



CEPII

**CENTRE
D'ÉTUDES PROSPECTIVES
ET D'INFORMATIONS
INTERNATIONALES**

N° 2005 – 22
Décembre

Chômage et réformes du marché du travail au Japon

Evelyne Dourille-Feer

Chômage et réformes du marché du travail au Japon

Evelyne Dourille-Feer

N° 2005 – 22
Décembre

TABLE DES MATIERES

SUMMARY.....	5
ABSTRACT	6
RÉSUMÉ.....	7
RÉSUMÉ COURT.....	8
1. INTRODUCTION.....	9
2. LA FIN DU PLEIN EMPLOI.....	10
2.1 Du plein emploi au chômage chronique.....	10
2.2 L'augmentation du chômage conjoncturel et structurel.....	11
2.3 Un chômage masculin et jeune.....	13
2.4 L'allongement de la durée du chômage.....	14
3. LES ÉVOLUTIONS DE LA POPULATION ACTIVE ET DE L'EMPLOI.....	16
3.1 la fin de la période de croissance de la population active.....	16
3.2 Un taux d'activité des plus de 15 ans en baisse.....	17
3.3 Croissance et contraction de l'emploi.....	18
3.4 La montée du salariat et des emplois précaires.....	21
4. CAUSES ET REMÈDES AU CHÔMAGE.....	23
4.1 Une croissance économique faible et erratique.....	23
4.2 Les niveaux du coût du travail et de la productivité.....	25
4.3 Les mutations institutionnelles et législatives.....	27
4.3.1 <i>L'affaiblissement du pouvoir syndical sur les négociations salariales.....</i>	<i>27</i>
4.3.2 <i>La remise en question du système d'emploi vie.....</i>	<i>30</i>
4.3.3 <i>La réorientation des politiques publiques d'emploi.....</i>	<i>33</i>
4.3.4 <i>Les évolutions des mesures législatives pour les conditions d'embauche de détachement et de licenciement.....</i>	<i>37</i>
4.3.5 <i>L'évolution du SMIC.....</i>	<i>39</i>
4.3.6 <i>L'indemnité chômage : de l'Etat providence au filet de sécurité.....</i>	<i>40</i>
4.3.7 <i>La législation sur le temps de travail.....</i>	<i>43</i>
CONCLUSION.....	44
BIBLIOGRAPHIE.....	46

ANNEXE 1 : EVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE DES « 25-44 ANS » PAR SEXE AU JAPON.....	49
ANNEXE 2: EVOLUTION DE L'EMPLOI PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE	50
ANNEXE 3: VITESSE D'AJUSTEMENT DE L'EMPLOI.....	50
ANNEXE 4 : EVOLUTION DES SURCAPACITÉS PRODUCTIVES PAR TAILLE D'ENTREPRISE	51
ANNEXE 5: EVOLUTION DU SYSTÈME DE DÉTERMINATION DES SALAIRES AU JAPON	52
ANNEXE 6: LES SALAIRES MINIMUMS JAPONAIS EN 2002 ET 2003.....	53
ANNEXE 7 : NOMBRE DE CHOMEURS PAR CATEGORIE DE REVENUS MENSUELS EN 2002	53
ANNEXE 8 : INDEMNITÉS CHÔMAGE (ASSURANCE DE BASE) FIN 2001 (1)	54
LISTE DES DOCUMENTS DE TRAVAIL DU CEPII	55

UNEMPLOYMENT AND REFORMS OF THE LABOUR MARKET IN JAPAN

SUMMARY

From the 1950s to the early 1990s, Japan maintained full employment in sharp contrast to other industrial countries. Nevertheless, during the period of low economic growth from 1992 to 2002, the labour market switched from full employment to chronic unemployment. The fact that unemployment is a recent phenomenon in Japan, that it is still low compared to European standards and that it has an original regulation process explain why this subject has been selected for research.

The causes of chronic unemployment are studied here as are the institutional evolutions of the labour market, which have been implemented in order to combine full employment with the competitiveness of the firms.

A comparative analysis of the evolution of the overall unemployment rate and NAIRU between 1992 and 2002 demonstrates that cyclical unemployment is increasing far faster than structural unemployment. Though all age brackets have been increasingly affected by unemployment during the economic crisis, the young and senior workers (60 – 64 years) were the most hard hit. Men have been more affected by unemployment than women since 1998, which is very atypical compared to average OECD countries. Long term unemployment (more than one year) is also progressing quickly.

