facteurs explicatifs complexes tels que, par exemple, les "modèles (sectoriels et nationaux) d'organisation du travail", les "configurations de flexibilité du travail", les "structures organisationnelles des entreprises", les "contextes concurrentiels", les "règles salariales", etc. Il n'est pas évident de considérer ces "facteurs complexes" comme des variables, ou des vecteurs de variables, susceptibles de figurer dans des modèles économiques ou économétriques. Leur caractérisation relève à la fois de l'analyse qualitative, et de la mesure selon certaines dimensions quantifiables, et elle passe souvent par un exercice de "typification" ou construction de typologies, méthode privilégiée pour disposer d'un repère de base permettant de situer ces objets complexes soit par rapport à des objets théoriques abstraits ou "limites" (types purs), soit par rapport à des objets "moyens" jugés représentatifs (le "superstore" typique de la distribution britannique, l'hypermarché "à la française", le "convenience store" japonais, le magasin type de "hard discount", etc.).

Que devient alors le schéma explicatif hiérarchique élargi à de tels "facteurs complexes" ? Il se présente sous la forme suivante (il s'agit d'un exemple à vocation illustrative) :

Variables "primaires"



Variables et facteurs "secondaires"

Variables secondaires

- niveaux de salaires et coûts du travail

Facteurs complexes

- Division et organisation du travail, configurations de flexibilité
- Structures organisationnelles des entreprises
- Technologies et trajectoires technologiques
- Contexte concurrentiel et réglementaire, stratégies
- Caractéristiques pertinentes des modes de vie des ménages et de leurs rapports aux services du commerce (demande)
- Aspects réglementaires/institutionnels des relations d'emploi à différents niveaux (société, secteur, entreprise)

Ce schéma appelle plusieurs remarques :

a) Sa validité supposée repose sur le fait que l'on estime utile et possible de raisonner en deux temps : décomposer la variable à expliquer en variables primaires, puis comparer les niveaux des variables primaires en faisant intervenir des variables et facteurs que, faute de mieux, on a appelé "secondaires" (en raison de leur place formelle dans la hiérarchie), mais qui joueront un rôle souvent essentiel.

b) Le schéma précédent ne mentionne pas 1) l'inclusion possible de variables primaires dans certains des "facteurs complexes" ; 2) d'éventuelles liaisons entre variables primaires d'une part, entre facteurs secondaires d'autre part. Il est clair que certaines de ces liaisons devront être explicitées. Par exemple :

- les variables primaires (α_1, D_1, D_2) sont en réalité des éléments de l'organisation du travail et de la flexibilité, éléments qui ont été isolés en raison de leur impact direct sur le niveau de D. De même le vecteur (V_1) est un élément de l'analyse du contexte concurrentiel du secteur ;
- les structures organisationnelles et le contexte concurrentiel sont vraisemblablement interdépendants (stratégie et structure).

c) La sélection des facteurs secondaires pertinents est sans doute le moment le plus délicat de l'analyse, en raison de l'arbitrage qu'il impose entre le souci d'exhaustivité et le principe de parcimonie qui conditionne l'efficacité explicative. En réalité, dans chacune des rubriques mentionnées à titre d'exemple de "facteur complexe", il faudra sélectionner des "sous-ensembles" explicatifs forts et appréhendables, par sélection de facteurs et de liaisons triplement orientés (voir l'introduction du paragraphe 3).

d) Le fait de regrouper ou de diviser de telle ou telle façon -sur la base d'hypothèses formulées a priori ou combinées avec une approche inductive- les principaux "facteurs complexes" jugés pertinents, peut contribuer à orienter la lecture, à la faire "entrer" dans certains schémas théoriques, à produire plus ou moins de cohérence ou de lisibilité, ou à suggérer des priorités analytiques.

e) On a volontairement mis de côté, dans les développements de ce paragraphe 3, les différences qui existent, dans les comparaisons de niveaux d'emplois (ou de "production d'emplois"), selon que l'on rapporte ces niveaux à telle ou telle base de comparaison (population active, population totale, population de certaines tranches d'âge, etc.). Autrement dit, on a construit des hiérarchies de facteurs explicatifs aboutissant à la variable N et non à des ratios du type N/PAO ou N/P, etc., contredisant ainsi certains de nos propres arguments des paragraphes 1 et 2. Ce n'est pas très grave si on le sait : les rectifications peuvent venir a posteriori. Il faut de toute façon commencer par là.

En conclusion, on peut dire que toutes les difficultés et "complications" mentionnées au cours de ce paragraphe poussent à rechercher des schémas explicatifs plus complexes mais plus "intégrés", du côté d'analyses que l'on qualifiera de systémiques, qui peuvent être fonctionnalistes ou non fonctionnalistes.

4. Les explications systémiques, par construction de "modèles intégrés"

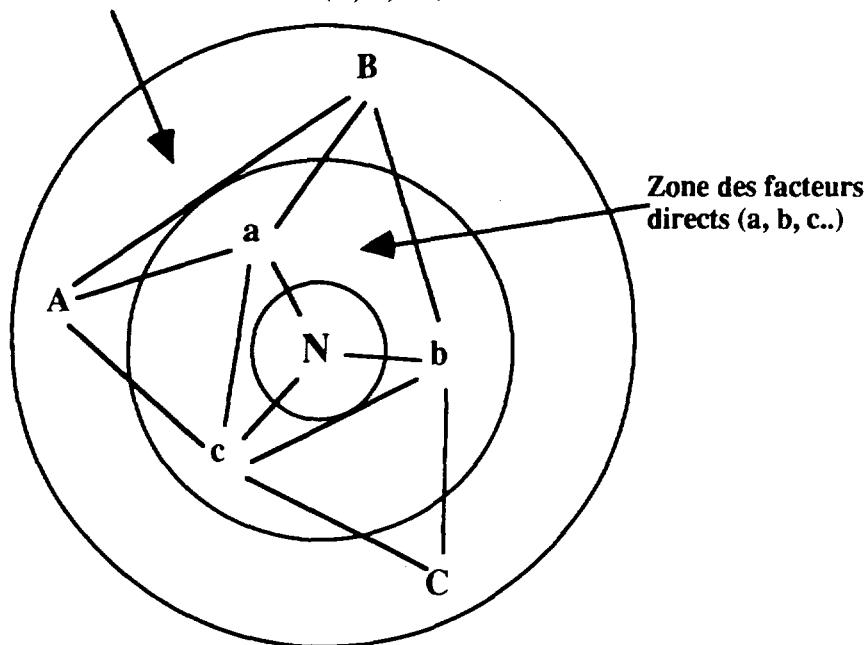
4.1. *Le principe général*

Le principe d'une explication systémique, dans le cas de comparaisons internationales de niveaux d'emplois (mais on pourrait généraliser), est le suivant. On ne distingue pas dans la comparaison de variables à expliquer (les niveaux d'emplois) et de variables et facteurs explicatifs (plus ou moins liés entre eux) : on construit des modèles où figure un ensemble de variables interdépendantes (dont le niveau sectoriel d'emploi), et on cherche à montrer que ces divers modèles ont *une certaine cohérence en tant que systèmes* (dans le cas présent : systèmes nationaux de production d'emplois dans un secteur). Toutes les variables y sont à la fois expliquées et explicatives, sauf éventuellement des éléments "exogènes" (paramètres ou contraintes). Le niveau d'emploi N, par exemple, n'est pas seulement déterminé par la productivité et la qualité, il est lui-même l'un des déterminants de la productivité et de la qualité. Il y a cohérence globale d'un modèle, ou de plusieurs modèles. Dans un premier temps, on admet que l'on s'en tient à une approche "fonctionnaliste" postulant l'équivalence terme à terme des facteurs et variables dans les deux pays. C'est alors le même "système" théorique que l'on mobilise de part et d'autre de la frontière. Cette hypothèse sera relâchée ensuite.

On peut se demander alors en quoi et comment une telle approche globale peut être orientée vers la compréhension des différences de niveaux sectoriels d'emplois. Il semble qu'a priori elle se fixe l'objectif déraisonnable de vouloir tout expliquer en même temps, puisque tout est dans tout. Tel n'est pas le cas. Le fait que le modèle autorise des déterminations réciproques, circulaires ou systémiques, n'exclut pas qu'il ait été construit en sélectionnant en nombre limité des variables et facteurs, certes interdépendants, mais retenus en fonction 1) de leur influence (directe ou indirecte) présumée forte sur N, 2) de choix théoriques, 3) de leur intérêt pour la comparaison A/B. Le modèle est donc "triplément orienté" par le biais de la sélection des variables et des liaisons, et non par le biais d'une hiérarchie explicative polarisée dans une seule direction. Le schéma est plutôt du type suivant, en distinguant des facteurs directement et indirectement liés à N :

Exemple simplifié de "système explicatif orienté", à deux niveaux de variables et de liaisons

Zone des facteurs indirects (A, B, C..)



Ce genre de modèle explicatif "endogénéise" la ou les variables à expliquer et met l'accent, plus que les précédents, sur les interrelations entre variables de tous niveaux. La notion d'arbre hiérarchique perd en importance, *sans disparaître totalement*. En effet, la prise en compte d'interdépendances multiples et réciproques reste compatible avec quatre idées¹ :

- certaines variables (ou "configurations" de variables) jouent un rôle plus décisif que d'autres. Il existe des variables "proches" et des variables "éloignées" dans un modèle explicatif "orienté" ;
- la réciprocité des relations n'exclut pas un déséquilibre des "forces" et des effets de détermination. Ce déséquilibre peut être de nature différente en A et en B ;
- certaines variables "éloignées" n'ont pas à être intégrés au modèle (rendements décroissants de leur inclusion) si l'on cherche des explications efficaces ;
- d'autres variables ou facteurs peuvent, selon la question posée, selon les pays, et selon la théorie, être endogénés ou conserver, à l'inverse, un statut de "contrainte" que l'on ne cherche pas à expliquer. Par exemple, dans le cas qui nous occupe, on pourra très bien raisonner en considérant les réglementations nationales de la durée du travail comme des données "exogènes".

¹ On trouve déjà des considérations de ce type, beaucoup plus développées, dans les réflexions de François Simiand [1932] sur le statut de l'explication en histoire économique (cité in : Boudon, Lazarsfeld [1966]).

4.2. La décomposition d'un modèle explicatif systémique et le relâchement possible de l'hypothèse fonctionnaliste

Dans le genre de question posée, et vu l'approche adoptée (plus classique que néo-classique, et combinant des démarches inductives et hypothético-déductives), il est évident que l'on va se trouver confronté à un modèle contenant un très grand nombre de variables et de facteurs, certains quantifiables, d'autres non, et ceci même si l'on reste dans les limites d'une raisonnable parcimonie. On risque fort de produire alors un niveau de désordre rendant problématique un retour à un ordre d'un niveau supérieur, c'est-à-dire la production de sens dans les explications fournies.

Dans ce genre de situation, il y a tout intérêt à se demander si les multiples variables et facteurs que l'on a pu identifier et retenir en raison de leur influence supposée ne sont pas susceptibles d'être regroupés en *sous-systèmes pertinents*¹. Ces sous-systèmes pertinents resteront évidemment en relation les uns avec les autres au sein du "système global d'explication comparée de N". Ils seront jugés pertinents selon trois critères :

- cohérence interne : les facteurs et variables qu'ils contiennent entretiennent des liaisons fortes, forment "système". Cette condition relève de considérations théoriques et de la "construction des faits".
- pertinence externe : on peut mettre en relation directe ces sous-systèmes, après les avoir caractérisés de façon globale, sans nécessairement passer par les relations entre les variables qu'ils contiennent. Cette seconde condition de pertinence est favorable mais elle n'est pas nécessaire.
- pertinence vis-à-vis de l'objectif poursuivi (ici : l'explication et la comparaison des niveaux d'emploi).

Dans notre étude de cas par exemple, au lieu d'envisager séparément toute une série de variables d'analyse de la gestion des temps de travail, on pourra s'efforcer de caractériser dans chaque pays des "configurations de flexibilité du travail", s'il s'avère qu'il y a bien des logiques fortement interdépendantes dans le recours, par les entreprises, aux principales modalités de gestion et d'aménagement des temps de travail. Et il faudra alors caractériser des types de configurations (et non plus seulement des listes de variables et de liaisons), être capable par exemple de mettre en relation ces types de configurations de flexibilité avec d'autres

¹ Dans bien des cas, les routines professionnelles du chercheur auront d'ailleurs conduit à ce que, aux étapes antérieures de la recherche, elles soient identifiées et retenues "par blocs", sur la base de l'expérience de questions de recherche antérieures et de problématiques théoriques de référence.

sous-systèmes pertinents (tels que les types de positionnement concurrentiel et/ou les types de structure organisationnelle), etc.

Si l'on est capable d'effectuer une telle "décomposition" du modèle explicatif systémique, le gain peut être considérable en termes de production de sens, de maîtrise de l'entropie, et peut-être d'implications pratiques ou de pouvoir prédictif. Mais il y a un autre type de gain, bien plus important encore.

Jusqu'ici, en effet, on a toujours raisonné comme si les variables et facteurs de l'analyse comparative étaient "les mêmes" dans les deux pays (équivalence "fonctionnelle"), en supposant éventuellement un travail, antérieur à la modélisation, de "construction de la comparabilité", et en supposant que, en A comme B, c'étaient les mêmes variables et les mêmes relations qui comptaient, même si les forces et les effets étaient différents. Or, dans bien des questions comparatives, cette position est intenable. L'observation, le travail inductif, mais aussi l'analyse logique, 1) montrent que des facteurs apparemment identiques ont en réalité des propriétés différentes et qu'il n'y a pas d'équivalent en B de certains facteurs présents en A ; 2) ne conduisent pas à accorder à tel facteur, décisif dans un pays, le rôle d'un facteur explicatif dans un autre, ni à retenir les mêmes relations entre facteurs. Les mêmes "sous-systèmes" -s'ils sont bien choisis- ont toutes chances d'exister comme "espaces" relativement cohérents et pertinents, mais en tant que constructions sociales et historiques, ils n'ont pas de raison d'avoir la même "structure explicative" interne. On est amené dans ce cas non pas à construire leur comparabilité par le biais de celle de leurs variables constitutives, *mais à analyser certains aspects de leur non comparabilité pour mieux pouvoir les comparer*. C'est moins paradoxal qu'il n'y paraît. Cela signifie simplement qu'on s'autorise à comparer des réalités sociales complexes qui sont qualitativement distinctes (cette qualité étant définie par un espace d'attributs et de relations en partie communs, en partie distincts) mais qui appartiennent par ailleurs à une même famille ou catégorie (l'organisation, la qualification, les relations professionnelles, etc.) au sein de laquelle cette comparaison à la fois qualitative et quantitative conserve un sens. Dans une recherche portant sur le temps partiel dans plusieurs pays européens, L. Hantrais et M.T. Letablier [1995] montrent par exemple que la comparaison des chiffres (taux d'emploi à temps partiel, etc.) n'a de sens qu'insérée dans une analyse 1) des différences nationales du contenu de cette forme d'emploi et de sa place dans les systèmes nationaux d'emploi et leurs configurations de flexibilité, 2) des modes nationaux d'articulation du travail professionnel et de la vie familiale.

4.3. *L'analyse "sociétale" relève d'une telle démarche*

Le meilleur exemple, à notre connaissance, de démarche conforme aux préceptes méthodologiques précédents, est sans doute l'analyse dite "sociétale", qui a produit plusieurs travaux comparatifs depuis le début des années quatre-vingt (voir en particulier Maurice et alii [1982], Maurice [1989], Lanciano et alii [1993]). On retrouve dans ces recherches un objectif de construction d'"espaces" ayant chacun une relative cohérence, mais entretenant entre eux des relations de détermination réciproque. Ces espaces sont des "systèmes" avec des "éléments", mais ce sont surtout des systèmes d'acteurs (individuels et collectifs), des systèmes d'action, et des systèmes de règles et de normes. Ils ont chacun une relative autonomie, une cohérence, mais leur sens et leur pouvoir explicatif réside dans leurs interdépendances (on peut ajouter : orientées vers la résolution d'une question). Et la possibilité existe de les traiter sur un mode non fonctionnaliste pour construire une comparabilité systémique contournant (et intégrant) la non-comparabilité de certains éléments.

La pire des choses serait de transformer une telle démarche en boîte à outils des recherches comparatives. Ni les "espaces" de ces auteurs, ni les interdépendances qu'ils privilégient, n'ont de raison d'être réutilisés tels quels pour comparer d'autres objets, même s'il est vrai que "l'objet" de cette recherche était particulièrement vaste (le "rapport salarial"), ce qui a peut-être suscité des incompréhensions. Il n'y avait pas en effet dans ce cas, semble-t-il, de "variable à expliquer" (et à comparer) : c'était le système d'ensemble (le rapport salarial) qu'il fallait caractériser à partir de ses sous-systèmes et de leurs relations. La faisabilité d'une analyse comparative recourant à de tels principes est sans doute supérieure lorsque le système des espaces est, dès sa construction, orienté vers la résolution d'une question plus précise, vers des comparaisons de facteurs ou de sous-systèmes plus délimités.

