

RAPPORT DU VOYAGE AU JAPON (DECEMBRE 2005)

Le Japon a connu au cours des années 1990 une accélération du vieillissement de sa population. Il est, parmi les pays de l'OCDE celui dont la population âgée croît le plus rapidement. Le Japon est sans doute le premier pays du monde à faire la double expérience d'une transition démographique où la baisse de la natalité se conjugue avec l'augmentation de la population des seniors.

Le Japon cherche des solutions à ce déclin démographique qui provoque un alourdissement des dépenses sociales mais voit aussi se développer un nouveau marché orienté vers la demande des seniors.

Le Japon sera-t-il un modèle préfigurant ce que nous pourrions connaître en France ?

I. LES ENJEUX DE LA TRANSITION DEMOGRAPHIQUE JAPONAISE

a) Tendance générale

En 2006⁴⁴, 20% de la population du Japon (127,74 millions d'habitants) aura plus de 65 ans alors qu'en France ce taux ne sera atteint qu'en 2020 et en 2028 aux Etats-Unis⁴⁵. On estime qu'en 2050, un tiers de la population japonaise aura plus de 65 ans. La population âgée de 20 à 29 ans devrait quant à elle baisser d'un tiers, passant de 19 millions en 1995 à 12,5 millions en 2015. Au total, la population d'âge actif devrait ainsi baisser de 32 millions entre 1990 et 2050.

Cette situation est le résultat d'une double tendance qui remonte aux lendemains de la Seconde guerre mondiale :

- un indice de fécondité qui a chuté de 4,32 en 1949 à 1,29 en 2003 (à la différence d'autres pays développés, comme les Etats-Unis par exemple où le taux de fécondité a augmenté depuis 1976) ;

⁴⁴ Cette date, qui correspond au pic de la population japonaise, sera suivie d'une baisse interrompue de la population qui ne devrait plus compter que 100 millions en 2050... et 69 millions en 2100.

⁴⁵ Sources National Institute on Population and Social Security Research (NIPSSR).

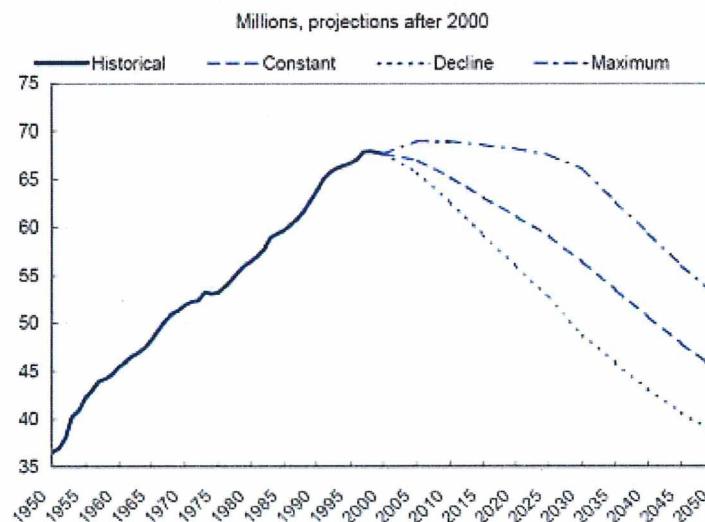
- un allongement de l'espérance de vie qui est la plus élevée au monde : 84,5 ans pour les femmes et 77,7 ans pour les hommes (contre respectivement 83,8 ans et 76,7 ans en France).

L'idée d'un remplacement par l'immigration de la population active partant à la retraite est écartée. Le contexte idéologique et culturel n'est pas favorable à une montée de la part de la population immigrée dans la population totale qui n'était pourtant que de 0,7% jusqu'en 1985 et reste aujourd'hui à 1,5%.

b) Conséquences sur la croissance

La baisse tendancielle de la population du pays résultant de ces deux phénomènes se reflète tout naturellement sur la population active.

Figure 1.3. Labour force growth, 1950-2050^a



Quel que soit le scénario présenté par l'OCDE, une forte baisse des actifs est attendue, qui ouvre la porte à un grand nombre d'hypothèses quant aux solutions qui seront adoptées. Car cette baisse de la population aura un impact négatif sur le taux de croissance annuel du PIB, de l'ordre de - 0,9% à

- 1,3% selon les hypothèses.

La transition démographique va avoir des conséquences lourdes sur les finances publiques. L'endettement public a atteint 163% du PIB en 2004 et

le service de la dette représente 21% des dépenses. L'OCDE estime que les dépenses liées au vieillissement de la population devraient augmenter de 3% du PIB dans les cinquante prochaines années. On constate d'ores et déjà une forte pression sur les dépenses de santé : le Ministère de la Santé prévoit ainsi que le coût des prestations sociales passera de 20,5% à 29% du PIB entre 2000 et 2025.

Le maintien dans l'emploi des seniors jouera donc un rôle crucial pour faire face aux défis que pose une population vieillissante et déclinante.

c) Conséquences sur le marché

La baisse de la population va provoquer une diminution de la taille du marché intérieur et aura des conséquences sur la consommation et sur les finances publiques.

Les conséquences sur la consommation sont plutôt prévues à moyen et long termes dans la mesure où les *baby boomers* bénéficient pour les années à venir d'un taux de remplacement élevé de leur salaire par la retraite et qu'ils tireront vraisemblablement la consommation vers le haut.

Subsiste néanmoins un risque de repli des ménages vers l'épargne même si l'on constate aujourd'hui une baisse de son taux (6,2% du revenu disponible).