The strong increase in unemployment since 1998 has not resulted from the inflows of newcomers into the labour market, as the labour force started to shrink in 1999. Inadequate net job creation explains the rise of unemployment as self-employment is shrinking, as payrolls are cut because of the restructuring efforts by firms, and as the status of employees is increasingly unstable. The deficit of job creation comes not only from the weakening of demand, but also from high wage levels coupled with the slowing down of productivity.

Some institutional factors (lifetime employment, the seniority pay system, the annual wage round and minimum wage increases, unemployment benefits for voluntary unemployed) might be the cause of rigidities unfavourable to job creation. That is why public measures to tackle unemployment and efforts by enterprises to increase profits have led to more flexible employment policies. But institutional inertia and, especially, the necessity of maintaining social harmony have led to a gradual evolution of labour market institutions, instead of abrupt reform. This evolution is weakening the originality of the Japanese labour market model.

ABSTRACT

The Japanese labour market switched from full employment to chronic unemployment during crisis years of 1992 to 2002. This paper focuses on the causes of such chronic unemployment and on the institutional reforms of the labour market. During this decade, cyclical unemployment has progressed far faster than structural unemployment. Though all age brackets have been increasingly affected by unemployment, the young and senior male workers (60 – 64 years) have been the most hard hit. The inadequacy of net job creation explains the rise of unemployment, even though the labour force has declined since 1999. Public measures to curb unemployment and the private sector efforts for financial restructuring have gradually changed the labour market institutions and have weakened the originality of the Japanese labour market model.

Classification JEL: J64, J65, J68, J21, J26, J3, J51, J82

Keywords: unemployment, labour market, public policies, labour laws, wage determination, labour relations

CHOMAGE ET REFORMES DU MARCHE DU TRAVAIL AU JAPON

RÉSUMÉ

Jusqu'au début des années 1990, le Japon était le seul pays industrialisé à avoir maintenu un quasi plein emploi depuis les années 1950. Toutefois, pendant la décennie d'atonie de la croissance économique (1992 - 2002), le marché du travail a basculé du plein emploi au chômage durable. Le fait que le chômage au Japon soit un phénomène récent, qu'il soit peu élevé comparativement à celui des pays européens et possède des mécanismes propres de régulation, justifie une analyse spécifique de son évolution et de celle de son contexte institutionnel.

On étudie ici les déterminants du chômage durable ainsi que les évolutions institutionnelles du marché du travail mises en place dans le but de concilier plein emploi et impératif de compétitivité des entreprises.

Les évolutions du taux de chômage total et du NAIRU entre 1992 et 2002 font apparaître que la composante conjoncturelle du chômage progresse nettement plus rapidement que la composante structurelle. Durant cette période de crise, le chômage augmente pour toutes les tranches d'âge, notamment entre 1998 et 2002, mais ce sont les jeunes et les hommes seniors (60-64 ans) qui paient le plus lourd tribut. A partir de 1998, il touche plus les hommes que les femmes, ce qui est atypique par rapport à la moyenne de l'OCDE. Par ailleurs, le chômage de longue durée (plus d'un an) progresse très rapidement.

La forte augmentation du chômage, entre 1998 et 2002, n'est pas imputable à l'afflux de nouveaux arrivants sur le marché du travail puisque la population active commence à diminuer dès 1999. Elle résulte du manque de dynamisme des créations d'emploi dans un contexte de contraction des emplois non salariés, de destructions d'emplois liées aux restructurations des entreprises et d'instabilité croissante du statut des travailleurs. Cette faiblesse des créations d'emplois provient non seulement du ralentissement de la demande ou de son rythme erratique mais aussi des coûts salariés élevés dans un contexte de ralentissement des gains de productivité.

Certains facteurs institutionnels (pratique de l'emploi à vie et du salaire à l'ancienneté, hausse annuelle du salaire de base et des SMIC, couverture des chômeurs volontaires par l'assurance emploi) ont, semble-t-il, introduit des rigidités peu favorables aux embauches. C'est pourquoi, la lutte contre le chômage, du côté des pouvoirs publics, et les efforts d'augmentation des profits, du côté des industriels, ont conduit à l'élaboration de politiques d'emploi plus flexibles. Toutefois, les inerties institutionnelles et, plus encore, l'impératif d'harmonie sociale, conduisent à une transformation graduelle des institutions plutôt qu'à des réformes brutales. Au total, ces changements réduisent l'originalité du marché du travail japonais.