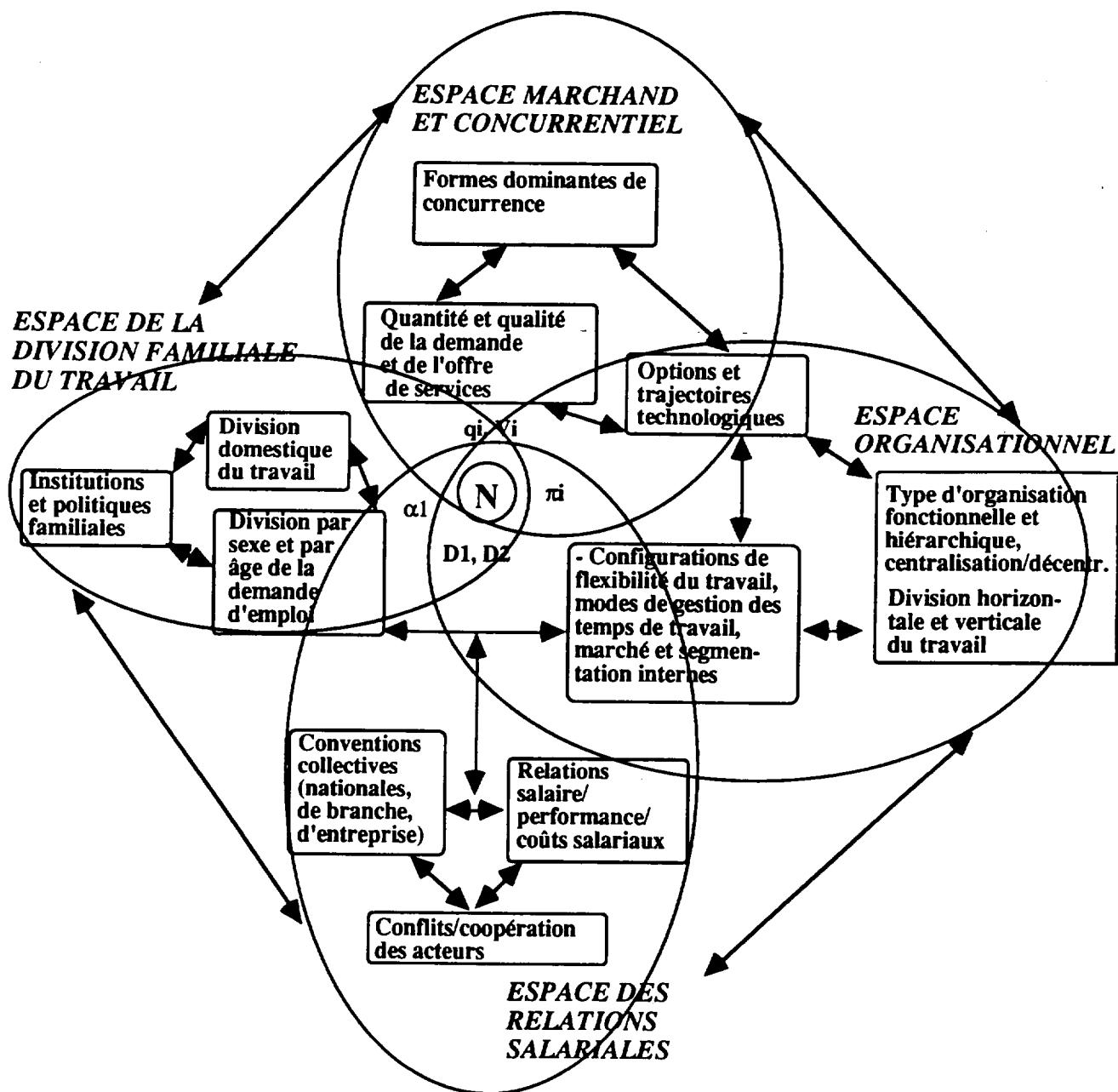
Les trois "dimensions" de l'analyse sociétale du "fait salarial" (la qualification, l'organisation, les relations professionnelles) font à peu près totalement l'impasse sur l'espace des marchés des biens et des services, des jeux, enjeux et règles concurrentielles associés à ces marchés. Le seul marché considéré est celui du travail, et la seule organisation celle de l'entreprise. Cela peut se comprendre compte tenu de l'objectif des auteurs (l'analyse comparative du rapport salarial dans l'entreprise industrielle), mais pour d'autres questions (par exemple celle de la production comparée d'emplois), il semble indispensable d'endogéniser certaines des variables caractérisant les marchés et la demande finale, les formes de concurrence qui prévalent, etc., en introduisant dans le modèle un "sous-système" ou "espace" "marchand"¹ ou "concurrentiel".

1 Selon la terminologie de C. Baret [1994].

Ainsi conçue, l'analyse sociétale devient une heuristique précieuse non seulement parce qu'elle suggère des grilles, mais aussi parce qu'elle permet de concevoir une méthode systémique laissant toute sa place à l'interaction des effets individuels et des effets institutionnels dans la construction sociale de la réalité. Cela dit, comme toute méthode systémique, fut-elle "décomposée" et "orientée", elle atteint rapidement un haut niveau de sophistication. Dans bien des cas, le programme qu'elle propose semble d'une telle ambition qu'on risque de lui préférer un programme "fonctionnaliste" de niveau 1 (§2 : série de facteurs) ou de niveau 2 (§3 : hiérarchie de facteurs), quitte à commencer à faire intervenir dans ces explications plus traditionnelles certains éléments inspirés de cette heuristique sociétale : regroupements de facteurs en "ensembles" ayant une certaine cohérence, identification des principales interdépendances entre ces "dimensions", relâchement partiel de l'hypothèse fonctionnaliste. Des solutions de compromis sont ainsi envisageables, en fonction de considérations de coûts et de faisabilité.

4.4. *Un schéma provisoire, concernant l'analyse comparative des niveaux sectoriels d'emplois dans le commerce*

En s'inspirant des réflexions précédentes et de travaux existants sur le commerce de détail dans plusieurs pays, on aboutit au schéma explicatif suivant, qui correspond à un programme de type "analyse sociétale orientée vers l'explication comparée de N", où figurent certaines variables et facteurs mis en évidence par des méthodes plus rudimentaires de niveaux 1 et 2.



Lecture du schéma

- 1) Aux trois "espaces" qui font traditionnellement partie des analyses comparatives des systèmes de travail et d'emploi, on a ajouté celui de la "division familiale du travail" au sens de M.A. Barrère-Maurisson [1994], que l'on peut aussi désigner comme celui des relations entre vie familiale et vie professionnelle (Hantrais, Letablier [1995]). Ce choix est à la fois théorique et fondé sur des observations des caractéristiques de l'emploi commercial.
- 2) Dans chacun des "espaces", il faut comprendre que l'on ne retient qu'un nombre limité de facteurs et de relations jugés essentiels, en fonction de la "triple orientation" déjà évoquée. Il n'est pas exclu, ce que suggère le schéma, que certains de ces facteurs puissent être regroupés en "sous-espaces".
- 3) ce schéma est théoriquement compatible avec le précédent, en ce sens que les facteurs les plus proches de la variable emploi et de ses variables composantes sont des facteurs jugés "directement liés" à ces variables.

5. L'intérêt particulier d'approches socio-économiques dans les comparaisons internationales concernant l'emploi et le travail

On a jusqu'ici fait allusion de façon vague à l'intérêt d'approches dites "socio-économiques", en liaison avec le besoin de prise en compte de "facteurs complexes" (organisationnels, stratégiques, etc.), dans l'explication des niveaux comparés d'emploi. On peut préciser ces termes de la façon suivante. Le fait de recourir à une approche socio-économique d'une "question économique" (faisant partie du champ traditionnel reconnu aux économistes, et reconnu par eux) ne désigne pas une méthodologie précise, mais correspond à des projets scientifiques, à des systèmes d'explications, qui combinent dans des proportions diverses l'analyse économique et d'autres modes de raisonnement, issus d'autres sciences sociales. Dans l'état actuel des travaux de référence en la matière, cela conduit à faire intervenir, dans l'étude des phénomènes et des actions économiques, des "dimensions" et des pratiques scientifiques concernant notamment le rôle 1) d'"institutions" de "régulation" macro- ou micro-économique (socio-économie "institutionnaliste" et "régulationniste"¹) ; 2) des liens sociaux et réseaux sociaux dans lesquels l'action économique est insérée (problématique de "l'embeddedness" selon Granovetter [1985]) ; 3) des jeux de pouvoir, jeux d'influence et jeux politiques (stratégies d'acteurs, "voice" selon Hirschman, groupes de pression dans l'analyse d'Etzioni [1988]) ; 4) des systèmes de valeur (Etzioni [1988]) ou de "grandeur" (Boltanski, Thévenot [1991]), des formes diverses de rationalité (y compris les coutumes et traditions) ; 5) des cadres cognitifs, processus de décision et d'apprentissage (Simon [1992] ; Etzioni [1988] ; thèses évolutionnistes, conventions comme dispositifs cognitifs, etc.). Ces diverses dimensions se retrouvent à des degrés divers dans les travaux mettant l'accent sur l'importance des normes, règles et "conventions" pour comprendre par exemple le fonctionnement proprement économique des organisations productives, du marché du travail et des marchés financiers.

Recourir à une approche socio-économique n'implique pas que l'on mobilise simultanément un tel arsenal de références. Si l'on en revient à la question posée, celle des comparaisons internationales des niveaux sectoriels d'emploi, on peut dire que ce qui fait l'intérêt d'une démarche socio-économique réside principalement dans les caractéristiques suivantes :

¹ Pour une approche régulationniste des comparaisons internationales du rapport salarial, voir Boyer, éd. [1986]. On peut noter que la façon dont la théorie de la régulation décompose le système "rapport salarial" n'est pas totalement étrangère à la décomposition en "espaces" de l'analyse sociétale. Les cinq sous-systèmes utilisés par R. Boyer [1986] et ses collègues sont les suivants : l'organisation du procès de travail et de la production, la hiérarchie des qualifications, la mobilité des travailleurs, le principe de formation du salaire direct et indirect, l'utilisation du revenu salarial.

- le marché du travail est probablement le plus régulé de tous les marchés, et la relation salariale l'une des plus institutionnalisées des relations économiques, avec des institutions et des règles fortement marquées par l'histoire et les traditions de chaque pays. Une étude comparative de l'emploi qui évacuerait cette dimension serait en situation de considérable faiblesse ;
- la notion de secteur est, elle aussi, de nature institutionnelle autant que technique, même si le degré d'existence institutionnelle des secteurs varie selon les pays ;
- si, comme on peut le penser, certains traits de l'organisation du travail et des configurations de flexibilité doivent être dégagés et comparés dans les deux pays, il est peu probable que les types d'organisation qui prévalent dans chaque pays puissent être caractérisés par des méthodes d'économie pure, quels que soient les progrès de l'économie des organisations. En proposant son analyse comparative de la firme A et de la firme J, Aoki [1991] a fourni un bon exemple d'une approche socio-économique du fait organisationnel, en même temps qu'un apport aux débats sociologiques sur les "modèles coopératifs" (Piotet [1992]) ;
- l'introduction dans le raisonnement de comparaisons de qualité et d'exigences de qualité, implique que l'on s'intéresse à des normes, traditions et "conventions" nationales. A moins de les considérer comme des données exogènes, on pourra difficilement en rendre compte sur un plan strictement économique. Les modes de consommation, les modes de vie devront être analysés à cet effet ;
- si l'on admet que l'analyse de la question posée doit faire intervenir -compte tenu notamment des rôles essentiels et liés du travail féminin et du travail à temps partiel dans le secteur considéré- les structures familiales nationales, les "rapports sociaux de sexe" et la relation famille-emploi, il paraît important de joindre à une éventuelle analyse microéconomique de l'arbitrage de femmes entre le travail à temps plein, le travail à temps partiel, et la non-entrée sur le marché du travail, des considérations qui relèvent de la sociologie de la famille et des systèmes de valeurs nationaux concernant le statut social des femmes.

Ces motifs ne sont pas les seuls que l'on pourrait invoquer à l'appui du recours à des approches socio-économiques dans des comparaisons internationales du genre de celle que nous avons prise en exemple. La caractéristique commune à ces "avantages" théoriques reconnus à la socio-économie est la suivante : de telles approches sont les seules qui peuvent permettre de contourner efficacement *l'obstacle majeur du fonctionnalisme*, en fournissant des outils de reconstruction théorique des systèmes nationaux de règles, de normes, de conventions et de relations sociales, qui constituent les bases et le cadre des actions économiques "produisant" l'emploi en plus ou moins grande quantité dans un secteur donné. Or, s'agissant de comparaisons internationales, le fonctionnalisme, même lorsqu'il est utilisé de façon intelligente, a des limites, qui sont d'autant plus vite atteintes que l'on compare des pays dont les trajectoires historiques et sociales sont éloignées et indépendantes.

Le fait d'insister sur de tels emprunts aux concepts et méthodes de la sociologie, de l'histoire ou des sciences de la gestion ne réduit pas, bien au contraire, la portée des théories et méthodes faisant partie de la tradition économique.

On pourrait d'ailleurs réfléchir, à l'inverse, aux limites d'une approche "purement sociologique" de la question posée, celle de la comparaison des niveaux sectoriels d'emploi. Lorsque l'on confronte les approches économiques et sociologiques d'un même "fait" (ici le fait salarial et l'emploi), on peut dire en résumé que 1) ce qui fait défaut chez les économistes est *la relation sociale* (lorsqu'ils s'y intéressent c'est dans le cadre du paradigme des jeux, c'est-à-dire de façon très restrictive) et *la construction sociale* des objets de l'analyse et des règles des jeux, 2) mais ce qui manque aux sociologues c'est *le produit* et l'évaluation des *performances* correspondantes : produit et performances individuels, produit et performances de l'action collective (l'organisation). Or on ne fera pas de bonne comparaison des niveaux sectoriels d'emploi sans s'intéresser, par exemple, aux relations productivité-emploi ou productivité-qualité-emploi, à la structure des coûts de production et des prix, ainsi qu'aux formes de concurrence sur le marché final. L'apport des méthodes sociologiques à cette partie de l'analyse sera réduit.

Conclusion de la seconde section

Si elles sont conduites avec rigueur, ce qui est particulièrement difficile dès lors que l'on emprunte à plusieurs disciplines, les approches socio-économiques des comparaisons internationales concernant l'emploi semblent être à même de produire des compromis satisfaisants entre les deux extrêmes que sont le fonctionnalisme intégral et le "sociologisme contingent". Pour le premier, vers lequel tendent toujours plus ou moins les modélisations économiques ou économétriques, le contraste des situations nationales relève de la déclinaison d'un même modèle. Comparer c'est décliner. Pour le second, chaque situation nationale est singulière non seulement dans sa forme mais dans son essence, et la comparaison perd largement sa raison d'être puisqu'aucune équivalence fonctionnelle n'existe à aucun niveau : les "leçons" que l'on peut tirer d'une expérience nationale n'ont aucun intérêt ailleurs.

Même s'il est vrai que l'opposition entre le fonctionnalisme et le "singularisme" ne recouvre pas la distinction entre les méthodes de l'économie et de la sociologie, des corrélations existent. C'est pourquoi il est permis d'attendre du dialogue de ces disciplines, dans les recherches comparatives, la reconnaissance simultanée de ce qui est "relativement comparable" (au sens de l'équivalence fonctionnelle) et de ce qui est "relativement contingent". Les modèles ou systèmes explicatifs qui en résulteront pourront à la fois faire état d'attributs communs et de caractéristiques singulières, ce qui constitue une façon complexe mais aujourd'hui nécessaire de mener des comparaisons.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES DE LA SECONDE SECTION

- AOKI M. [1991], *Economie japonaise. Information, motivation et marchandage*, Paris, Economica.
- BARET C. [1994], Espace marchand et qualification du travail dans la grande distribution. Essai d'analyse sociétale, Thèse de doctorat, Université Aix-Marseille II.
- BARRÈRE-MAURISSON M-A., ROBERT G. [1994], *Métier et service public, France-Allemagne. L'exemple du système militaire*, Paris, La Documentation française.
- BOLTANSKI L., THÉVENOT L. [1991], *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.
- BOUDON R. [1990], *L'art de se persuader*, Paris, Fayard.
- BOUDON R., LAZARSFELD P. [1966], *L'analyse empirique de la causalité*, Paris, Mouton.
- BOURDIEU P., CHAMBOREDON J.-C., PASSERON J.-C. [1973], *Le métier de sociologue*, Paris, Mouton/Bordas.
- BOYER R. (sous la direction de) [1986], *La flexibilité du travail en Europe*, Paris, La Découverte.
- DOERINGER P., PIORE M. [1971], *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Lexington, Mass., D.C. Heath.
- DUBOIS P. [1989], L'universel, le national et le cas de figure, *Sociologie du travail*, XXI2, p. 205-216.
- ETZIONI A. [1988], *The Moral Dimension. Toward a New Economics*, New York, The Free Press.
- FERRÉOL G., DEUBEL P. [1993], *Méthodologie des sciences sociales*, Paris, Armand Colin.
- GADREY J., NOYELLE T., STANBACK T. [1992], Productivity Slowdown and Services Performances : Limits and Misuse of Conventional Productivity Concepts, Rapport de recherche pour le Ministère de la Recherche, CLERSE (Lille) et Columbia University (New York).
- GRANOVETTER M. [1985], Economic Action and Social Structure : the Problem of Embeddedness, *American Journal of Sociology*, novembre, p. 481-510.
- HANTRAIS L., LETABLIER M.-T. [1995], Travail professionnel et vie familiale : une comparaison européenne, *Recherches et prévisions*, 41, p. 13-23.
- LANCIANO C., MAURICE M., NOHARA H., SILVESTRE J.-J. [1993], L'analyse sociétale de l'innovation : genèse et développement, Aix-en-Provence, Document LEST 93/2, 54 p.
- MAURICE M. [1989], Méthode comparative et analyse sociétale. Les implications théoriques des comparaisons internationales, *Sociologie du travail*, 21.
- MAURICE M., SELLIER F., SILVESTRE J.-J. [1982], *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne. Essai d'analyse sociétale*, Paris, PUF.

- NOTEBOOM B. [1982], A New Theory of Retailing Costs, *European Economic Review*, 17, p. 163-186.
- PIOTET F. [1992], Coopération et contrainte. A propos des modèles d'Aoki, *Revue française de sociologie*, XXXIII, p. 591-607.
- POTJES J. [1993], *Empirical Studies in Japanese Retailing*, Amsterdam, Tinbergen Institute Research Series.
- SIMON H. [1992], *Economics, Bounded Rationality and the Cognitive Revolution*, Aldershot, Edward Elgar.

Méthodologie des investigations empiriques

*Florence Jany (France)
Thierry Ribault (Japon)*

Introduction :

Trois grands principes nous ont guidés dans le choix des sources

1. La cohérence des sources des enquêtes :

Dans certains cas, nous avons été amenés à choisir entre deux sources et avons généralement privilégié des sources comparables dans les deux pays (par exemple l'Enquête Emploi pour la France et Labor Force Survey pour le Japon car ce sont toutes deux des enquêtes auprès des ménages).

2. La concordance des sources :

Nous avons vérifié, à chaque fois que cela s'avérait utile ou possible, les données publiées en recoupant deux sources différentes. Ainsi, par exemple, le taux de salarisation de l'Enquête Établissements a été comparé à celui de l'Enquête Annuelle d'Entreprise pour vérifier la pertinence des ordres de grandeur. De la même manière, la plupart des statistiques issues de nos propres traitements (comme la durée du travail) ou des monographies (comme les niveaux de rémunérations et de coûts salariaux) ont été confrontées à des données de cadrage disponibles dans certaines sources statistiques nationales (l'Enquête Annuelle d'Entreprises pour la durée du travail et l'Enquête Établissements pour les rémunérations).