II. PERSPECTIVES DE L'EMPLOI DES SENIORS AU JAPON

La nécessité de retarder l'âge de la retraite et de retenir la population senior au travail s'explique à la fois par la nécessité de préserver le système des retraites et de s'adapter à la baisse du nombre de jeunes arrivant sur le marché du travail.

a) Contexte socioculturel du marché du travail des seniors

Après l'éclatement de la bulle économique au début des années 1990, l'économie japonaise est entrée dans une période de morosité, passant d'un taux de croissance moyen dans les années 1980 de 3,9% à un taux de 1,1%.

Cette période a été vécue par le japonais comme une période de crise structurelle appelant à un nécessaire assainissement de l'économie pour retrouver l'élan perdu.

La vie active des employés est longue au Japon : 31,1% des hommes et 13,2% des femmes de plus de 65 ans travaillent encore (contre 3,3% et 2,5% en France). Mais, malgré un taux de participation élevé des seniors à la vie économique du pays, des difficultés sont apparues dans le sillage de la décennie de récession économique des années 1990.

Alors que l'emploi à vie était un principe solidement ancré depuis la période de reconstruction après la Seconde guerre Mondiale, l'insécurité de l'emploi a fait son apparition. Le taux de chômage a fortement augmenté pendant cette période et atteint 5,4% en 2002 avant de commencer à baisser.⁴⁶ Les seniors ont été particulièrement affectés. La part des 60-64 ans dans la population au chômage est près du double de la moyenne nationale (5,4% en 2002).

b) Salaires : de l'ancienneté à la performance ?

Le système des salaires au Japon est largement fondé sur l'ancienneté même si le critère de la performance est désormais pris en compte. La courbe des salaires montre une progression jusqu'à l'âge de 50-54 ans suivie d'un début de baisse sensible. Il existe donc une forte flexibilité des salaires des seniors et les entreprises sont très réticentes à l'idée de mener des réformes dans ce domaine.

Comment cela se passe-t-il ? La plupart des employés arrivant en âge de prendre leur retraite sont réemployés dans leur propre société ou dans des filiales. Ce changement s'accompagne d'une baisse du salaire. L'âge de départ restant fixé à 60 ans, le problème des ressources se pose donc entre 60 et 65 ans. Les pouvoirs publics ont mis en place une politique de maintien dans l'emploi individuel. Mais selon les statistiques du Ministère du Travail de 1993, lors d'un changement d'employeur, la diminution du salaire peut être de moitié entre 55-59 et 60-64 ans⁴⁷. Les conditions financières de vie changent ainsi brutalement au moment de l'âge de la retraite.

⁴⁶ Taux de chômage moyen : 1996 : 3,4% ; 1997 : 3,4% ; 1998 : 4,1% ; 1999 : 4,7% ; 2000 : 4,7% ; 2001 : 5,0% ; 2002 : 5,4% ; 2003 : 5,3%.

⁴⁷ In *Japanese Labour and Management in transition, Diversity, flexibility and participation* de Mari Sako et Hiroki Sato; Routledge LSE (1997).

Ainsi, même s'il est particulièrement difficile d'aborder la question de la discrimination par l'âge tant elle est liée aux pratiques et à la culture du pays, cette question reste un point sur lequel les pouvoirs publics cherchent à intervenir. Des mesures réglementaires ont été prises en 2001 pour lutter contre la discrimination face à l'emploi dont sont victimes des seniors avec diffusion d'un Guide de bonnes pratiques.

Il est vraisemblable que les mesures de rétention ou d'embauche des seniors au Japon doivent passer par une plus grande prise en considération des compétences et des performances dans la définition des niveaux de salaire et une plus grande souplesse dans l'emploi des seniors avec des perspectives de rémunération qui ne seraient pas nécessairement à la baisse.

c) Rôle des femmes

Le taux d'activité des femmes est faible au Japon : 48,3% contre 73,4% pour les hommes en 2004. Pourtant, elles représentent un enjeu majeur dans la politique menée pour maintenir le taux d'activité. Un aménagement du cadre du travail féminin est nécessaire. Mais les perspectives pour elles restent difficiles car de nombreux facteurs socioculturels jouent ici négativement. Une femme qui quitte son emploi pour élever ses enfants ne retrouvera pas un niveau de salaire équivalent si elle reprend son travail quelques années plus tard.

d) Réforme du système des retraites :

La retraite au Japon repose sur un système par répartition. Outre l'assurance de base obligatoire, on peut distinguer des régimes d'assurances complémentaires et un système de fonds de pension qui est assez bien développé.

En 1994, le gouvernement a réformé le système des retraites. La méthode de calcul a été modifiée, la pension est indexée sur les revenus passés. L'âge de la retraite est passé de 60 à 65 ans en maintenant néanmoins possible de toucher une partie de sa pension de 60 à 64 ans (environ la moitié de la somme).

La réforme du régime des retraites vise à repousser l'âge du versement des prestations de retraite progressivement de 60 à 65 ans entre 2001 et 2013 pour les hommes et 2006-2018 pour les femmes. De même, l'âge légal de la

retraite passera progressivement de 60 à 65 ans entre 2013 et 2025 pour les hommes et 2018-2030 pour les femmes.

Les défis des pouvoirs publics à horizon 2050 peuvent donc se résumer à :

- Faire reculer l'âge de la retraite tout en aménageant les conditions du travail des seniors.
- Permettre aux personnes de faire face à l'abaissement des prestations de retraite.
- Augmenter le taux d'activité féminin, y compris chez les seniors.