RÉSUMÉ COURT

Le marché du travail japonais a basculé du plein emploi au chômage durable pendant la crise 1992 - 2002. On étudie ici les déterminants du chômage durable ainsi que les évolutions institutionnelles du marché du travail.

Durant cette décennie, la composante conjoncturelle du chômage progresse beaucoup plus rapidement que la composante structurelle. Bien que toutes les tranches d'âge soient touchées, les jeunes et les hommes seniors (60 - 64 ans) payent le plus lourd tribut. L'insuffisance des créations nettes d'emploi explique l'augmentation du chômage, alors que la population active se contracte depuis 1999. La lutte contre le chômage des pouvoirs publics et les efforts d'assainissement financier des firmes se traduisent par la transformation graduelle des institutions et par l'affaiblissement de l'originalité du modèle d'emploi japonais.

Classement JEL :

J64, J65, J68, J21, J26, J3, J51, J82

Mots Clés :

chômage, marché du travail, politiques publiques, législations du travail, fixation des salaires, relations de travail.

CHOMAGE ET REFORMES DU MARCHE DU TRAVAIL AU JAPON

Evelyne Dourille-Feer^{*}

1. INTRODUCTION

Depuis la fin de la deuxième guerre mondiale, l'objectif de plein emploi a toujours été une priorité pour les gouvernements japonais successifs ainsi que pour le parti dominant depuis 1955, le Parti Libéral Démocrate. Cet objectif a permis non seulement de renforcer la cohésion sociale par l'élévation du niveau de vie des ménages, mais également de s'assurer de l'appui des électeurs (Bouissou 2001). De ce fait, de nombreuses mesures favorables au maintien de l'emploi ainsi qu'aux reconversions professionnelles ont accompagné les restructurations industrielles et contribué à amortir les chocs conjoncturels (chocs pétroliers, hausse du yen « Endaka ») (Dourille-Feer 1990).

Jusqu'à la décennie 1990, le rythme élevé de l'activité économique, notamment dans le secteur manufacturier, le contrat social de maintien de sureffectifs dans les entreprises ainsi que les politiques d'emploi ciblées ont permis de surmonter les chocs et de préserver le plein emploi. Pourtant, la situation du marché du travail s'est constamment dégradée entre 1992 et 2002 ; notamment à partir de 1998 alors que des politiques d'emploi particulièrement actives étaient mises en place.

Le passage d'une situation de plein emploi à celle d'un chômage durable conduit à s'interroger sur la nature du chômage japonais. Traditionnellement, on distingue trois types de chômage : le chômage conjoncturel ou keynésien lié à l'insuffisance de la demande globale (crises cycliques), le chômage d'équilibre provenant des délais d'approvisionnement de l'offre et de la demande (chômage frictionnel) et de l'inadéquation structurelle entre offre et demande (chômage structurel) et le chômage classique provenant de la chute de rentabilité du capital (coût du travail, lenteur d'ajustement des salaires, productivité insuffisante).

Après avoir analysé les évolutions du chômage au Japon et ses spécificités par rapport aux autres pays de l'OCDE, on étudiera la nature et l'environnement macro-économique du chômage japonais actuel (conjoncturel, structurel) afin de dégager les variables agissant sur sa résilience.

^{*} Economiste au CEPII, 9 rue Georges Pitard – 75015 Paris – tél. : 01 53 68 55 28, fax : 01 53 68 55 03 , email : evelyne.dourille@cepii.fr – site internet www.cepii.fr