3. la cohérence des données comparatives internationales dans le temps.

Dans certains cas, les dates des publications des enquêtes des deux pays ne correspondaient pas. Pour certaines données, nous avons été amenés à utiliser par exemple l'Enquête Annuelle d'Entreprise (périodicité annuelle) plutôt que l'Enquête Établissements dans le commerce (dont seules deux années sont disponibles). La plupart du temps, cependant, on a pu privilégier les deux premiers principes (cohérence et concordance des sources).

1. Le cas du Japon

Partie 1 : les investigations statistiques au Japon :

I. La population salariée

1. Les divergences

Quatre enquêtes sont susceptibles de nous fournir des données sur l'emploi dans le cadre de notre étude comparative sur le commerce en France et au Japon. Il s'agit :

- de l'Employment Status Survey (ESS)
- du Labour Force Survey (LFS)

- du Population Census (PC)
- de l'Establishment Census. (EC)

Chacune de ces enquêtes donne des résultats différents, que ce soit en terme de PAO, de population salariée, de population non-salariée, ou d'emplois temporaires et journaliers. Ces différences ne peuvent être toutes réduites. Tout au plus peut-on les identifier et essayer de les expliquer.

On distingue deux grandes catégories d'enquêtes : celles faites auprès des ménages qui ont tendance à fournir des chiffres de PAO plus élevés que celles réalisées auprès des établissements : de 1 à 4 millions de différence.

De même le poids de la PAO du commerce de détail apparaît plus important dans le recensement des établissements. De même pour le taux de salarisation du commerce de détail qui est à 79.8% dans ce recensement alors qu'il tombe à 70.8% dans le Labour Force Survey de 1991.

Qu'en est-il vraiment de ces chiffres ?

Deux types de réserves peuvent être émises :

- celles relatives à la méthodes même de l'enquête : on verra que l'on peut dans ce cas de figure apporter des correctifs;
- celles relatives à la nature de l'enquête : par exemple, les enquêtes auprès des ménages sous-estiment souvent les emplois recensés. Des solutions sont plus difficiles à apporter dans ce cas.

2. Réserves de méthodes

D'entrée de jeu, le recensement des établissements (EC) présente des lacunes dans sa couverture :

- les établissements gérés par des propriétaires individuels et par des aides familiaux dans les secteurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche sont hors enquête. Cela représente au total 3.8 millions d'emplois.
- les établissements de certains secteurs de services (services domestiques et services gouvernementaux étrangers) ne sont pas enquêtés. Ils représentent pourtant 100.000 emplois.
- enfin et surtout, ne figurent pas toute une myriade de petits établissements indépendants et leurs aides familiaux présents dans tous les secteurs de l'économie : cela génère par exemple un "déficit" de PAO non-salariée de 1.3 million de personnes dans les services et de 1.3 millions dans l'industrie.

Au total, du côté des non-salariés, on constate que les emplois du LFS dépassent de 8.2 millions ceux du EC en 1991. L'écart est de 550.000 emplois dans le commerce de détail. Bien sûr seule une infime partie de cet écart peut être expliquée par la méthode du LFS qui repose sur un calcul de moyenne annuelle à partir de données mensuelles.

Du côté des salariés, les choses sont moins faciles à cerner. On est là en face de problèmes liés aux populations enquêtées, et aux modes d'enquête.

3. Réserves relatives à la nature des enquêtes

Les deux enquêtes LFS et EC n'ont pas les mêmes définitions des salariés temporaires et journaliers :

- pour le LFS, les temporaires ont des contrats de travail allant de 1 mois à 1 an et les journaliers sont embauchés à la journée ou ont des contrats de moins d'un mois.
- pour l'EC, les temporaires et les journaliers sont confondus, et cette catégorie est définie comme étant l'ensemble des salariés qui ont un contrat de moins d'un mois ou qui sont embauchés à la journée. Autrement dit, les "temporaires et journaliers" de l'EC, correspondent, théoriquement, aux "journaliers" du LFS. Mais les choses se compliquent lorsque l'on constate que, malgré une apparente définition commune (journaliers LFS = temporaires + journaliers EC) au niveau global, on trouve 1.25 million de journaliers dans le LFS et 5.2 millions dans le EC.

Est-ce un biais dû à des déclarations divergentes entre les ménages et les entreprises ? Une représentation de l'emploi temporaire différente ?

L'individu enquêté dans le LFS perçoit-il un contrat temporaire de moins d'un mois qui se répète indéfiniment, comme un contrat de plus d'un an ?

On ne peut ici conclure. Tout juste peut-on quantifier les écarts. Ils sont importants. Pour les journaliers, on trouve une différence de près de 4 millions de salariés, en supposant que le nombre de temporaires du EC (au sens de contrat de plus d'un mois) que nous ignorons puisqu'ils sont, dans cette enquête, classés avec les salariés réguliers, est identique au nombre de contrats de plus d'un mois dans le LFS.

Du côté des salariés hors contrat d'un mois et moins, on constate un "surplus" d'effectifs dans l'EC : 1.2 million de personnes.

Ce sont au total 5 millions de salariés supplémentaires qui sont comptabilisés dans l'EC par rapport au LFS. A lui seul l'écart dans le commerce de détail est de 1 million d'emplois, dont 75% provient des temporaires.

Que faire à partir de ces constats de divergence ?

Que l'on ajuste le LFS à l'EC ou l'inverse, le résultat est proche : on arrive à une PAO totale de 68 millions de personnes. Le commerce de détail représente 12.3% de cette PAO. Le taux de salarisation du commerce de détail obtenu après ajustement est de 74.6% au lieu de 79.8 % dans la situation initiale de l'EC. Le poids des temporaires et journaliers passe de 14.4% à 26.5% de la PAO salariée du commerce de détail selon les sources. Une autre recherche serait nécessaire pour entrer dans le processus de production de ces statistiques et mieux appréhender l'origine d'écarts aussi importants.

tableau 1

TABLEAU 1

Données brutes

	ESS 92 <i>Employ. Status Survey</i>	LFS 92 <i>Labour Force Survey</i>	LFS 91 <i>Labour Force Survey</i>	PC 90 <i>Population Census</i>	EC 91 <i>Establishment Census</i>
PAO	65756000	64360000	63690000	61679338	60018831
PAO CD	7602000	7440000	7400000	7038096	7919076
PAO CD/PAO	11,56%	11,56%	11,62%	11,41%	13,19%
PAO S CD	5524000	5420000	5240000	5041178	6319012
PAO S CD/PAO CD	72,67%	72,85%	70,81%	71,63%	79,79%
Arubaito CD	561000				
Arubaito CD/PAO S CD	10,16%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Temp et journ CD	947000	1000000	930000		
Temp CD	779000	830000	760000		
Journ CD	168000	170000	170000		912755
Temp et journ CD/PAO S CD	17,14%	18,45%	17,75%	0,00%	14,44%

Tableau n°2 :

Caractéristiques des enquêtes					
	ESS 92	LFS 92	LFS 91	PC 90	EC 91
	<i>Employment Status Survey</i>	<i>Labour Force Survey</i>	<i>Labour Force Survey</i>	<i>Population Census</i>	<i>Establishment Census</i>
Population enquêtée	ménages	ménages	idem	ménages	établissements
Taille échantillon	430.000 ménages	40.000 foyers	40.000 foyers	41 millions de foyers	
		100.000 personnes	100.000 personnes		
Date	1er octobre 1992	déc 1992	déc 1991	1er octobre 1990	1er juillet 91
		moyenne annuelle des statistiques mensuelles	moyenne annuelle des statistiques mensuelles		
		Fin de mois	Fin de mois		
Les précaires :	sous-estimés	sous-estimés	sous-estimés	non identifiés	
Temporaires	> 1 mois et < 1 an	> 1 mois et < 1 an	> 1 mois et < 1 an		< 1 mois
Journaliers	< 1 mois	< 1 mois	< 1 mois		< 1 mois
	sous-estimés	sous-estimés		si > 1 mois, classé dans les salariés réguliers.	
Les propriétaires et					sous-estimés
les aides familiaux					
Catégories exclues ou incomplètes	I 60 bars et restaurants	I 60 bars et restaurants	I 60 bars et restaurants	I 60 bars et restaurants incomplet	Exclusions : a) propriétaires individuels et aides familiaux de l'agriculture, la sylviculture, la pêche b) secteurs entiers (*)

(*). Il s'agit de L74 services domestiques, L96 services gouvernementaux étrangers. Sous estimations : propriétaires individuels et aides familiaux dans tous secteurs.

tableau 3

TABLEAU 3
Les aides familiaux et les propriétaires

	LFS 91		EC 91		différence		
	Propriétaire	Aides familiaux	Propriétaire	Aides familiaux	Propriétaire	Aides familiaux	Total
Agriculture	1830000	1740000	0	0	1830000	1740000	3570000
Sylviculture	30000	10000	0	0	30000	10000	40000
Pêche	140000	90000			140000	90000	230000
Construction	920000	330000	291338	88468	628662	241532	870194
Industrie	1380000	550000	400689	223383	979311	326617	1305928
Transport communication	190000	40000	51348	12198	138652	27802	166454
Commerce de gros	210000	150000	114046	67022	95954	82978	178932
Commerce de détail	1200000	950000	1008642	591422	191358	358578	549936
Restaurants cafés	640000	380000	673363	235693	-33363	144307	110944
Banque, Assur, Immobilier	140000	40000	187177	51222	-47177	-11222	-58399
Services	1910000	600000	936972	290912	973028	309088	1282116
Total	8590000	4880000	3663575	1560320	4926425	3319680	8246105

tableau 4

	LFS 91				
	cadres	employés	temp	journ	total
Agriculture	20000	130000	40000	30000	220000
Sylviculture	0	60000	0	10000	70000
Pêche	10000	110000	10000	10000	140000
Mines	10000	50000	0	0	60000
Construction	730000	3470000	220000	370000	4790000
Industrie	970000	11470000	900000	240000	13580000
Gaz eau electricité	0	310000	10000	0	320000
Transport communication	150000	3170000	180000	40000	3540000
Commerce de gros	540000	3270000	150000	40000	4000000
Commerce de détail	580000	3740000	760000	170000	5250000
Restaurants cafés	140000	940000	380000	90000	1550000
Banque, Assur, Immobilier	230000	2090000	110000	10000	2440000
Services	700000	9910000	1090000	240000	11940000
Gouvernement		1960000	110000	10000	2080000
Total	4070000	38360000	3840000	1250000	47520000

		employés	Tempo raires	employés			Différence LFS - EC			
							EC 91	yc temp	idem LFS 91	hors temp
		cadres	(A)	(B)	(A)-(B)	journ	total	cadres	hors temp	Journaliers
Agriculture	19062	80671	40000	40671	26158	125891	938	89329	3842	94109
Sylviculture	4014	48936	0	48936	5796	58746	-4014	11064	4204	11254
Pêche	7715	60763	10000	50763	5970	74448	2285	59237	4030	65552
Mines	8061	64968	0	64968	3089	76118	1939	-14968	-3089	-16118
Construction	582854	3729835	220000	3509835	589440	4902129	147146	-39835	-219440	-112129
Industrie	813033	11880259	900000	10980259	778393	13471685	156967	489741	-538393	108315
Gaz eau électricité	2238	305994	10000	295994	4286	312518	-2238	14006	-4286	7482
Transport communication	132560	3268789	180000	3088789	214811	3616160	17440	81211	-174811	-76160
Commerce de gros	610222	4079054	150000	3929054	257537	4946813	-70222	-659054	-217537	-946813
Commerce de détail	679078	4727179	760000	3967179	912755	6319012	-99078	-227179	-742755	-1069012
Restaurants cafés	144718	1915861	380000	1535861	896629	2957208	-4718	-595861	-806629	-1407208
Banque, Assur. Immobilier	228520	2431053	110000	2321053	25015	2684588	1480	-231053	-15015	-244588
Services	725958	11159313	1090000	10069313	1500778	13386049	-25958	-159313	-1260778	-1446049
Gouvernement		1751399	110000	1641399	25765	1777164	0	318601	-15765	302836
Total	3947734	43381713	3840000	39541713	5213282	52542729	122266	-1181713	-3963282	-5022729

tableau 5

	ESS 92	LFS 92	LFS 91	PC 90	EC 91
PAO	65756000	64360000	63690000	61679338	68387202
PAO CD	7602000	7440000	7400000	7038096	8469012
PAO CD/PAO	11,56%	11,56%	11,62%	11,41%	12,38%
PAO S CD	5524000	5420000	5240000	5041178	6319012
PAO S CD/PAO CD	72,67%	72,85%	70,81%	71,63%	74,61%
Arubaito CD	561000				
Arubaito CD/PAO S CD	10,16%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Temp et journ CD	947000	1000000	760000		1672755
Temp CD	779000	830000	760000		760000
Journ CD	168000	170000	0		912755
Temp et journ CD/PAO S CD	17,14%	18,45%	14,50%	0,00%	26,47%

hypothèse : ajout à la PAO totale du FLS de 1 million de salariés hors temporaires + 3,9 millions de journaliers.

tableau 6

Ajustements de EC 91						
		ESS 92	LFS 92	LFS 91	PC 90	EC 91
PAO	65756000	64360000	63690000	61679338	60018831	
PAO CD	7602000	7440000	7400000	7038096	8235880	
PAO CD/PAO	11,56%	11,56%	11,62%	11,41%	13,72%	
PAO S CD	5524000	5420000	5240000	5041178	6319012	
PAO S CD/PAO CD	72,67%	72,85%	70,81%	71,63%	76,73%	
Arubaito CD	561000					
Arubaito CD/PAO S CD	10,16%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	
Temp et journ CD	947000	1000000	930000		912755	
Temp CD	779000	830000	760000		0	
Journ CD	168000	170000	170000		912755	
Temp et journ CD/PAO S CD	17,14%	18,45%	17,75%	0,00%	14,44%	

II. Les salariés à temps partiel

Trois sources peuvent servir de référence ici :

- l'Employment Status Survey : enquête auprès des ménages ;
- le Basic Survey of Commercial Structure and Activity auprès des entreprises.
- le Monthly Labour Survey

On obtient les résultats suivants.

1. Basic Survey of Commercial Structure and Activity du MITI (BSCSA)

1992	Part timers/salariés	Temporaire s/salariés	Part timers/salariés hors salariés non-détail	Temporaires/salariés hors salariés non-détail
Grands magasins	34.0%	10.3%	34.8%	10.5%
Habillement, textiles, accessoires	26.8%	6.0%	28.3%	6.4%
Alimentaire	48.0%	9.5%	51.1%	10.1%
Automobile (hors réparation)	4.1%	2.0%	5.1%	2.4%
Ameublement, électroménager	17.5%	6.2%	19.3%	6.9%
dont électroménager	16.4%	5.0%	18.5%	5.6%
Divers détail	38.4%	11.8%	42.1%	13.0%
dont drugstores et drogeries	27.2%	16.6%	28.2%	17.2%
dont combustible	21.1%	9.3%	23.0%	10.2%
Total détail	36.4%	9.2%	39.5%	10.0%

notes :

- en % des salariés avec cadres
- Les salariés dont le contrat de travail a une durée de plus d'un mois et dont le temps de travail est inférieur à celui des salariés "ordinaires" sont considérés ici comme des "part timer". Dans le cas où la durée du contrat d'un salarié est inférieure à 1 mois mais où il a été embauché durant 18 jours pendant les deux mois précédents l'enquête, celui-ci est considéré comme "part timer".
- les temporaires sont des salariés embauchés à la journée ou dont le contrat de travail est inférieur à 1 mois. Si un arubaïto a un contrat de moins d'un mois il appartient à cette catégorie. Si son contrat est supérieur à 1 mois il est classé dans la catégorie des "part timer".

2. Employment Status Survey 1992

	Part-time	Arubaito	dont arubaito scolarisés	Shokutaku	Intérimaires	Autres
Toutes industries (en 1.000 personnes)	12.3%	5.2%	35.4%	1.8%	0.3%	2.1%
Industries manufacturières	13.5%	1.9%	14.3%	1.2%	0.0%	1.1%
<i>Commerce (total)</i>	21.1%	10.3%	51.4%	1.0%	0.0%	0.9%
dont Commerce de gros	8.0%	2.3%	20.2%	1.3%	0.0%	0.6%
dont commerce de détail	26.8%	11.3%	51.2%	1.0%	0.0%	1.0%
dont commerce de détail alimentaire	41.3%	14.2%	64.1%	0.7%	0.0%	0.7%
dont divers détail	19.7%	9.8%	41.9%	1.1%	0.0%	1.1%

en % des salariés hors cadres.

Les dénominations "part timer", "arubaito" et "shokutaku", renvoient à des catégories internes aux entreprises et ne sont pas strictement définies.

	Temporaires	Journaliers
Toutes industries (en 1.000 personnes)	9.1%	3.1%
Industries manufacturières	6.9%	2.0%
<i>Commerce (total)</i>	13.2%	3.2%
dont Commerce de gros	4.2%	1.2%
dont commerce de détail	15.7%	3.4%
dont commerce de détail alimentaire	22.3%	4.9%
dont divers détail	12.4%	2.6%

en % des salariés hors cadres.

Définitions :

- Temporaires : salariés dont le contrat est de moins d'un an et de plus d'un mois.
- Journaliers : salariés dont le contrat est de moins d'un mois ou employés à la journée.

On voit que les temporaires et les journaliers représentent 19.1% de la PAO salariée du commerce de détail. Or les arubaito, dans la même enquête représentent 11.3% de la PAO salariée. Ce qui signifie que les deux catégories ne se confondent pas.

Si l'on additionne les emplois salariés atypiques dans les deux enquêtes, on obtient 45.6% de la PAO salariée selon le BSCSA et 40% dans le cas du ESS.

3. Monthly Labour Survey 1991, 1993, 1994

Part timer en % des salariés avec cadres

Etablissements > 5 salariés en % salariés	1991	1993	1994
F-Industries manufacturières	11	11.3	11.1
I 49-51 Commerce de gros	7.2	7.8	8.0
I 53-60 Détail (yc resto, café)	37.3	43.2	44.5
I 53- Grands Magasins	36.6	35.9	36.2
I54- Détail habillement, accessoires	26.8	26.8	29.8
I 55- Détail alimentaire	50.9	57.9	58.3
I 56- Véhicules à moteur	2.7	2.8	4.0
I 59-60- Resto, café	55.6	62.6	61.9

Les part timers sont définis comme étant les salariés dont la durée moyenne de travail quotidienne ou hebdomadaire est inférieure à la moyenne des autres salariés.