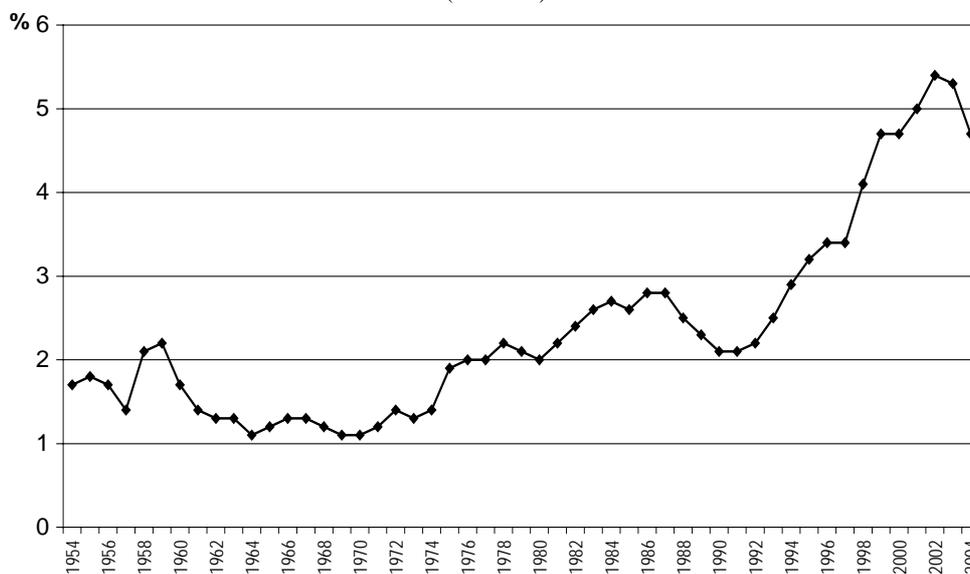
2. LA FIN DU PLEIN EMPLOI

Longtemps champion de la croissance, le Japon était parvenu à cumuler faible inflation et plein emploi. La « drôle de crise » des années 1990 a toutefois changé la donne. Après avoir délimité l'ampleur du phénomène de chômage grâce à l'analyse de l'évolution du taux de chômage, de ses composantes conjoncturelles et de sa durée, l'étude descendra à un niveau plus fin (chômage par sexe et par âge) afin d'identifier les catégories sociales le plus affectées.

2.1 Du plein emploi au chômage chronique

Du milieu des années 1950 au deuxième choc pétrolier, à l'exception de 1958 et 1959, le taux de chômage japonais s'est maintenu dans une fourchette de 1% à 2%, puis de 1978 à 1995, il a été contenu sous les 3% mais, une fois ce seuil franchi en 1995, il a progressé rapidement, dépassant 5% en 2002 (graphique 1).

Graphique 1: Evolution du taux de chômage au Japon
(1954-2004)



Source : Ministry of Health Labour and Welfare, *Labor Force survey*, divers annuaires

Note : Toute personne immédiatement disponible, n'ayant pas travaillé pendant la semaine de l'enquête et à la recherche active d'un emploi ou en attente des réponses à sa recherche d'emploi, est considérée comme chômeur. Le taux de chômage correspond au ratio : chômeurs/ actifs.

La caractéristique la plus frappante du marché du travail durant la période de croissance

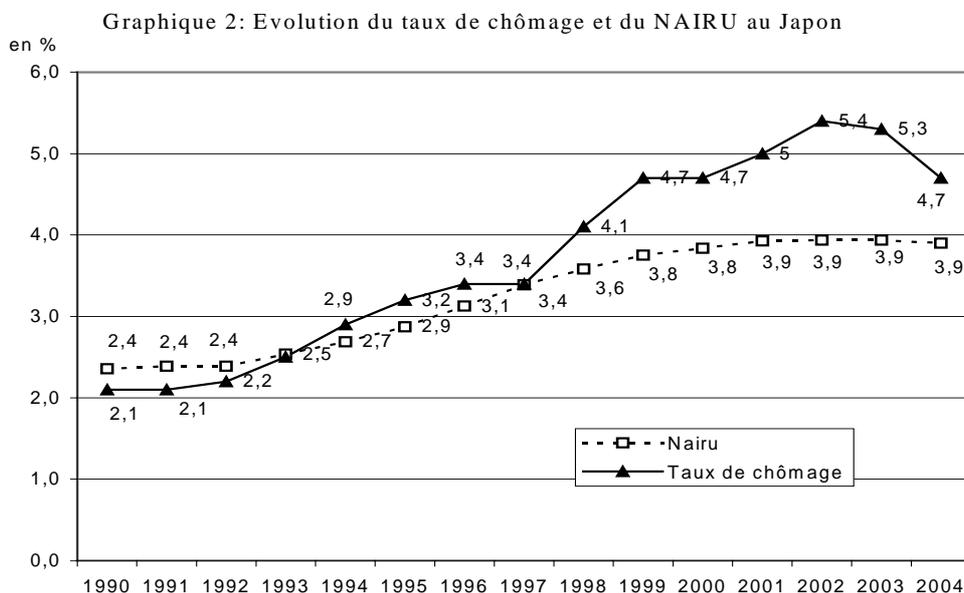
atone 1992-2002 est l'augmentation continue du taux de chômage qui s'inscrit en rupture par rapport aux tendances passées, ce dernier baissant après des cycles d'augmentation de deux à quatre années. Comparativement à la moyenne des quinze pays de l'Union Européenne, de l'OCDE ou même des Etats-Unis, le niveau moyen du taux du chômage nippon est demeuré nettement plus faible pendant la période 1991-2001 (3,5% contre respectivement 9,1%, 6,9% et 5,5%). En 2002, année de chômage record au Japon, il s'est rapproché du taux américain.

La théorie du cliquet se vérifie partiellement sur l'ensemble de la période : on n'enregistre pas de taux de chômage inférieur à 2% après 1976, inférieur à 3% après 1995 et à 4% après 1998. Mais où se situera le nouveau niveau plancher du taux de chômage dans les années à venir ? L'identification des évolutions du chômage conjoncturel et du chômage structurel devrait permettre de mieux cerner les mécanismes à l'œuvre et de contribuer à éclairer cette question.

2.2 L'augmentation du chômage conjoncturel et structurel

Le taux de chômage d'équilibre peut être estimé par le NAIRU (*Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment*), c'est à dire le taux de chômage compatible avec une inflation stable. Bien que le NAIRU soit très contesté comme outil de mesure du chômage structurel¹, les estimations du NAIRU calculées par l'OCDE seront utilisées pour effectuer un premier cadrage de l'évolution de ce type de chômage. De la comparaison des évolutions respectives du taux de chômage total et du NAIRU, on déduit celles du chômage conjoncturel (graphique 2).

¹ Le chômage frictionnel est également inclus dans le chômage structurel



Source : MHLW, Labour Force Survey 2003 et OCDE, Economic Outlook, juin 2004

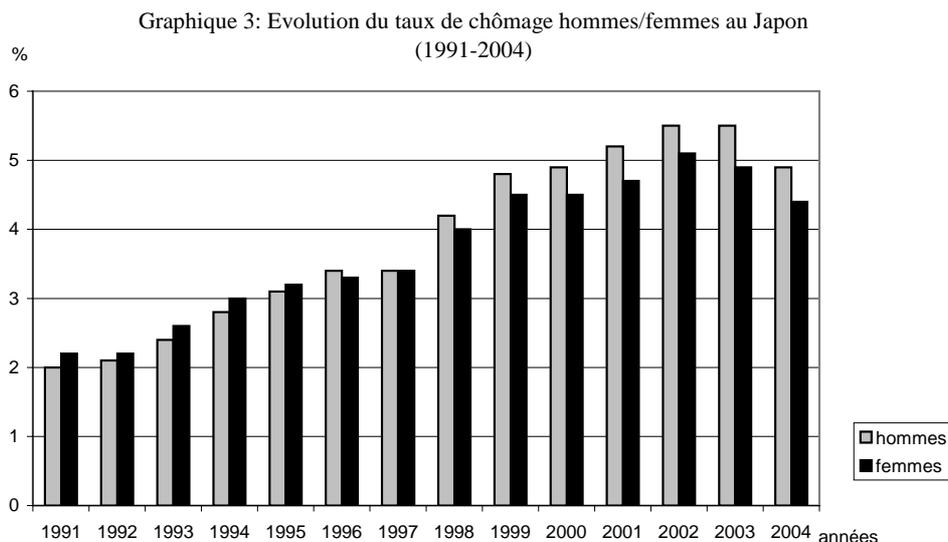
Note : NAIRU (2004 : estimation OCDE)

Les évolutions du taux de chômage total et du NAIRU entre 1990 et 2002 appellent deux séries de remarques. Tout d'abord, les deux catégories de chômage (conjoncturel et structurel) ont progressé pendant la période considérée mais, alors que le NAIRU était supérieur au taux de chômage total entre 1990 et 1992, il est par la suite devenu nettement inférieur. A partir de 1998, période où la déflation japonaise commence à s'enraciner, le chômage conjoncturel progresse nettement plus rapidement que le NAIRU, ce dernier se stabilisant entre 2001 et 2004. Une brève comparaison internationale fait apparaître que le NAIRU a diminué pour une majorité de pays entre 1991 et 2001, contrairement à ce qui était observé au Japon ou en Allemagne (OCDE 2004a). Cela tendrait à montrer que, dans ces deux pays, les réformes structurelles étaient encore insuffisantes (Capet 2004). En admettant que le NAIRU représente le chômage d'équilibre, le nouveau taux plancher japonais serait donc d'environ 4%.