III. Les heures de travail

Nous nous référerons ici à deux sources :

- le Monthly Labour Survey 1993 ;
- le Chingin Census, enquête sur les salaires 1993.

1. Méthodologie du Chingin Census

Enquête annuelle par échantillon stratifié menée simultanément auprès des établissements et des salariés : 70,000 établissements et 1,5 million de salariés. Elle consiste principalement à collecter des informations sur les horaires de travail et les salaires.

Les données portant sur les salariés des établissements de plus de 10 salariés sont disponibles à un niveau fin. Par contre, les données concernant les salariés des établissements de 5 à 9 salariés sont agrégées : une seule catégorie pour le commerce de détail. Les salariés des établissements de moins de 5 salariés ne sont donc pas pris en compte dans cette enquête.

Cette enquête distingue les salariés réguliers des temporaires. Les réguliers sont définis comme étant des salariés qui sont embauchés pour une période de temps non-limitée. Ils s'opposent aux salariés temporaires qui sont embauchés pour une période limitée. Ces derniers sont exclus des données sur les horaires de travail mensuels et hebdomadaires.

L'enquête du Monthly Labour Survey montre que les heures des établissements de moins de 5 salariés sont légèrement supérieures à celles des autres. Ce qui signifie que les horaires hebdomadaires auxquels nous aboutissons avec le Chingin Census sont un peu sous-estimés de ce point de vue. D'un autre côté il est vrai que le Monthly Labour Survey englobe des temporaires de moins d'un mois de contrat, donc une population qui a tendance à diminuer le nombre moyen d'heures ouvrées par chaque salariés, alors que le Chingin ne prend pas en compte les salariés embauchés ponctuellement. Même si le Chingin n'inclut pas des salariés temporaires ponctuels, il peut intégrer dans les "part timers" des salariés dont l'embauche n'est pas toujours ponctuelle mais

qui font pourtant des heures plus réduites que les autres " part timers ", c'est le cas par exemple de certains arubaito.

2. Le Monthly Labour Survey

C'est une enquête mensuelle qui fait l'objet de calculs de moyennes annuelles. Elle couvre les établissements de plus de 5 salariés " réguliers " mais on peut la compléter par une autre enquête menée auprès des établissements de moins de 5 salariés.

Le MLS est mené auprès de 33.000 établissements de plus de 5 salariés.

On entend par salarié " régulier " :

- les personnes embauchées pour une période indéfinie ou pour plus de 1 mois ;
- les personnes embauchées à la journée ou pour moins de 1 mois et qui ont travaillé pour au moins 18 jours durant les 2 mois précédents l'enquête ;
- les cadres rémunérés chaque mois ;
- les aides familiaux lorsqu'ils reçoivent un salaire chaque mois.

Les " part timers " sont des employés réguliers dont le temps de travail quotidien ou hebdomadaire est inférieur à la moyenne des autres salariés.

Au total sur cette question des heures de travail, on aboutit aux tableaux qui suivent :

Heures moyennes mensuelles par salarié Monthly Labour Survey 1993 (établissements d'un salarié et plus) Source : calculs à partir du Monthly Labour Survey 1993

	total	full timer	part timer*
I 53 Grands magasins	144,5	165,3	107,1
I 54 Habillement	165,0	180,7	119,8
I 55 Alimentaire	139,3	193,6	100,2
I 56 Véhicules	178,4	178,8	174,4
I 57 Equipt du foyer	182,1	200,2	131,7
I 58 autres	174,6	192,9	125,1
L 81 réparation auto	178,1	179,0	115,4
total hors auto	156,9	188,9	110,3
total avec auto	160,2	186,9	112,4

* les part timer comprennent ici les contrats de moins d'un mois (donc y compris certains arubaito)

**Heures moyennes hebdomadaires par salarié (Source : calculs à partir du Monthly Labour Survey 1993)
(moy mens x 12 mois /52 semaines)**

	total	full timer	part timer*
I 53 Grands magasins	33,3	38,1	24,7
I 54 Habillement	38,1	41,7	27,7
I 55 Alimentaire	32,2	44,7	23,1
I 56 Véhicules	41,2	41,3	40,3
I 57 Equipt du foyer	42,0	46,2	30,4
I 58 autres	40,3	44,5	28,9
L 81 réparation auto	41,1	41,3	26,6
total hors auto	36,2	43,6	25,5
total avec auto	37,0	43,1	25,9

* les part time comprennent ici les arubaito

Heures moyennes mensuelles par salarié à partir du Chingin Census 1993 (plus de 5 salariés hors temporaires)

		estimation	estimation
	total	Full timer	Part timer
I 53 Grands magasins	171,0	195,6	126,7
I 54 Habillement	180,0	197,1	130,7
I 55 Alimentaire	193,0	268,1	138,8
I 56 Véhicules	181,0	181,5	177,0
I 57 Equipt du foyer	190,0	208,9	137,5
I 58 autres	189,0	208,8	135,4
L 81 Réparation auto	190,7	191,7	123,6
total hors auto	185,4	223,2	130,4
total avec auto	184,9	215,8	129,8

Heures moyennes hebdomadaires par salarié (plus de 5 salariés hors temporaires)

		estimation	estimation
	total	Full timer	Part timer
I 53 Grands magasins	39,5	45,1	29,2
I 54 Habillement	41,5	45,5	30,2
I 55 Alimentaire	44,5	61,9	32,0
I 56 Véhicules	41,8	41,9	40,8
I 57 Equipt du foyer	43,8	48,2	31,7
I 58 autres	43,6	48,2	31,2
L 81 Réparation auto	44,0	44,2	28,5
total hors auto	42,8	51,5	30,1
total avec auto	42,7	49,8	29,9

(moy mens x 12 mois /52 semaines Les part timer n'incluent pas les temporaires ponctuels mais peuvent inclure des temporaires courts)

Le Chingin ne donnant pas directement les horaires des full timers et des part timers nous les avons recalculés en utilisant le coefficient multiplicateur correspondant à la différence entre les heures des full timers et celles des part timers dans l'enquête du Monthly Labour Survey. Nous avons appliqué ce coefficient aux heures des salariés (full et part confondus) du Chingin.

Le tableau qui suit sert de test. Il est extrait de données d'une grande entreprise de General Merchandise Stores (source monographie 1996).

On voit que les part timers longs ont une durée hebdomadaire moyenne de 34,3 heures qui dépasse les moyennes du commerce de détail alimentaire obtenues avec le Chingin et le Monthly Labour Survey : respectivement 32 h et 23 h. Ce qui confirme le fait que le Chingin intègre des temps partiels courts (les temporaires courts mais non-ponctuels), ce qui a tendance à diminuer les heures ouvrées, tandis que le MLS intègre de son côté des temporaires courts y compris les ponctuels. D'ailleurs, la moyenne des heures des part timer de DAIEI, 20,9 heures, qui intègre les heures des pâto courts et des arubaito se rapproche de celle du MLS dans l'alimentaire, 23,1h.

Ensemble des General Merchandise Store source Monographie 1996

	Teijishain	Part timer	Total pâto (yc arubaito)
type de temps partiel	(Pâto longs)	(pâto courts et arubaito)	
durée de contrat	contrat 1 an	contrat 2-6 mois	
heures mensuelles	148,7	90,4	100,9
effectifs /total salariés	16,6%	60,9%	77,5%
effectifs /total pâto	21,4%	78,6%	33482

Heures moyennes hebdomadaires (heures mensuelles x 12/52)

	Teijishain	Part timer	Total pâto
type de temps partiel	(Pâto longs)	(pâto courts et arubaito)	
durée de contrat	contrat 1 an	contrat 2-6 mois	
heures hebdomadaires	34,3	20,9	23,3

3. Ajustement des heures hebdomadaires ouvrées

a) 21 jours fériés

D'après les travaux de la Banque du Japon sur les comparaisons internationales des heures de travail, les heures japonaises doivent faire l'objet d'un ajustement afin d'être rendues comparables avec les heures étrangères, notamment les heures françaises. En effet, la notion commune qui doit alors être utilisée, est celle d'"heures ouvrées par semaine de travail pleine" (en anglais "hours worked per full-working week"). Cela signifie les heures de travail durant une semaine qui n'inclut pas les jours fériés.

La méthode de conversion est la suivante :

Heures ouvrées par semaine de travail pleine = heures moyenne hebdomadaires (ou mensuelles) x 52 (ou 12) x 7 / 365 ou 366 - jours fériés.

Nous avons donc effectué cet ajustement à partir des données que nous avons obtenues du Monthly Labour Survey et du Chingin Census. Les deux tableaux qui suivent présentent les résultats. Les résultats obtenus ont tendance à relever les heures hebdomadaires car le nombre de jours fériés au Japon est un des plus élevés des pays industrialisés : 21 jours fériés contre 8 en France et au Royaume-Uni, 12 en Allemagne et 9 aux Etats-Unis.

Heures ajustées : heures ouvrées par semaine de travail pleine

Heures ouvrées par semaine pleine :

= (moyenne annuelle des heures hebdomadaires ouvrées x 52 x 7) / 365 (ou 366) - 21 jours fériés

ou

= (moyenne annuelle des heures mensuelles ouvrées x 12 x 7) / 365 (ou 366) - 21 jours fériés

Heures moyennes par salarié par semaine de travail pleine à partir du Monthly Labour Survey 1993 (Etablissements d'un salarié et plus, Source : calculs à partir du Monthly Labour Survey 1993)

	total	full timer	part timer*
I 53 Grands magasins	35.3	40.4	26.2
I 54 Habillement	40.3	44.1	29.3
I 55 Alimentaire	34.0	47.3	24.5
I 56 Véhicules	43.6	43.7	42.6
I 57 Equipt du foyer	44.5	48.9	32.2
I 58 autres	42.6	47.1	30.5
L 81 réparation auto	43.5	43.7	28.2
total hors auto	38.3	46.1	26.9
total avec auto	39.1	45.6	27.4

* les part timer comprennent ici les contrats de moins d'un mois (donc y compris certains arubaito)

**Heures moyennes par salarié par semaine de travail pleine à partir du Chingin Census 1993
plus de 5 salariés hors temporaires ponctuels (Les part timer n'incluent pas les temporaires
ponctuels mais peuvent inclure des temporaires courts)**

		estimation	estimation
	total	Full timer	Part timer
I 53 Grands magasins	41.8	47.8	30.9
I 54 Habillement	44.0	48.1	31.9
I 55 Alimentaire	47.1	65.5	33.9
I 56 Véhicules	44.2	44.3	43.2
I 57 Equipt du foyer	46.4	51.0	33.6
I 58 autres	46.2	51.0	33.1
L 81 Réparation auto	46.6	46.8	30.2
total hors auto	45.3	54.5	31.8
total avec auto	45.2	52.7	31.7

b) 14 jours fériés

D'après les statistiques du Ministère du travail sur le nombre moyen de jours de congé par entreprise en 1993 dans le secteur distribution au sens large (gros+détail+restauration) :

- jours fériés : 9,5 jours
- congés de fin d'année : 3,8 jours
- congés d'été : 4 jours
- autres : 2,4 jours

Donc au total en moyenne par entreprise : 14,2 jours en 1993.

Nous prendrons donc ce chiffre en compte pour les calculs qui suivent et non pas le chiffre antérieur de 21 jours fériés qui est faussé par le fait que plusieurs d'entre eux tombent des dimanche et qu'il n'ont pas d'influence sur les jours ouvrés.

Heures moyennes hebdomadaires par salarié (jours de congés et fériés =14) Monthly Labour Survey 1993 (établissements d'un salarié et plus)

	total	full time	part time*
I 53 Grands magasins	34,6	39,6	25,6
I 54 Habillement	39,5	43,2	28,7
I 55 Alimentaire	33,3	46,3	24,0
I 56 Véhicules	42,7	42,8	41,7
I 57 Equipt du foyer	43,6	47,9	31,5
I 58 autres	41,8	46,2	29,9
L 81 réparation auto	42,6	42,8	27,6
total hors auto	37,6	45,2	26,4
total avec auto	38,3	44,7	26,9

Heures moyennes hebdomadaires par salarié (jours de congés et fériés =14)
Synthèse Chingin Census 1993 (plus de 5 salariés hors temporaires)

		estimation	estimation
	total	Full time	Part time
I 53 Grands magasins	40,9	46,8	30,3
I 54 Habillement	43,1	47,2	31,3
I 55 Alimentaire	46,2	64,2	33,2
I 56 Véhicules	43,3	43,4	42,4
I 57 Equipt du foyer	45,5	50,0	32,9
I 58 autres	45,2	50,0	32,4
L 81 Réparation auto	45,6	45,9	29,6
total hors auto	44,4	53,4	31,2
total avec auto	44,3	51,6	31,1

Les calculs réalisés à partir du Monthly Labour Survey sont relativement probables. Par contre il est vrai que ceux réalisés à partir du Chingin ne sont pas crédibles. Plus précisément, la colonne "total" est bonne car elle n'est pas estimée. Mais pour les deux autres colonnes qui tentent de donner les heures de full-timers et des part-timers séparément, on ne peut pas les considérer car les calculs reposent ici sur l'hypothèse que les rapports des heures full/total et part /total en vigueur dans les statistiques du MLS sont les mêmes que ceux en vigueur dans le Chingin. Ce qui est erroné car le Chingin n'inclut pas les contrats de travail de période limitée alors que le MLS les inclut. Ce qui a pour conséquence de surestimer les heures des full timer et des part timer du Chingin lorsque l'on applique les coefficients en vigueur dans le MLS.

Nous avons effectué les calculs d'une autre manière : nous avons utilisé les heures des part timer disponibles dans le Chingin mais au niveau non agrégé "gros+détail+café,restaurant".

Nous avons utilisé la clé de répartition du MLS non pas cette fois entre full et part mais pour éclater l'ensemble "gros, détail restaurants". On obtient ainsi des chiffres uniquement pour les par timer, les full timer n'étant pas identifiés en tant que tels dans le Chingin.

Heures moyennes mensuelles par salarié (jours de congés et fériés =14) Synthèse Chingin
Census 1993 (plus de 5 salariés hors temporaires contrat à durée limitée)

		estimation
	total	Part time
I 53 Grands magasins	171,0	119,9
I 54 Habillement	180,0	129,8
I 55 Alimentaire	193,0	109,0
I 56 Véhicules	181,0	133,7
I 57 Equipt du foyer	190,0	145,4
I 58 autres	189,0	140,6
L 81 Réparation auto	190,7	122,1
total hors auto	185,4	119,0
total avec auto	184,9	119,2

Heures moyennes hebdomadaires par salarié (jours de congés et fériés =14)
Synthèse Chingin Census 1993 (plus de 5 salariés hors temporaires contrat à durée limitée)

		estimation
	total	Part time
I 53 Grands magasins	40,9	28,7
I 54 Habillement	43,1	31,1
I 55 Alimentaire	46,2	26,1
I 56 Véhicules	43,3	32,0
I 57 Equipt du foyer	45,5	34,8
I 58 autres	45,2	33,6
L 81 Réparation auto	45,6	29,2
total hors auto	44,4	28,5
total avec auto	44,3	28,5

Partie 2 : le travail d'entretiens mené au Japon

1. Phase statistique

La première étape de cette recherche a consisté à repérer et collecter des données sur l'emploi dans les activités commerciales et de service au Japon. Des masses importantes de données issues d'enquêtes officielles ont été collectées et confrontées, et ont fait l'objet d'une première présentation et analyse dans le cadre d'un rapport d'étape méthodologique. Cette contribution portant spécifiquement sur le Japon est le pendant de celle préparée pour la France. Cette phase statistique est venue alimenter un rapport d'étape portant sur l'emploi et la productivité dans les activités de commerce remis en novembre 1995 au Commissariat Général du Plan. Il s'agit d'un travail réalisé essentiellement à partir de données statistiques au niveau macro-économique. Une fois ce repérage effectué, nous étions en état de comprendre vers quelles formules commerciales nous devions prioritairement nous tourner pour les entretiens.

2. Phase d'entretiens sur le commerce de détail

Afin de compléter le premier bilan statistique et de mener à bien notre objectif d'analyse des modes d'emploi dans le commerce de détail japonais nous avons mené des entretiens auprès des entreprises du secteur. Ces entretiens ont été menés entre mars 1995 et juillet 1996 en collaboration avec Hiroatsu NOHARA (Lest-CNRS) et Kazunari HONDA (Institut japonais du travail). Tous les entretiens ont été menés en japonais et tous les documents sur les entreprises sont en japonais à l'exception de certaines brochures publicitaires.

Deux principes ont été retenus pour ces entretiens :

- le premier est de mener des entretiens dans des formules commerciales suffisamment variées et importantes (en terme de marché et d'emplois) pour recueillir des informations ayant une représentativité convenable.
- le second principe a été de recueillir ces informations à deux niveaux (au moins) dans les entreprises : le niveau du siège et de sa direction du personnel et celui du magasin. Dans le second cas les entretiens ont été menés avec des directeurs de magasins, leurs assistants et parfois avec des employés. Ainsi nous avons opté pour un approfondissement de chaque étude de cas plutôt que d'étudier rapidement beaucoup d'entreprises. Les entretiens qui ont été menés ont duré en moyenne entre 4 et 5 heures, ils ont tous été enregistrés et retranscrits.

a) Les formules commerciales retenues

Quatre types de formules commerciales ont été retenus : les *Department Stores*, les *Convenience Stores*, les supermarchés alimentaires, les *General Merchandise Stores*.

b) Les niveaux d'entretien

Nous nous sommes efforcés de mener des entretiens systématiquement à deux niveaux : siège et magasin, ce qui est indispensable à la construction d'une représentation plurielle de notre objet d'étude. Les entretiens avec des salariés ont été menés au cours des visites de magasin, sur leur lieu de travail, mais il s'agit de points d'approfondissement et de confirmation des entretiens avec les cadres plutôt que de véritables entretiens. Il faut rappeler que les entreprises japonaises sont particulièrement difficiles à pénétrer, qui plus est, dans le secteur très compétitif de la distribution. Aussi les canaux multiples et les détours de production qu'il est nécessaire d'emprunter si l'on souhaite collecter une information dont la pertinence dépasse la langue de bois des discours des relations publiques, sont des facteurs qui

ralentissent le processus de recherche. Au Japon, le temps est peut-être plus qu'ailleurs, le prix qu'il faut savoir payer pour produire une recherche pertinente. Nous avons également effectué des entretiens préparatifs et complémentaires auprès de syndicats : le Zensen Dōmei, qui fédèrent les salariés de la distribution de détail des supermarchés et des GMS et le syndicat des salariés des Department stores.

Nombre d'entretiens effectués

	<i>Department Store</i>	<i>Convenience Stores</i>	<i>Supermarché</i>	<i>General Merchandise Stores</i>
Siège	2	2	1	3
Magasin	1	2	1	2
Syndicat	1		1	1
total (17)	4	4	3	6

Nombre de personnes rencontrées durant les entretiens (hors employés)

	<i>Department Store</i>	<i>Convenience Stores</i>	<i>Supermarché</i>	<i>General Merchandise Stores</i>		
				<i>GMS 1</i>	<i>GMS 2</i>	<i>GMS 3</i>
Siège	2	3	5	2	4	4
Magasin	2	4	2		3	2
Syndicat	2		5		5	
Total (45)	6	7	12	2	12	6

Les entretiens au niveau des sièges rassemblent dans la plupart des cas les directeurs du personnel et leurs collaborateurs ainsi qu'un secrétaire du président. Dans le cas des convenience stores nous avons eu un entretien avec un responsable de district en charge de 55 magasins.

Au niveau des magasins ce sont les directeurs des magasins et leur adjoint qui ont été interviewés. Dans le cas des convenience stores nous avons également interviewé un « leader crew », c'est à dire un employé qui est chargé de coordonner le travail des « arubaito » et des « part timers ».

La constitution des monographies par formule est fondée sur ces entretiens et sur les documents recueillis durant ou en dehors de ces entretiens :

- des documents de communication externe des entreprises tels que les guides d'embauche donnés aux nouveaux employés à leur arrivée, les brochures de présentation des activités de l'entreprise et les rapports d'activité. Par ailleurs nous avons utilisé les rapports financiers très détaillés des entreprises cotées.
- des documents internes aux entreprises ont été utilisés : il s'agit principalement des guides de promotion interne mis au point par les départements de GRH, et de manuels à l'usage des employés. Les sources syndicales ont été également consultées : ces sources permettent d'obtenir des données très précises sur les statuts et les rémunérations des salariés et d'établir des comparaisons entre les différentes entreprises.
- nous avons eu également recours à des études réalisées par le Ministère du travail (Institut du travail) sur les convenience stores, des enquêtes menées auprès des salariés sur leur satisfaction et leurs aspirations, et à des documents officiels relatifs à l'environnement juridique et réglementaire du travail dans le commerce.

2. Le cas de la France

La méthodologie qui a été retenue dans cette recherche s'articule autour de trois types d'investigations : une partie du travail empirique s'est fondé sur un travail statistique important à partir de sources de bases de données existantes parfois complétées par des statistiques issues des monographies) et la plupart des résultats produits de cette façon, notamment dans un perspective comparative, sont *originaux*, c'est-à-dire issus de nos traitements.

Notre recherche s'est également appuyée sur un travail d'enquêtes et d'études de cas réalisées en 1995 et 1996 ayant permis la rédaction de monographies d'entreprises ou d'établissements très détaillée.

Des sources complémentaires (généralement des études de cas réalisées par d'autres auteurs) nous ont permis de compléter ce travail d'investigations empiriques.

21. investigations statistiques :

On présente de manière moins détaillée que dans le cas du Japon la méthodologie des enquêtes de l'INSEE auxquelles nous avons eu recours car celles-ci sont davantage connues.

a. les sources utilisées.

Nous avons utilisé, pour cette recherche comparative internationale un bilan (« bible des sources françaises ») réalisé en 1995¹ et consacré à la mise à plat des caractéristiques des principales données françaises disponibles, ainsi que les méthodes de collecte et de traitement des données statistiques.

Les principales sources statistiques utilisées ont été les suivantes :

- les indicateurs macro-économiques de cadrage sont issus pour la plupart du Recensement de la Population (1982, 1990). Cette source a été privilégiée dès lors que nous voulions construire des indicateurs rapportés à la population totale ou à la population active occupée dans l'ensemble de l'économie.

- les Enquêtes Établissements dans le commerce de 1982 et 1992 ont été choisies aussi souvent que possible car leurs résultats sont le fruit d'enquêtes auprès des points de vente (les établissements) et sont disponibles à un niveau très fin de nomenclature (NAP 600). Sont issues de cette source :

- les données relatives aux caractéristiques des magasins : surface de vente, chiffre d'affaires (niveau et structure) et
- les données relatives à certaines caractéristiques de l'emploi (emploi par branche, par formule, taux de temps partiels ...).

- les Enquêtes Annuelles d'Entreprise également disponibles à un niveau détaillé de nomenclature (NAP 600) ont été exploitées pour leur périodicité et, souvent, en complément de l'Enquête Établissements, notamment lorsque cette dernière ne fournissait pas certains indicateurs.

¹GADREY Jean,, GALLOUJ Camal , « Etude Méthodologique pour une comparaison internationale sur l'emploi dans le commerce de détail et les services marchands aux ménages hors-santé », 240 p., Janvier 1995.

C'est le cas des taux de marge ou de la part et de la structure de la catégorie « non salariés », uniquement disponibles dans l'Enquête Annuelle d'Entreprise.

- les Enquêtes Emploi de 1990 à 1996 ont également fourni des informations importantes sur les caractéristiques de l'emploi pour nos investigations empiriques. Nous avons utilisé les données des publications de l'Insee. Mais celles-ci ne sont disponibles qu'à un niveau d'activité économique de 38 postes maximum. Nous avons donc été amenés à traiter, à partir des données individuelles de la base de données de l'Insee, des informations statistiques plus fines pour l'année 1995. Nous avons notamment utilisé ces informations pour évaluer la part des emplois atypiques dans certaines formules du commerce de détail, en particulier dans les hypermarchés et les supermarchés pour lesquels la taille de l'échantillon s'avérait suffisamment représentatif. Dans le cas des autres « formules », pour lesquelles l'échantillon n'a pas de représentativité suffisante, nous avons construit de telles statistiques à partir de nos monographies d'entreprises et d'établissements jugées plus fiables.

b. les nomenclatures de branches d'activité

On a retenu comme branches d'activités du commerce de détail les catégories 61 à 64 de la NAP 600 de la nomenclature d'activité, c'est-à-dire :

- 61. commerce de détail d'alimentation de grande surface
- 62. commerce de détail alimentaire de proximité ou spécialisé
- 63. commerce de détail non alimentaire non spécialisé
- 64. commerce de détail non alimentaire spécialisé

On a inclus dans la catégorie 62, à chaque fois que cela était possible ou à chaque fois que la prise en compte de cette activité était susceptible de modifier les résultats d'ensemble, les boulangeries-pâtisseries (code 38). Ceci était nécessaire pour assurer une certaine comparabilité avec les données japonaises.

Par contre, sauf mention contraire, l'activité « commerce et réparation automobile » a été exclue du champ de cette recherche.

c. le traitement statistique

- Le chiffre d'affaires et le chiffre d'affaires en volume

Les données « brutes » issues directement de l'Enquête Établissements ou de l'Enquête Annuelle d'Entreprise ont été utilisées tant qu'il ne s'agissait pas de comparer de chiffre d'affaires dans le temps, ou par rapport au Japon.

C'est en raisonnant en volume que nous pouvions effectuer des comparaisons dans le temps. Le chiffre d'affaires annuel déflaté combine le chiffres d'affaires hors taxe en Francs courants (au numérateur) et un indice des prix du chiffres d'affaires de la branche étudiée (au dénominateur). Il exprime, en conséquence, de manière à peu près représentative, le volume de biens qui a été vendu pendant l'année.

L'indice des prix du chiffre d'affaires qui a été retenu a été reconstruit à partir de différents Bulletins Mensuels de Statistiques de l'Insee qui publient tous les ans des indices du chiffre d'affaires. Le traitement réalisé s'est fait sur le principe de l'égalité suivante :

$$\text{CA volume} = \frac{\text{CA nominal}}{\text{Indice des prix du CA}} \times 100$$

- Le chiffre d'affaires en termes de parité de pouvoir d'achat

Les parités de pouvoir d'achat (PPA) offrent l'avantage de permettre des comparaisons internationales en volume. Le principe est le suivant: lorsque des PPA sont construites, un montant monétaire donné et converti au moyen de ces PPA permettra d'acheter le même panier de biens dans les pays considérés. Par exemple, si le panier est $P1 = X+Y+Z+T = 1000$ Yens et que ce même panier de biens $P1 = X+Y+Z+T = 50$ Francs alors on dira que les PPA sont telles que 1000 Yens égalent 50 francs, soit $1F=20Yens$.

Cette parité construite à des fins de comparaisons internationales, est d'abord conçue à des niveaux de paniers de biens homogènes (par exemple $P1 =$ « panier de pains » composé de 4 sortes de pains de dimensions et qualité différentes). Il faut dans un deuxième temps que ces parités affectées à des paniers ou produits directement comparables, puissent être agrégées. Ceci est réalisé selon différentes méthodes.

Cette agrégation consiste, sur le principe, à additionner de façon pondérée les parités non pondérées de ces groupes de produits de telle sorte qu'on obtienne des PPA (et des dépenses réelles) pour toutes les composantes de dépenses (ex: dépenses en produits alimentaires et non pas seulement dépenses en pain) jusqu'au niveau du PIB si besoin.

La parité des pouvoir d'achat est, par ailleurs, directement liée aux dépenses effectuées. La question se pose de savoir si l'on doit raisonner en termes de dépenses de consommation (ce qui est consommé par les différents agents) ou de dépenses d'achat (ce qui est acheté par les différents agents). Dans un pays donné, cette distinction ne s'impose pas, car tous les agents sont globalement soumis au même régime. Par contre, dans un souci de comparaison internationale, cette différence est importante car un certain nombre de consommations peuvent être fournies à titre gratuit (ou quasi gratuit) dans certains pays et pas dans d'autres (c'est le cas par exemple de services d'éducation en France alors qu'a Japon, l'éducation est payante): dans ce cas, si on raisonne sur les achats uniquement, il y aura une sous estimation de l'éducation en France, par rapport au Japon.

En ce qui nous concerne, cependant, cette distinction n'est pas primordiale car les parités de pouvoir d'achat que nous utiliserons seront uniquement celles de groupes de produits commercialisés par le secteur du commerce de détail, qui n'a pas de branche d'activité dite "publique" ni en France, ni au Japon.

Pour nos calculs, les séries de parités de pouvoir d'achat ont été empruntées aux publications de l'OCDE (1995).

Pour les ajustements du chiffre d'affaires des formules du commerce de détail à dominante alimentaire, on a plutôt retenu un indice des PPA des produits alimentaires.

Pour les ajustements des salaires et rémunérations, on a retenu pour la comparaison internationale un indice de PPA des dépenses globales des ménages.

Les tables de PPA étant disponibles en dollars américains (voir tableau ci-dessous), on a effectué des conversions directes de yens en francs.

**PPA des dépenses finales imputées au PIB
en monnaies nationales par dollar américain
1993**

	Japon	France
consommation individuelle des ménages	154	5,80
produits alimentaires	186	5,73
PIB	155	5,76

source : OCDE; « *Purchasing Power Parities and Real Expenditures : 1993* », Paris, 1995; extraits du Tableau 1.6.

En 1993, on en déduit donc les équivalences suivantes :

100 Yens = 3,77 FF en termes de PPA pour les consommations individuelles des ménages.

100 Yens = 3,08 FF en termes de PPA pour les consommations de produits alimentaires.

Parallèlement, et à titre indicatif, 100 Yens équivalaient à 5,09 FF au taux de change moyen de 1993.

- les heures travaillées :

Nous avons utilisé les données de l'Enquête Annuelle d'Entreprise (1982 et 1992) relatives aux heures travaillées des salariés dans l'ensemble du secteur; puis par calculs, les ratios des heures moyennes par salarié.

Ces ratios ont ensuite été appliqués à la répartition, plus pertinente pour notre recherche, des effectifs salariés par établissement (disponible dans l'Enquête Établissements 1982 et 1992).

Ceci nous a permis d'obtenir un volume d'heures totales travaillées à un niveau détaillé de l'activité économique du commerce de détail (NAP 600) et suivant une répartition par établissement.

Ce type de traitement pose que des problèmes limités tant qu'on s'intéresse aux heures effectuées par les effectifs salariés.

En ce qui concerne les non salariés, dont les heures travaillées ne sont pas enregistrées, on a fait l'hypothèse, qu'en moyenne, ceux-ci travaillaient 1,3 fois plus que les salariés. En effet, les entrepreneurs individuels sont trois fois plus nombreux que les aides familiaux dans cette catégorie des « non salariés », et, on peut supposer que les premiers travaillent au moins 50 heures par semaine, compensant largement, de cette manière, les horaires à temps partiels de certains aides familiaux.

Quelle que soit l'hypothèse retenue en ce qui concerne les horaires des non-salariés, et compte tenu de leur poids dans les formules que nous étudions de plus près, les résultats diffèrent peu en termes d'heures travaillées.

	commerce de détail (ensemble)	hypermarché	supermarchés	supérettes
taux de non salariés (+ indépendants)	13,2%	0,93%	2,2%	16,9%

source: traitement interne de l'Enquête Emploi 1995

Les heures de travail des salariés et non salariés ont ensuite été cumulées et c'est ce résultat qui a été repris comme dénominateur pour le calcul du ratio CA/heures travaillées.

On a ainsi obtenu les résultats principaux suivants :

**Total des heures travaillées en France, par formules,
1982 -1992 (en millions d'heures)**

	hypermarchés	supermarchés	supérettes	grands magasins	ens cce détail
1982 <i>part dans le CD</i>	187,9 (6,3%)	192,4 (6,4%)	88,1	65,4 (2,2%)	2996
1992 <i>part dans le CD</i>	289,7 (10,6%)	292,7 (10,5%)	36,6	46,8 (1,7%)	2 754
variation 82-92	+ 54,2%	+52,1%	-58,4%	-28,4%	-8,1%

sources : calculs à partir de l'Enquête Établissements et l'Enquête Annuelle d'Entreprises de 1982 et 1992.

Pour d'autres données statistiques, telles que les rémunérations ou la durée du travail, nous avons plutôt utilisé nos études de cas (le plus souvent parce que les données par formules n'étaient pas disponibles dans les sources statistiques nationales) en vérifiant à chaque fois que cela s'avérait possible la cohérence de nos résultats monographiques avec des données nationales globales, ou avec d'autres études existantes.

22. les enquêtes et études de cas.

Des études de cas ont été réalisées dans les principales formules retenues pour la comparaison : en tout, cinq monographies ont été rédigées pour la France concernant les hypermarchés (2 monographies), les supermarchés (2 monographies), les grands magasins (1 monographie).

Chacune d'entre elles a été rédigée sur la base de plusieurs entretiens semi-directifs approfondis auprès des responsables des établissements ou des entreprises enquêtées (Directeur Général et Directeur des Ressources Humaines), et parfois auprès d'employés des magasins.

On présente ci-dessous une grille d'entretien-type, utilisée dans les deux pays mais qui, en fonction des personnes interrogées, a pu subir quelques modifications.

grille d'entretien-type

GRILLE D'ENTRETIEN

1. Informations sur le positionnement commercial du magasin

nb de références

composition de l'assortiment (largeur et profondeur) c'ds diversité des références pour un même type de produit.

positionnement par rapport à la concurrence (message publicitaire dominant)

facteurs d'attraction de la clientèle

prix,
promotions,
choix,
service,
proximité

services proposés par le magasin

SAV, crédit, accueil, reprise articles, essayage, garde des enfants, disponibilité du personnel, attrait du personnel, livraison à domicile,

Autres....

part des effectifs employés à la production de ces services (si possible)

2 Principaux ratio de gestion du magasin

CA-SV

surface de vente (et taille relative par rapport à d'autres grands magasins)

chiffre d'affaires annuel moyen

CA/m² (rendement au m²)

panier moyen

charges d'exploitation

frais de personnel / CA

marge brute (ventes - achats) / CA

marge nette (marge brute - charges d'exploitation) /CA

charges locatives

ventilation par cat de produits

ventilation du CA par grande catégorie de produit

ventilation de la surface de vente par catégorie de produits

effectifs

effectifs du magasin et évolution récente

effectifs / m²

CA/ personne

CA/ heure travaillée

4. Organigramme du magasin

hiérarchie

répartition des rayons (responsabilités, 1 chef par secteur, rayon...)

contenu des fonctions par niveau hiérarchique

5. Caractéristiques de la main d'oeuvre

part dans l'effectif global :

du temps partiel

des CDD

du personnel extérieur à l'entreprise (sous traitance dans les rayons)

des femmes

des moins de 25 ans

des plus de 50 ans

des bacheliers

des contrats spéciaux (SIVP, contrats de qualif, apprentis)

des stagiaires

féminisation des catégories: caisse, employés, managers

6. salaires et coût du travail par catégorie et par statut

7. Temps partiel et horaires de travail

horaires d'ouverture du magasin, évolution récente

horaires du travail du personnel, horaires contractuels réels

mode de gestion de ces horaires

congés payés

taux de temps partiel par catégorie: caisse employés managers

recours aux heures supplémentaires et

recours aux heures complémentaires

8. Utilisation de la main d'oeuvre atypique

formes de contrats atypiques utilisés

importance du recours au travail précaire, motifs d'utilisation et évolution

durée moyenne des contrats

référence pour certains individus

possibilité de passage à CDI

9. Les relations professionnelles

présence de délégués du personnel dans le magasin

principaux thèmes de négociation dans le magasin et dans l'entreprise

derniers accords signés

Certains indicateurs sont directement issus du travail monographique que nous avons mené. Ces études de cas nous ont notamment permis de présenter des ordres de grandeur relatifs (a) aux rémunérations et coûts du travail et (b) aux horaires de travail hebdomadaire et annuels.

a. les rémunérations et coûts du travail

Les données statistiques que nous avons collectées en matière de rémunérations salariales et de coûts du travail sont essentiellement issues de deux sources. Nous avons exploité d'une part les monographies et bilans sociaux des entreprises enquêtées pour les salaires annuels bruts moyens (1994), et d'autre part nous sommes fondés sur un document de l'INSEE² pour les coûts du travail (notamment la contribution de l'employeur).