Toutefois, ces résultats doivent être étayés par des analyses complémentaires sur les performances globales du marché du travail car l'estimation du taux de chômage d'équilibre rencontre des difficultés importantes aussi bien sur le plan théorique qu'empirique (Richardson 2000).

2.3 Un chômage masculin et jeune

La comparaison de l'évolution des taux de chômage hommes/femmes fait apparaître que, à partir de 1998, les hommes sont globalement plus touchés que les femmes (graphique 3).



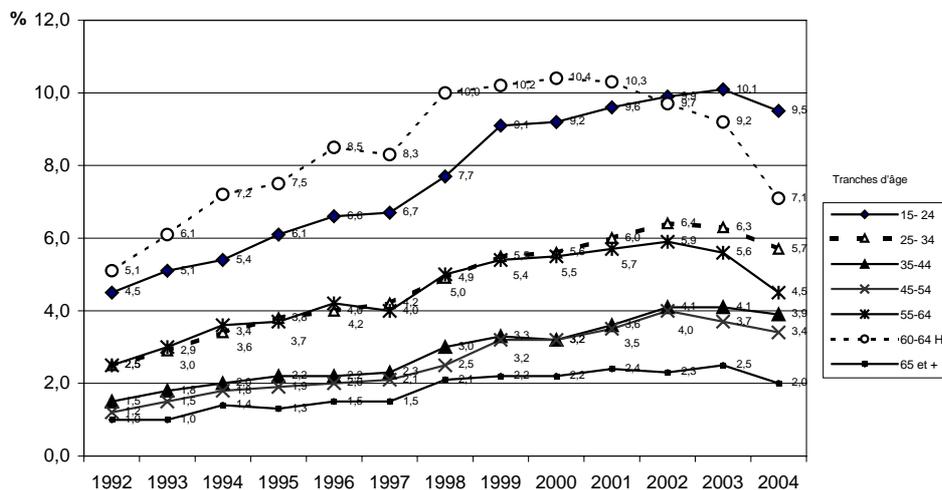
Source : MHLW, Labor Force Statistics, 2005.

Cette tendance est atypique par rapport à la moyenne des pays de l'OCDE ou de l'Union européenne (excepté le Royaume-Uni).

Toutefois, le détail par tranche d'âge montre que le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes entre 25 et 44 ans, période en général marquée par la progression des salaires et des carrières. Des périodes d'interruptions d'activité, liées à des causes familiales, ainsi qu'à une propension moins élevée de mobilité d'emploi que les hommes peuvent expliquer partiellement les difficultés de réinsertion rencontrées (annexe 1).

L'observation de l'évolution du taux de chômage par tranche d'âge de dix ans entre 1992 et 2004, hommes et femmes confondus, montre que si toutes les catégories d'âge ont été affectées par le chômage de façon croissante jusqu'en 2002, les jeunes (15-24 ans) ont payé le plus lourd tribut, notamment à cause du gel des embauches pour préserver les travailleurs en place. L'évolution de la pratique institutionnelle de recrutement en masse dès l'obtention du diplôme, qui sera analysée ultérieurement, a eu aussi des répercussions sur le chômage des jeunes.