Dans le tableau ci-dessous, on présente en grisé les cellules dont les valeurs ont été estimées. Ces estimations sont issues des hypothèses de travail suivantes :

1. hypothèses sur les niveaux de salaire :

Les salaires des temps partiels ont été calculés sur la base d'un horaire de travail de 24 heures hebdomadaires³. On a choisi comme niveau de salaire horaire de cette catégorie à temps partiel les niveaux de salaire moyen des employés.

On a ensuite calculé des moyennes salariales (toutes catégories d'emploi confondues) en retenant la pondération suivante : 5% de cadres, 10% d'agents de maîtrise et 85% d'employés.

Salaires dans les hypermarchés français. 1994

FRANCE (1994)		
salaire annuel brut moyen (y compris « primes » ou « bonus »)	temps complets	temps partiels
	employés 99 500	84 000
	maîtrise 142 800	
	cadres 248 400	
	moyenne 114 000	

sources : monographies et bilans sociaux (1994) et traitement par nous des données.

2. Les niveaux de charges sociales.

En France, le salaire brut comprend le salaire net perçu par le salarié et une part de cotisations sociales (sécurité sociale, assurance chômage, retraite complémentaire et CSG) à sa charge. En 1994, cette part s'élevait à 20,9%. Puisque les données comparées sont présentées en salaires annuels bruts, on n'a pas tenu compte de cette part.

²BAYET Alain, DEMAILLY Dominique, « Salaires et coûts salariaux, 45 ans d'évolution », INSEE Première, n°449, Mai 1996.

³Voir rapport et méthodologie du calcul des horaires hebdomadaires des différentes catégories de salariés.

Les cotisations patronales françaises sont constituées de charges de sécurité sociales, d'assurance chômage, retraite complémentaire, fonds de garantie sur les salaires, allocation logement, taxe d'apprentissage et formation professionnelle. Elles sont calculées à partir des salaires bruts. Elles s'élèvent en 1994 à 39,6% des salaires bruts pour tous les employés, et à 37,6% pour les cadres (et 31,1% pour les salaires les plus élevés).⁴

Depuis Juillet 1993, des allégements de charges sur les bas salaires sont possibles. D'autre part, depuis cette date, le taux de prélèvement est progressif :

Il s'élève à 34,2% des salaires bruts jusqu'à 1,1 fois le SMIC et s'élève à 36,9% de 1,1 à 1,2 fois le SMIC.

En ce qui concerne les calculs que nous avons effectués, nous avons retenu, pour les salariés employés et agents de maîtrise à temps complet, le taux de 39,6%.

Par ailleurs et depuis 1993 également, des exonérations partielles de charges (notamment exonérations de charges de sécurité sociale) sont prévues pour les nouveaux contrats de TP. Nous avons considérés qu'un peu moins de la moitié des contrats à temps partiel (45%) avaient été signés avant 1993 et qu'en conséquence l'abattement sur les charges ne concernait que 50% des temps partiels.

Le taux global de contribution ainsi estimé pour les temps partiels s'élève à 30%.

Charges sociales dans les hypermarchés

1994

charges sociales (à la charge de l'employeur)	employés	39 400	19 200
	maîtrises	56 600	(39%)
	cadres	93 400	
	moyenne	45 000	
		(39,6%)	
coût salarial total (tableau 1+2°)	employés	139 000	83 200
	maîtrises	199 000	
	cadres	342 000	
	moyenne	159 000	

Des hypothèses semblables ont été formulées dans le cas des supermarchés et des grands magasins et les tableaux suivants présentent les résultats ainsi obtenus.

⁴Bayet A. , Demainly D, (1996),op. cit.

Salaires et coûts du travail annuels dans les supermarchés

		FRANCE (1995)	
		TC	TP
salaire annuel brut moyen (yc « primes » ou « bonus »)	employés	84 000	54 000
	maîtrise	156 000	
	cadres	218 000	
	moyenne	98 000	
charges sociales (à la charge de l'employeur)	employés	33 300	16 200
	maîtrises	61 800	
	cadres	86 300	
	moyenne	38 800	
coût salarial total	employés	117 000	70 200
	maîtrises	218 000	
	cadres	304 000	
	moyenne	136 000	

sources : monographies (1995) et traitement par nous des données.

Salaires et coûts du travail dans les grands magasins

		FRANCE	
		TC	TP
salaire annuel brut moyen (yc « primes » ou « bonus »)	employés	88 000	56 500
	maîtrises +		
	cadres	218 000	
	moyenne	109 000	
charges sociales (à la charge de l'employeur)	employés	35 000	17 000
	maîtrises +		
	cadres	86 000	
	moyenne	43 000	
coût salarial total	employés	123 000	73 500
	maîtrises +		
	cadres	304 000	
	moyenne	152 000	

sources : monographies (1996) et traitement par nous des données recueillies.

b. la durée du travail hebdomadaire et annuelle

Nous nous sommes fondés sur deux sources pour évaluer, par grands types de contrats de travail (temps complets et temps partiels), les normes de durée moyenne du travail hebdomadaire et annuelles en France dans les différentes formules du commerce de détail étudiées.

les temps complets :

La source statistique utilisée pour évaluer les horaires hebdomadaires moyens des temps complets est issue des études de cas. Celles-ci nous indiquent que les employés à temps complet ont une durée hebdomadaire (\bar{d}_e) d'environ 39 heures. Les cadres ont, pour leur part, une durée hebdomadaire de travail \bar{d}_c d'environ 50 heures⁵.

On peut calculer une moyenne de durée de travail des temps complets en pondérant les deux catégories d'emplois⁶. De cette manière, on obtient : $\bar{d}_{TC} = (0,80 \times \bar{d}_e) + (0,20 \times \bar{d}_c)$.

Soit une durée hebdomadaire moyenne des temps complets de 40 heures.

les temps partiels :

Les durées hebdomadaires de travail dans le commerce de détail des temps partiels sont issues de l'Enquête Emploi et des résultats obtenus ci-dessus. L'Enquête Emploi de 1996 indique en effet que la durée hebdomadaire du travail dans le commerce de détail, toutes catégories confondues (\bar{d}) est de 36,3 heures⁷.

En utilisant l'égalité suivante, on peut en déduire l'horaire hebdomadaire moyen des temps partiels du commerce de détail.

$$\bar{d} = (\bar{d}_{TC} \times \%TC) + (\bar{d}_e \times \%TP)$$

$$\text{soit } \bar{d}_e = \frac{36,3 - 41 (0,72)}{0,28} = 24 \text{ heures.}$$

Ces résultats ont ensuite été exploités directement dans le rapport. Ils concordent avec nos observations directes et nos études de cas.

On trouvera, dans le rapport annexé détaillé, des compléments, plus ponctuels, d'informations concernant les sources et les traitements des données lorsque les indications n'auront pas été présentées dans la présente annexe.

⁵qui oscille entre 45 et 55 heures

⁶Le taux de temps partiel dans le commerce de détail étant de 28% toutes catégories de salariés confondues et s'adressant quasiment exclusivement aux employés, on peut considérer que les temps complets ont une structure de 20% de cadres et agents de maîtrise et 80% d'employés.

⁷ à titre indicatif, l'Enquête Annuelle d'Entreprises de 1992 indiquait 36,9 heures.

RESUME DE LA RECHERCHE

France-Japon : l'emploi en détail. Essai de socio-économie comparative

*Jean Gadrey, Florence Jany-Catrice, Thierry Ribault
avec la collaboration de C. Gallouj, C. Baret, H. Nohara et K. Honda*

Novembre 1996

Le commerce de détail japonais "produit" nettement plus d'emplois ("toutes choses égales par ailleurs") que son homologue français, et il gère cet emploi selon des modalités très différentes. C'est la première justification de cette recherche. La seconde est l'intérêt qu'il y a, pour mettre au point progressivement des méthodes de recherche comparatives sur l'emploi, à se pencher sur des situations vraiment distinctes *entre sociétés marchandes et salariales développées*. Car le commerce de détail japonais n'est plus, contrairement à une image qui avait encore quelques fondements il y a vingt ans, un système de petits commerçants indépendants. Le salariat y domine, autant qu'en France. Le "petit commerce" de proximité (au sens de commerce de détail réalisé par des magasins de petite taille) y reste important, mais il est devenu de plus en plus salarié, organisé en chaînes (spécialisées, ou non spécialisées comme les "convenience stores"), avec des cas fréquents où l'ancien propriétaire indépendant est devenu le manager de son magasin intégré à une chaîne, soit en restant propriétaire (chaînes volontaires), soit en devenant franchisé ou gérant salarié.

Le rapport est organisé en deux sections.

A. La première section (niveaux et systèmes d'emploi dans le commerce de détail japonais : une comparaison avec la France) est divisée en quatre parties :

Dans une première partie, nous présentons les principales statistiques comparatives que nous avons construites pour évaluer les écarts -qui s'avèrent considérables- entre le Japon et la France en matière de quantité d'emploi dans le commerce de détail en général, et dans le commerce de détail alimentaire en particulier.

Dans une seconde partie, nous envisageons une première série d'explications possibles de ces écarts, à partir de variables économiques : les différences de durée du travail (qui n'expliquent nullement le poids supérieur de l'emploi commercial au Japon,

bien au contraire), les écarts de productivité du travail (dont on montre qu'ils sont importants à première vue, mais dépourvus de pouvoir explicatif), les différences de qualité de service (considérables, et décisives dans l'explication recherchée), et enfin des différences de " coût salarial relatif ", notion aussi difficile à manier qu'indispensable dans la comparaison (environ la moitié de l'explication s'y trouverait).

La troisième partie analyse des différences plus qualitatives, en matière de mode de gestion des ressources humaines et en particulier de segmentation et de flexibilité du travail. On y montre que la segmentation de l'emploi commercial est plus poussée au Japon qu'en France, et plus systématiquement fondée sur la "division familiale" du travail et des rôles.

La quatrième partie propose d'appliquer à la question posée une méthode d'analyse comparative fondée sur l'utilisation de quatre "dimensions" ou "espaces socio-économiques". On essaie de montrer que ce type de méthode socio-économique et "systémique" permet d'aller plus loin dans l'interprétation des différences, en situant les variables économiques (celles des parties 1 et 2) et les catégories de la segmentation (§ 3) dans leur contexte "sociétal" respectif.

B. La seconde section est en partie indépendante de la comparaison précédente, bien qu'elle nous ait été largement inspirée par cette recherche et qu'elle ait en retour contribué à la structurer. Elle contient des réflexions à caractère plus général sur les comparaisons internationales en matière d'emploi et sur les méthodes "socio-économiques" envisageables pour les mener à bien.

Enfin, en annexe, on indique les sources d'information, la nature du travail empirique, les études de cas réalisées, et les principes méthodologiques retenus (méthodes statistiques, d'enquête, de comparaison, etc.) .

(Synthèse de la recherche)

France-Japon : l'emploi en détail. Essai de socio-économie comparative

*Jean Gadrey, Florence Jany-Catrice, Thierry Ribault
avec la collaboration de C. Gallouj, C. Baret, H. Nohara et K. Honda*

Novembre 1996

Le commerce de détail japonais "produit" nettement plus d'emplois ("toutes choses égales par ailleurs") que son homologue français, et il gère cet emploi selon des modalités très différentes. C'est la première justification de la recherche que nous avons entreprise sur ce pays. La seconde est l'intérêt qu'il y a, pour mettre au point progressivement des méthodes de recherche comparatives sur l'emploi, à se pencher sur des situations vraiment distinctes *entre sociétés marchandes et salariales développées*. Car le commerce de détail japonais n'est plus, contrairement à une image qui avait encore quelques fondements il y a vingt ans, un système de petits commerçants indépendants. Le "petit commerce" de proximité (au sens de commerce de détail réalisé par des magasins de petite taille) y reste important, mais il est devenu de plus en plus salarié, organisé en chaînes (spécialisées, ou non spécialisées comme les "convenience stores"), avec des cas fréquents où l'ancien propriétaire indépendant est devenu le manager de son magasin intégré à une chaîne, soit en restant propriétaire (chaînes volontaires), soit en devenant franchisé ou gérant salarié. Il apparaît même que la structure des établissements du commerce de détail est plus atomisée en France qu'au Japon si l'on raisonne en termes de dispersion des effectifs.

Notre recherche vise donc à rendre compte du nombre élevé d'emplois existant dans le commerce de détail japonais, à analyser les systèmes d'emploi correspondants (segmentation des emplois, flexibilité du travail, et interprétation de ces caractéristiques à partir d'autres "facteurs" ou "espaces" de l'économie et de la société japonaise), et à entreprendre une comparaison avec la situation française, décrite et modélisée selon les mêmes principes. Elle vise, dans le même temps, à faire progresser les méthodes d'analyse comparative des questions économiques et sociales, en mettant en oeuvre une démarche originale.

Le rapport est organisé en deux sections.

A. La première section (niveaux et systèmes d'emploi dans le commerce de détail japonais : une comparaison avec la France) est divisée en quatre parties :

Dans une première partie, nous présentons les principales statistiques comparatives que nous avons construites pour évaluer les écarts entre le Japon et la France en matière de quantité d'emploi dans le commerce de détail en général, et dans le commerce de détail ali-

mentaire en particulier. Dans une seconde partie, nous envisageons une première série d'explications possibles de ces écarts, à partir de variables économiques : les différences de durée du travail et de productivité d'une part, les différences de qualité de service d'autre part, et enfin des différences de " coût salarial relatif ", notion importante mais délicate. La troisième partie analyse des différences plus qualitatives, en matière de mode de gestion des ressources humaines et en particulier de segmentation et de flexibilité du travail.

La quatrième partie propose d'appliquer à la question posée une méthode d'analyse comparative fondée sur l'utilisation de quatre "dimensions" ou "espaces socio-économiques". On essaie de montrer que ce type de méthode socio-économique et "systémique" permet d'aller plus loin dans l'interprétation des différences, en situant les variables économiques (celles des parties 1 et 2) et les catégories de la segmentation (§ 3) dans leur contexte "sociétal" respectif.

B. La seconde section est en partie indépendante de la comparaison précédente, bien qu'elle nous ait été largement inspirée par cette recherche et qu'elle ait en retour contribué à la structurer. Elle contient des réflexions à caractère plus général sur les comparaisons internationales en matière d'emploi et sur les méthodes envisageables pour les mener à bien.

Enfin, en annexe, on indique les sources d'information, la nature du travail empirique effectué et des études de cas réalisées.

Niveaux et systèmes d'emploi dans le commerce de détail japonais : une comparaison avec la France

1. Des écarts très importants en matière de quantité d'emploi commercial

	Japon		France	
	1982	1991	1994	1982
Nombre de magasins/1 000 hab.	15	13.4	12.5	10.6
Emploi(détail)/magasin	4.1	4.9	5.6	3.8
Emploi (détail)/1000 hab.	61.5	65.7	69.9	40.3
Emploi (détail)/emploi (gros)	1.62	1.58		2.3
				2

Sources : Recensement de la Population 1982, Enquêtes Etablissements, 1992 pour la France. Pour le Japon, les chiffres d'emploi proviennent du Census of Commerce. Dans les deux cas, le commerce automobile est inclus.

L'emploi commercial total pour 1 000 habitants est donc, en 1992, 75 % plus important au Japon qu'en France. Si l'on raisonne maintenant en proportion de la population active totale, on obtient les chiffres suivants : en France, au recensement de la population de 1990, 9,4 % de la population active était employée dans le commerce de détail. Au Japon, en 1991, en comptant les emplois d'*arubaito* (étudiants notamment) cette proportion était de 12,3 %¹, soit un chiffre supérieur de 31 % au chiffre français. L'emploi commercial total (détail + gros) représentait, en 1994, 18,3% de la population active occupée au Japon² et 13,4 % en France³. Or les taux de salarisation de cet emploi sont comparables dans les deux pays (autour de 75 % en 1992).

2. Un premier système d'explications : durée du travail, productivité commerciale, qualité de service et coût salarial relatif.

Pour expliquer qu'il y ait beaucoup plus d'emplois au Japon qu'en France dans le commerce de détail, on évalue successivement et de façon comparative les effets (sur l'emploi total) de la durée du travail, de la productivité du travail, de la qualité des services, et du coût du travail dans les deux pays. Ces quatre facteurs constituent un "premier cercle" de variables économiques incontournables. Il apparaîtra ensuite (§4) qu'elles ont besoin elles-mêmes d'être "expliquées. C'est alors que l'on entrera vraiment dans une interprétation socio-économique.

2.1. la durée moyenne du travail

Les données sur la durée moyenne du travail montrent que :

¹Sur la base de l'Establishment Census. Le Labor Force Survey fournit un chiffre voisin (12,2%).

²enquête sur le Labor Force Survey; 1994.

³ selon l'enquête emploi de 1994.

- la durée du travail des salariés à temps pleins est nettement supérieure au Japon, aussi bien pour la durée hebdomadaire [45 heures contre 40 heures en France] que pour la durée annuelle [2200 heures environ contre 1800 heures en France¹].
- la durée moyenne du travail des salariés à temps partiels est faible en France [24 h en 1996²] et élevée au Japon [de l'ordre de 29 h] si on ne prend en compte que les *pâto*, mais finalement assez proche de la France si on y inclut les *arubaito* [25 h] puisque la durée moyenne de travail de ces salariés est beaucoup plus faible.
- au total, dans le commerce de détail, la moyenne annuelle des heures de travail des salariée en 1991 est donc supérieure au Japon : selon nos hypothèses, elle aurait été de 1850 au Japon (y compris *arubaito*) contre environ 1600 en France. On ne peut donc pas invoquer cette variable pour expliquer le niveau supérieur de l'emploi commercial au Japon, au contraire.

2.2. la productivité du travail

On définit en général la productivité du travail commercial³ par le volume des biens vendus par heure de travail, et les gains de productivité par la progression du rapport entre l'indice des ventes à prix constants et l'indice du volume de travail fourni. Pour comparer cette productivité *entre deux pays*, il est donc logique d'utiliser des PPA (parités de pouvoir d'achat) afin d'évaluer dans les deux cas le volume des ventes par heure de travail⁴. Si l'on effectue ces calculs, et moyennant des approximations et des hypothèses sur la durée du travail annuelle des principales catégories de travailleurs, salariés et non salariés, on obtient les estimations suivantes, exprimées en francs français.

Ventes "réelles" (PPA) par heure travaillée, en francs

	Japon 1991	France 1992	Japon/France
- Total détail (n.c. automobile)	262	449	58 %
- Grande distribution alimentaire	420	945	44 %
- Alim. générale de proximité	280	455	62 %
- Alim. spécialisée	152	239	63 %

Sources : calculs réalisés à partir des *Enquêtes Annuelles d'Entreprise* et *Enquêtes d'Établissements pour la France* et à partir de données du *Census of Commerce (MITI)* du *Monthly Labour Survey* pour le Japon.

Même si des approximations sont nécessaires pour obtenir ces chiffres, l'écart est énorme. La productivité commerciale par heure de travail est presque deux fois plus élevée en

¹ Le volume annuel de travail a été calculé sur la base de 49 semaines de travail au Japon (soit 15 jours de congés dont 9 jours fériés) contre une base annuelle de travail en France de 45 semaines (soit 7 semaines de congés dont 10 jours fériés).

² Evaluation à partir de l'enquête emploi de 1996, sur la base d'estimations convergentes de la durée du travail des salariés à temps plein et du taux de temps partiel.

³ Pour d'autres développements sur les concepts et sur la mesure de la productivité dans le commerce, cf. J. Gadrey, *Services : la productivité en question*, Desclée de Brouwer, 1996.

⁴ Pour des détails sur la méthodologie, voir rapport annexe.

France, et cela est encore plus net dans les grandes surfaces alimentaires, un secteur qui emploie beaucoup plus de monde en France (hypermarchés en particulier) qu'au Japon. Et si on examine *les gains de productivité* entre 1982 et 1992 dans le commerce de détail (hors automobile), on obtient les estimations suivantes :

Taux de variations annuels moyens, 1982-1992 (en pourcent)

	France	Japon (1982-91)
Productivité du travail	6.85	2.4
Emploi total	- 0.26	1.2

Tout semble donc indiquer que l'analyse est terminée : c'est parce qu'ils sont moins productifs et qu'ils réalisent peu de gains de productivité que les japonais emploient plus de monde dans le commerce de détail.

Or cette explication n'est pas satisfaisante. Elle assimile la productivité commerciale au volume de biens vendus par heure de travail *sans tenir compte des services rendus à la clientèle*, elle réduit l'output commercial au seul acte de vente en négligeant toutes les activités créatrices de valeur ajoutée ou de "surplus du consommateur". Elle ne tient pas compte de la qualité, de l'assistance à la clientèle, de l'individualisation du service. Elle doit donc être complétée par une *comparaison de la qualité des services commerciaux* au Japon et en France.

2.3. Comparaison de la qualité et des services offerts

On peut montrer que, au Japon, l'étendue et la profondeur des services rendus par les magasins du commerce de détail sont, en moyenne, beaucoup plus vastes qu'en France. A titre d'exemple, il y a en moyenne au Japon plus d'aliments préparés et de service "à la coupe" (symbolisé par le rayon des poissons, le plus représentatif de la qualité), plus d'information fournie aux clients, plus d'ambiance de "marché" où l'on peut déguster les produits, plus de service après-vente, des horaires d'ouverture plus larges, plus d'assistance aux rayons et aux caisses (pour l'emballage par exemple) et de livraison gratuite à domicile et, ce qui n'est pas le moins important, *une plus grande proximité moyenne du lieu d'habitation*.

Toutes ces fonctions de service exigent plus d'emplois, mais pour un "output" qui est qualitativement différent de celui du commerce français. Autrement dit il est trompeur d'utiliser l'indice de volume des ventes pour analyser le produit commercial : il faudrait en théorie utiliser un indice complexe du type : (indice de volume des ventes) x (indice de qualité et de volume des services rendus). Le niveau relativement élevé de qualité et de service commercial au Japon (y compris en matière de proximité) répond à des normes sociales et culturelles qui sont celles du consommateur japonais et détermine pour une bonne part le niveau de l'emploi.

2.4. L'influence des coûts salariaux :

Les principaux résultats sont les suivants :

- a. les coûts horaires du travail des salariés à temps complets sont du même ordre de grandeur en France et au Japon :
- b. les coûts horaires du travail des salariés à temps partiel sont de 50% à 80% plus élevés en France qu'au Japon
- c. le dualisme des coûts relatifs au Japon est beaucoup plus accentué qu'en France, où les différentiels de coûts horaires entre temps partiels et temps pleins sont assez faibles.

Moyennant un certain nombre d'hypothèses que nous ne développons pas ici, on peut estimer, sur la base de ce genre de raisonnement, que le faible niveau relatif des coûts salariaux japonais "explique" (mécaniquement) que *pour un même ratio de frais de personnel et un même volume de ventes*, on offre 55 % de travail (en volume d'heures) de plus qu'en France dans le commerce alimentaire.

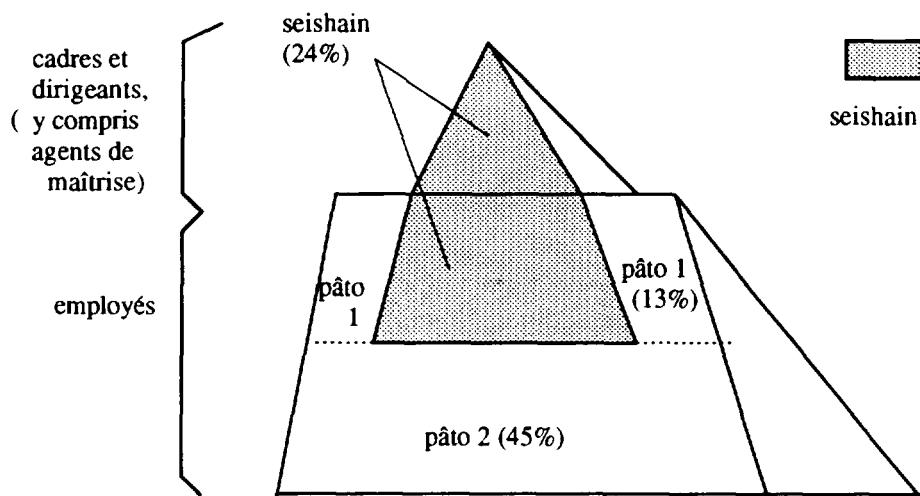
Les conditions de la concurrence au Japon, les conventions de qualité, de service, de proximité, et l'histoire ou la "trajectoire" de la distribution, expliquent largement cette différence très importante. Le niveau relatif très élevé du volume de travail (qui conditionne le niveau relatif élevé de l'emploi) s'explique donc en partie par les normes et conventions de coût salarial, mais pour une part aussi importante par les normes et conventions de qualité et de service, ainsi que par des facteurs liés appartenant aux autres dimensions du système interprétatif (paragraphe 4).

3. Modèles de segmentation de l'emploi et de flexibilité du travail au Japon et en France

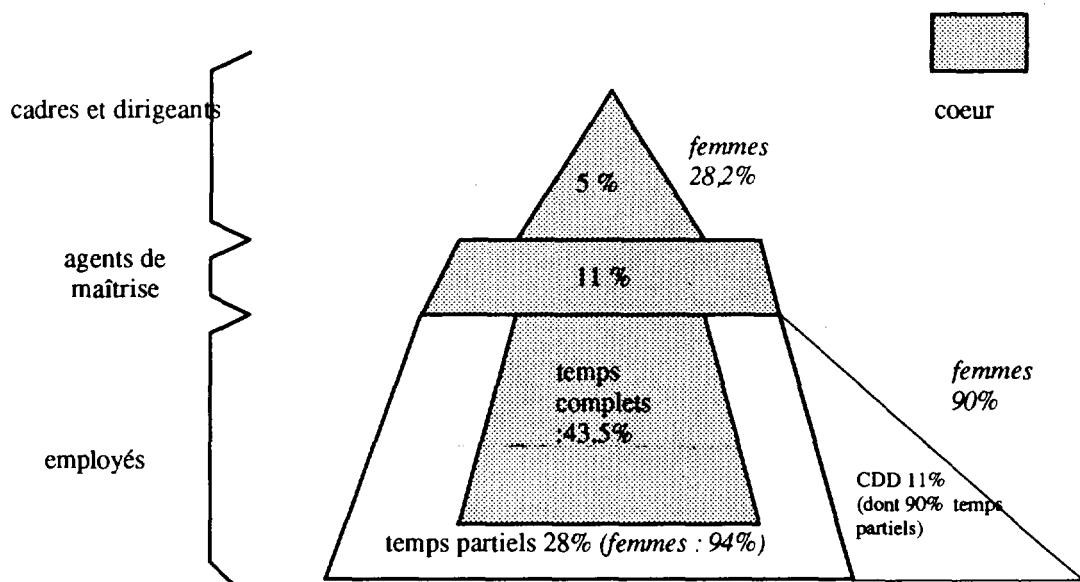
Les écarts entre les deux pays ne portent pas que sur *la quantité* d'emplois. Les différences sont tout aussi importantes sous l'angle du mode de gestion de cet emploi, de sa segmentation et de la flexibilité du travail. Et il est clair que les deux questions (quantité et modes de gestion de l'emploi) sont liées : on ne peut pas comprendre *pourquoi* il y a plus d'emploi commercial au Japon si on ne précise pas *comment* on le gère (quels statuts) et *qui* participe au marché du travail correspondant : jeunes, femmes non mariées, femmes "au foyer", hommes, "retraités", etc. Cette question est très vaste et on se contentera donc de repérer les points essentiels.

3.1. Des schémas de segmentation de l'emploi qui diffèrent en termes quantitatifs et qualitatifs, avec au Japon une très forte influence de la "segmentation familiale" des statuts

Au regard de la situation française, la structure de l'emploi commercial japonais paraît beaucoup plus différenciée et segmentée, avec une segmentation des statuts professionnels (*seishain, pâto, arubaito, shokutaku...*) fondée sur celle des statuts dans la vie familiale et sociale. Tout le système de gestion de la main-d'oeuvre repose sur une différenciation des statuts (noyau/périphérie) et des emplois du temps (temps plein, temps partiels divers, emplois



Segmentation : le supermarché japonais



Segmentation : le secteur français des supermarchés

précaires) appuyée sur les positions sociales et familiales des salariés et sur une régulation institutionnelle elle-même très centrée sur la famille et les statuts familiaux. La division sexuée du travail y est poussée à l'extrême mais elle semble pour l'instant être relativement "acceptée" par la majorité des acteurs. Nous avons représenté la segmentation du système d'emploi par des schémas théoriques distinguant un "noyau" (core) et une périphérie (emplois à durée limitée, statuts plus fragiles). On a reproduit (figure 1, page suivante) deux de ces schémas, permettant une comparaison limitée au secteur des supermarchés (à dominante alimentaire).

3.2- Une différence essentielle entre la France et le Japon en matière d'opposition entre le temps plein et le temps partiel comme statuts ou segments d'emploi : la prévisibilité des horaires

Dans l'immense majorité des cas, le temps partiel japonais est *un temps partiel prévisible*, au sens où les salariés sont recrutés sur la base de contrats précisant non seulement la durée du travail mais aussi les horaires de présence au travail, avec une très forte régularité de ces horaires et un très faible recours à des heures complémentaires. Dans le contexte économique et social japonais, ce très haut degré de prévisibilité et de régularité est un puissant facteur d'attraction et de rétention de ceux des salariés qui occupent ces emplois, dans une optique de revenu d'appoint ("femmes au foyer" ou *shufu*) ou de "petit boulot" d'étudiant (*arubaito*). La contrepartie du salaire horaire inférieur, de l'absence de promotions (ou de leur faible extension) est très clairement la capacité à organiser son emploi du temps et à le rendre compatible avec les autres activités sociales exercées (foyer, études, parfois second emploi).

Dans le même temps, le commerce de détail japonais requiert, lui aussi, un degré important de flexibilité du temps de travail et d'adaptation à l'irrégularité des flux de clientèle. Mais il n'atteint pas ce haut degré de flexibilité par l'imprévisibilité des horaires des salariés à temps partiel ni par le recours massif et lui-même hautement variable aux heures complémentaires. *Ce sont au Japon les salariés à temps plein* (dont les horaires sont déjà les plus lourds) qui restent travailler, s'il le faut, plus tard que prévu, ou qui viennent plus tôt, qui font des heures supplémentaires (payées ou non payées). Et c'est ce qui semble pouvoir justifier, pour une part au moins, l'écart considérable entre leurs revenus horaires (et leur statut supérieur) et ceux des *pâto* exerçant des fonctions semblables.

La situation française est, sur la plupart des plans, à l'opposé de ce modèle. Les salariés à temps partiel sont les supports essentiels de l'adaptation des heures travaillées aux flux de clientèle à servir, alors que les salariés à temps plein ne font pas d'heures supplémentaires, ou n'en font que très peu.

4. Un élargissement du système d'interprétation des différences, sur la base de quatre "dimensions" ou "espaces socio-économiques"

Nous avons utilisé quatre espaces socio-économiques "entourant" les variables économiques centrales de la recherche (cf. figure 2) :

- L'espace des structures de marchés, des formes de concurrence et de la régulation de la concurrence dans le commerce de détail ;
- L'espace organisationnel : organisation de l'entreprise et du travail, division horizontale et verticale du travail, technologies dominantes ;
- L'espace des relations professionnelles, des normes salariales et de la régulation du marché du travail ;
- L'espace de la division familiale du travail et des statuts sociaux.

La méthode "socio-économique" proposée consiste à combiner les apports plus économiques des paragraphes 2 et 3 et l'analyse, dans chaque pays, des caractéristiques des "espaces socio-économiques", afin d'aboutir à une interprétation comparative des niveaux et des structures d'emploi du commerce de détail. On a choisi une explication en deux étapes, chaque étape reprenant certains des facteurs analysés aux paragraphes 2 et 3, en les insérant dans des relations de détermination plus complexes. Les deux étapes sont les suivantes :

- un système explicatif du volume total de travail salarié (nombre annuel d'heures de travail) ;
- un système explicatif de la durée du travail (et des horaires de travail) en vigueur.

On considère que ces deux systèmes fournissent les clés d'une compréhension comparative des niveaux d'emploi, comme quotient du volume de travail par la durée du travail. On conserve donc la problématique retenue au paragraphe 2 pour faire intervenir le "premier cercle" des facteurs économiques, mais en l'insérant dans une interprétation plus large. Le premier système est résumé par la figure 3, le second système par la figure 4.

Dans la figure 3, on retrouve (en italiques) quatre variables "économiques" : la productivité du travail, la qualité de service¹, le niveau des salaires, le coût salarial. Mais au lieu d'être considérées comme des "variables explicatives" de la "variable à expliquer" (le volume de travail effectif dans le commerce de détail), elles sont insérées dans un système sociétal plus large à quatre "dimensions" ou "espaces socio-économiques" eux-mêmes interdépendants. Par exemple, les normes et modèles de famille et de division des rôles (hommes, femmes, jeunes...) vont influer à la fois sur la constitution de segments du marché du travail (en relation avec les formes organisationnelles et les relations professionnelles), sur la demande de travail

¹ Comme on l'a indiqué précédemment, on pourrait aussi considérer que la qualité de service est un des facteurs de second rang "expliquant" notamment les données de productivité, variable de premier rang. On peut aussi choisir de parler de "productivité à niveau de qualité donnée".