Graphique 4: Evolution du taux de chômage au Japon par tranche d'âge



Source : MHLW, *Labour Force Survey*, juillet 2005

Note : 60-64 ans: statistiques des travailleurs masculins

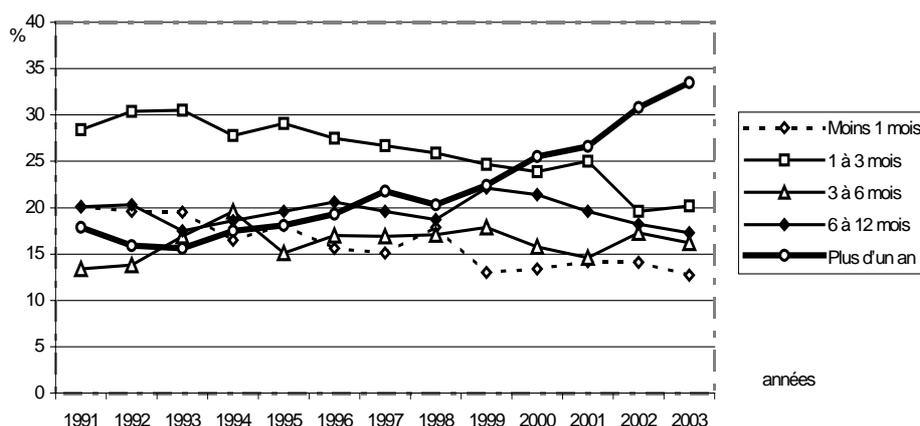
Parmi les 55-64 ans, les hommes de 60-64 ans ont été plus affectés encore que les jeunes jusqu'en 2001 (graphique 4). Toutefois, à partir de 2002, ces derniers enregistrent les plus forts taux de chômage et, notamment, les jeunes de sexe masculin (en 2004 : 10,9% contre 7,1% pour les hommes de 60-64 ans). En 2004, la très forte baisse du chômage des hommes de 60-64 ans est sans doute imputable à l'effet conjugué de la reprise de l'activité économique et de la baisse du taux de participation des hommes de cette tranche d'âge.

On identifie donc trois problèmes distincts : difficulté des jeunes, notamment des hommes, à entrer sur le marché du travail, des femmes à conduire une carrière stable et des seniors masculins à se réinsérer sur le marché du travail après perte d'emploi.

2.4 L'allongement de la durée du chômage

Entre 1992 et 2003, la part des chômeurs de longue durée (1 an et plus) progresse fortement (respectivement 15,9% et 33,5%), alors que celle des chômeurs d'une durée inférieure à un mois se contracte. (graphique 5)

Graphique 5: Chômage au Japon par durée (en % du chômage total)



Source : OECD, Statistiques de la population active, 2004

En 2001, le Japon est même passé au-dessus de la moyenne de l'OCDE pour les chômeurs de 6 mois et plus, les hommes étant plus touchés que les femmes à partir de 1999, alors qu'il se situait nettement en dessous une dizaine d'années plus tôt. Ce fait témoigne des dysfonctionnements croissants du marché du travail.

Au total, la décennie 1990 a été marquée par le passage du plein emploi au chômage durable, même si le pic de chômage atteint par le Japon a été nettement inférieur à celui de la moyenne OCDE. Parallèlement à la croissance des deux composantes conjoncturelle et structurelle du chômage, l'allongement de la durée des périodes de chômage a reflété la dégradation du marché du travail, notamment pour les hommes - plus spécifiquement les jeunes - même si les femmes de 25 à 44 ans et les hommes « seniors » rencontrent également des difficultés d'embauche. Ainsi, en 2004, la tranche d'âge des 15-34 ans représentait 47% du nombre total de chômeurs (45% des hommes et 51% des femmes), alors que pour la tranche des 60-64 ans les chiffres étaient respectivement de 11% (hommes) et 5% (femmes)².

² Calculs d'après l'enquête *Labour Force Survey*, MHLW, juin 2005.