Figure 2

UN CADRE THEORIQUE :
quatre espaces socio-économiques

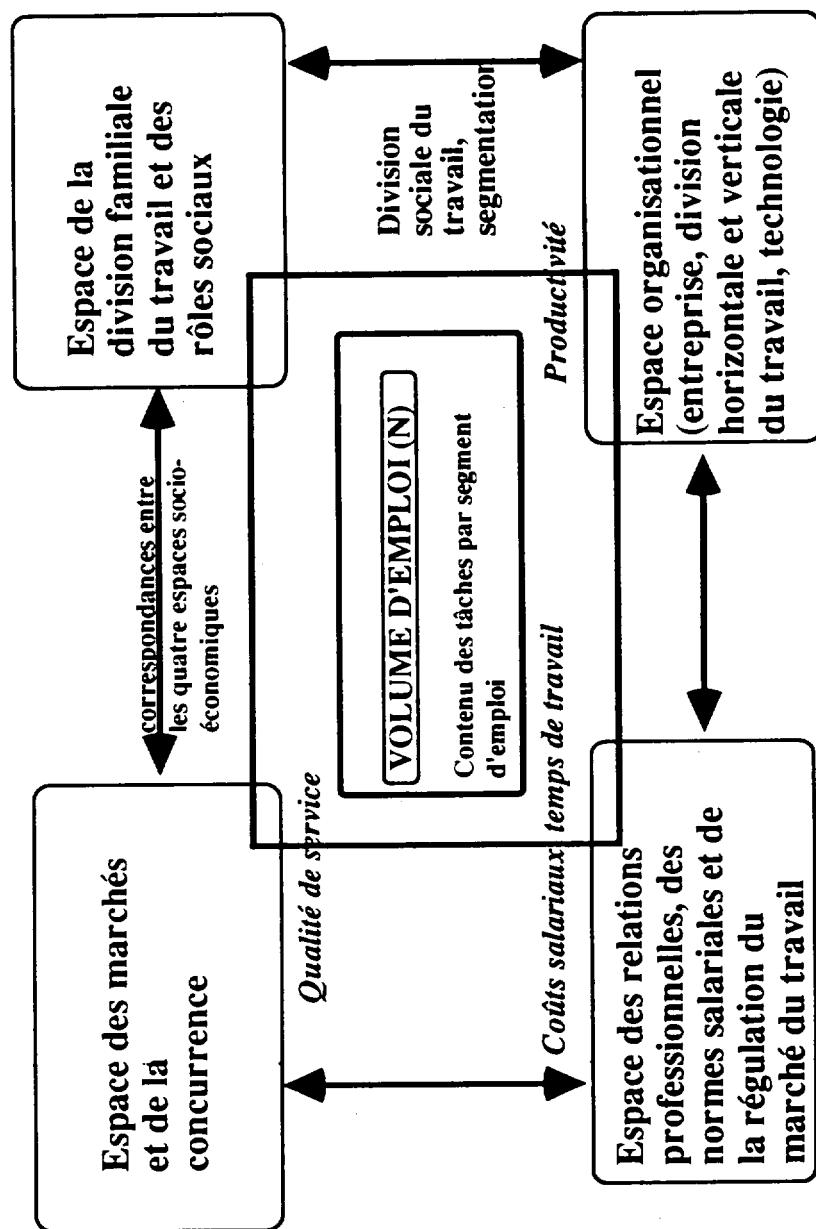
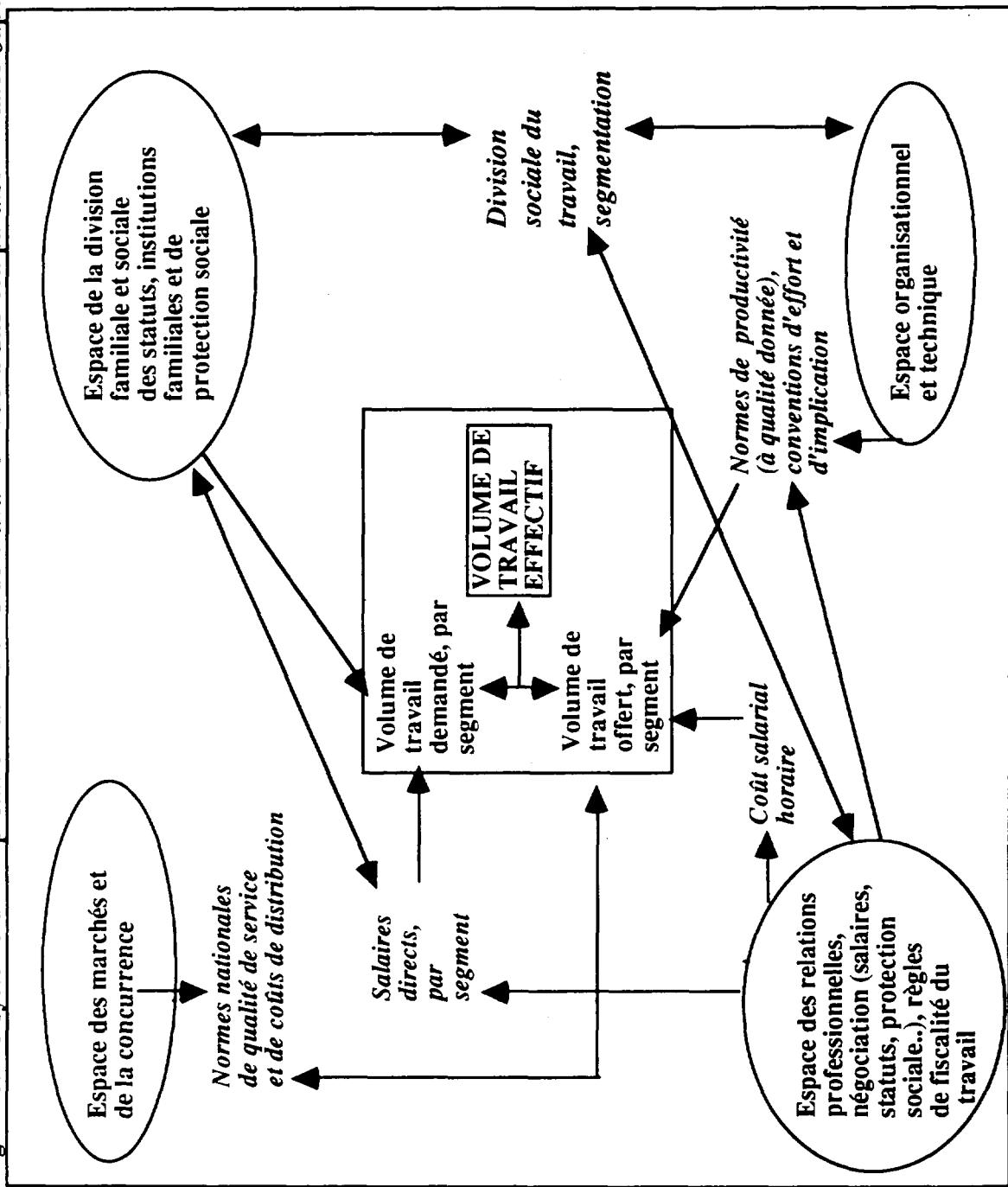


Figure 3. Le système d'interprétation du volume de travail en vue d'une comparaison France-Japon



salarié (à temps plein, à temps partiel), en fonction des normes salariales en vigueur. D'autres déterminations réciproques existent. On pourra lire ce schéma (et le déformer si besoin) en fonction des observations menées dans chaque pays, et aboutir ainsi à une *configuration nationale de détermination systémique du volume de travail effectif* dans ce secteur. On n'a pas abandonné, dans ce modèle théorique, les notions d'offre et de demande de travail, mais au lieu de les considérer uniquement comme des fonctions mathématiques des variables quantitatives usuelles (taux de salaire, coût du travail, productivité marginale), on a élargi la perspective et introduit des relations de causalité multiple, issues pour une part du travail empirique, ainsi que l'idée d'un raisonnement par segment d'emploi. Il s'agit donc d'une tentative de combinaison de trois types d'approche : les théories classiques du marché du travail, les théories de la segmentation, et l'analyse comparative dite sociétale (dans une version adaptée). Parmi les questions qu'un tel schéma théorique contribue selon nous à clarifier, on trouve celle des tensions entre l'offre et la demande, ou encore du degré de compatibilité, selon les pays, des déterminants issus des "espaces" de l'analyse.

La figure 4 est construite sur le même principe, mais elle est orientée vers une interprétation comparative de la durée effective du travail et des horaires de travail (normes nationales dominantes, dans leur diversité, selon les segments de main-d'œuvre). Ici, les variables quantitatives de type "purement" économique sont moins directement présentes, à l'exception de la variable "durée du travail" qui est au centre de ce système explicatif. Cela tient au fait que l'on a raisonné en deux temps, estimant que l'offre et la demande portaient d'abord (figure 3) sur un volume total de travail (en relation avec des taux de salaire et des normes de productivité et de qualité, puis (figure 4) sur des emplois du temps et sur la répartition du volume total de travail entre un nombre plus ou moins grand de salariés *par le biais de la durée du travail, variable d'ajustement*. En fait, ces deux systèmes interprétatifs successifs doivent être mis en relation si l'on souhaite mener une analyse dynamique articulant le point de vue plutôt macroéconomique du premier schéma et l'approche plus microéconomique du second.

Une illustration : une explication systémique de l'extension et des formes du travail à temps partiel (pâto) dans le commerce de détail japonais

On a fait figurer dans la figure 5 un système d'interprétation du niveau élevé et de l'extension de l'emploi de salariés à temps partiel dans le commerce de détail japonais. Le travail à temps partiel est dans ce pays, avec le travail des *arubaito*, un facteur explicatif très important du niveau élevé de l'emploi, bien que l'on ait vu à plusieurs reprises qu'il était loin de tout expliquer. Or, on ne peut comprendre son extension et son niveau actuel (élevé si on effectue une comparaison avec la France) sans faire intervenir les autres "espaces socio-économiques" de l'analyse. On précise qu'on se limite ici au temps partiel typique des *pâto*, mais qu'une analyse fondée sur les mêmes principes s'appliquerait à l'emploi des *arubaito* qui, en France, seraient presque tous comptés comme salariés à temps partiel. On confirme bien ici que l'analyse que nous préconisons combine une approche économique classique (fondée sur les catégories d'offre et de demande, en fonction de normes de coûts et de salaires), les théories

Figure 4. Le système d'interprétation de la durée et des horaires de travail dans la comparaison France-Japon

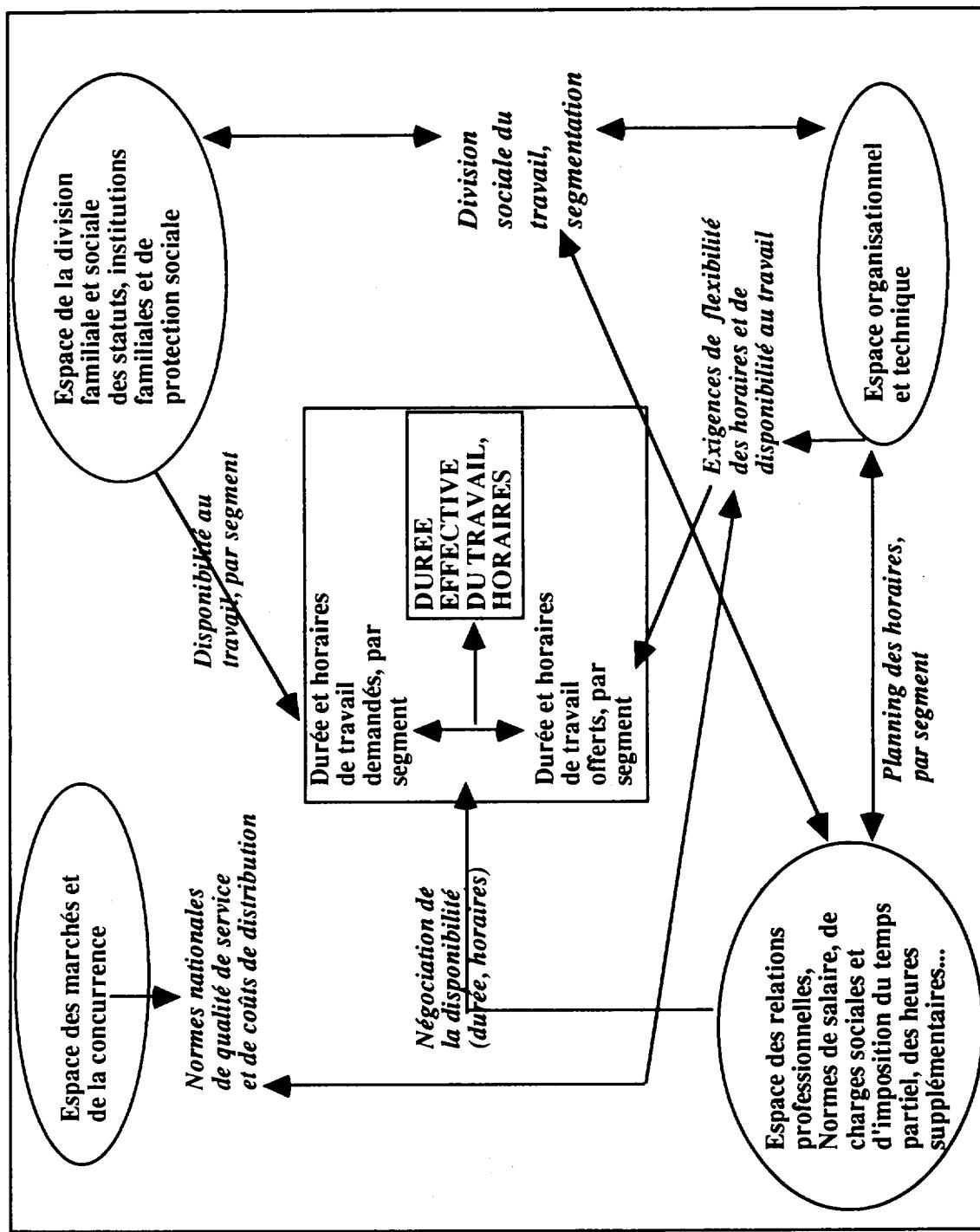
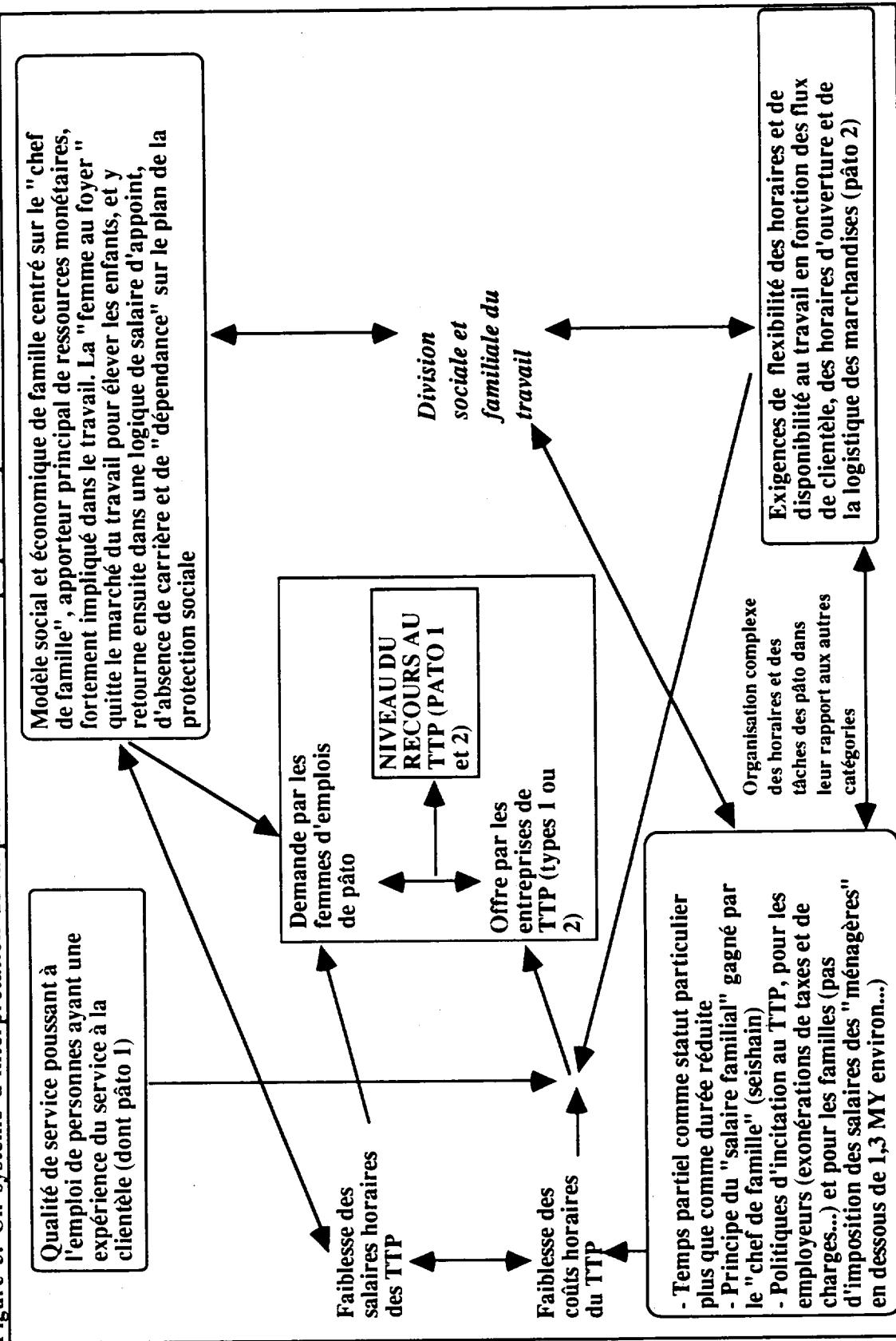


Figure 5. Un système d'interprétation de la place du travail à temps partiel (pâto) dans le commerce japonais



de la segmentation du marché du travail (les *pâto* constituent bien un des segments, c'est une catégorie institutionnelle), et une approche "sociétale" ou socio-économique des espaces dans lesquels se construisent aussi bien l'offre, la demande, les normes salariales, que les segments du marché du travail.

Ce qui importe, dans cette analyse, c'est la relative cohérence d'un système où "tout se tient", de sorte que si ce modèle se transforme, ou s'il entre en crise, les diverses dimensions seront simultanément affectées. Il serait particulièrement stupide, si l'on veut tirer des enseignements d'une telle analyse de la situation japonaise en termes de politiques d'emploi en France (en particulier dans le commerce), d'isoler un facteur explicatif, par exemple le faible niveau des salaires et des charges sociales pour les *pâto*, et d'en déduire une stratégie de développement de l'emploi fondée essentiellement sur une forte réduction des coûts salariaux pour les salariés à temps partiel. Au Japon, l'efficacité de ces politiques publiques et de ces règles salariales (en tant qu'elles contribuent à produire un niveau d'emploi élevé), dépend de tout un système d'autres règles et conventions, relevant d'autres "espaces", au premier rang desquelles se trouvent des normes familiales impensables en France, à moins de retournements historiques majeurs.

Conclusion

On terminera cette synthèse en se posant la question suivante à propos du modèle japonais d'emploi dans le commerce de détail, considéré comme un système d'espaces et de variables socio-économiques interdépendantes : ce modèle est-il "fonctionnel", est-ce un système qui tend actuellement à se reproduire harmonieusement, avec de faibles tensions et des évolutions progressives socialement maîtrisées, ou peut-on penser que des tensions et contradictions le menacent et vont conduire à sa profonde transformation, peut-être dans le sens de certains modèles occidentaux ?

Par certains côtés, il nous semble que ce modèle est, encore aujourd'hui, assez robuste et que, s'il est incontestablement en cours de transformation, il n'est pas menacé d'une crise grave à court ou moyen terme. En effet :

1) les diverses catégories sociales et professionnelles qui le composent se renforcent mutuellement. Ainsi c'est le système des *arubaito* (qui représentent 20 à 25% de l'emploi dans les supermarchés, 40 à 50% dans les *General Merchandise Stores* et 60 à 65% dans les *convenience stores*), disponibles aux heures où les "femmes au foyer" ne souhaitent pas travailler, qui permet d'offrir à ces dernières des emplois et des horaires "choisis", acceptables en tout cas, avec une grande stabilité d'emplois, en échange d'un salaire faible et de charges sociales souvent inexistantes ;

2) bien d'autres facteurs sociétaux sont cohérents avec un tel système : le fait que les étudiants paient leurs études très cher et soient donc fortement incités à faire des "petits boulots"¹, que le système fiscal et social soit centré sur le ménage (avec un chef de famille masculin) et non sur l'individu, que des seuils fiscaux incitent à travailler environ 30 heures par semaine mais pas plus, que la famille traditionnelle reste un modèle valorisé et dominant, que la pression sociale conduise les femmes à se retirer "normalement" du marché du travail lorsqu'elles se marient et ont des enfants, ou encore que le petit commerce de proximité soit resté vivace et qu'il soit même marqué par la dynamique étonnante des *convenience stores* et de certains magasins spécialisés (plats préparés ou *bento*, boulangeries,..) employant massivement les salariés de la "périphérie", notamment les jeunes.

C'est pourquoi, et bien que périodiquement on annonce la crise du modèle japonais et la montée probable du chômage dans ce pays, notamment dans le commerce, nous n'en avons pas vu les prémisses dans l'énorme système d'emploi du commerce de détail, qui est selon nous l'un des piliers de la société salariale japonaise.

¹ Même les "freeters", jeunes refusant d'entrer dans le système traditionnel du travail à la japonaise et préférant vivre de petits boulots, trouvent ainsi une place dans ce même système, qui semble capable, pour l'instant, d'intégrer ses contestataires en maintenant des marges très larges et très souples autour de son noyau et de ses segments intermédiaires.