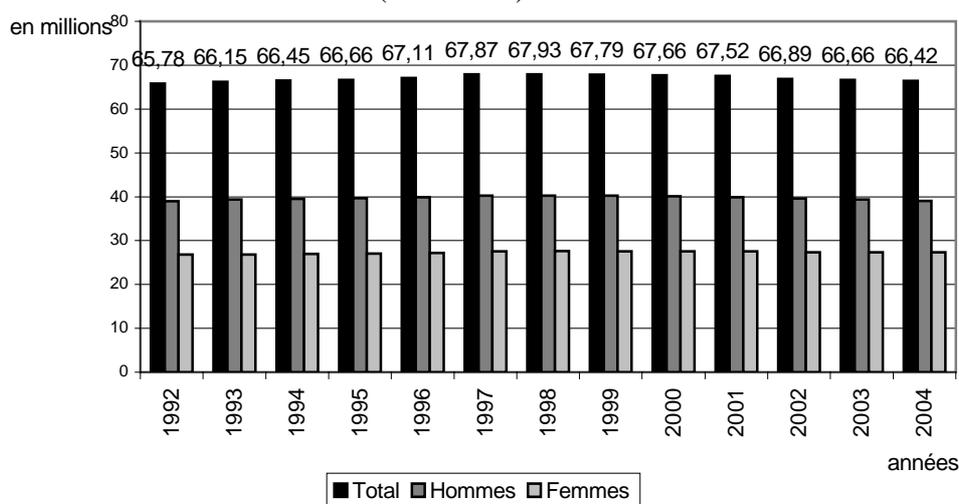
3. LES ÉVOLUTIONS DE LA POPULATION ACTIVE ET DE L'EMPLOI

Afin de déterminer les causes de la progression du chômage, on analysera l'évolution de la population active, du taux d'activité, du rythme des créations d'emploi et du statut des travailleurs.

3.1 La fin de la période de croissance de la population active

Entre 1970 et 1998, la population active (emploi civil + chômeurs) a augmenté de près d'un tiers pour atteindre 67,93 millions de personnes. Elle a, ensuite, commencé à diminuer pour s'établir à 66,42 millions en 2004 (graphique 6).

Graphique 6: Evolution de la population active japonaise
(1992-2004)



Source :MHLW, « Labour Force Survey », 2004

Les années 1992-2004 ont été marquées par une légère progression de la population active entre 1992 et 1998 (+3,3%), suivie par une contraction de 2,2% de cette dernière entre 1998 et 2004.

Si le vieillissement démographique, couplé à une très faible immigration (stocks d'environ 1% du total de la population active contre 9% en Allemagne et 6% en France³), explique partiellement cette baisse du nombre d'actifs, le fléchissement du taux d'activité peut y avoir contribué.

3.2 Un taux d'activité des plus de 15 ans en baisse

Entre 1960 et 2000, le taux d'activité⁴ masculin a reculé de près de dix points (85% à 75%), celui des femmes s'est tassé seulement d'environ deux points. Outre la baisse du taux d'activité des 15-19 ans, liée à l'allongement des études, celui des travailleurs masculins de plus de 60 ans - notamment les 65-74 ans - a enregistré un net recul, particulièrement marqué entre 1995 et 2000⁵.

Plus spécifiquement, pendant la période de crise 1992-2002, le taux d'activité des « plus de 15 ans »⁶ est passé de 77,8% à 74,7% pour les hommes et de 50,7% à 48,5% pour les femmes. D'après les séries statistiques détaillées par tranche d'âge, la baisse du taux d'activité global des plus de 15 ans serait surtout imputable au retrait du marché du travail des plus de 64 ans. Ainsi, la baisse tendancielle du taux d'activité, notamment chez les hommes et les seniors, a aggravé le phénomène de vieillissement de la population et accéléré la contraction de la population active.

Toutefois, lorsque l'on restreint la période d'activité à la tranche des 15-64 ans, on observe, au contraire, un accroissement du taux d'activité global sur la période 1992-2001 (respectivement 66,8% et 69,6%). La progression du taux d'activité des femmes est particulièrement marquée avec 59% en 1992 et 63,5% en 2001. C'est pourquoi la cause de l'augmentation plus rapide du chômage chez les hommes que chez les femmes à partir de 1998 n'est pas à rechercher du côté d'un fléchissement plus marqué du taux d'activité féminin.

La forte montée du taux de chômage à partir de 1998 ne peut donc être imputable à un afflux de nouveaux arrivants sur le marché du travail par accroissement de la taille de la population active. Elle résulte de l'insuffisance de créations nettes d'emplois ou/et d'une inadéquation de l'offre à la demande de travail.

Le mouvement de reprise économique amorcé en 2003 aurait pu se traduire assez rapidement par une augmentation de la population active car, au premier trimestre 2003, les statistiques de ministère du Travail recensaient 2,07 millions de « travailleurs découragés »⁷. Dans la terminologie japonaise, il s'agit de personnes qui désirent travailler

³ Statistiques 1998, OCDE

⁴ Taux d'activité des plus de 15 ans.

⁵ The Japan Institute of Labour, « *Japan Labour situation 2001-2002* », 2002

⁶ Pic de 78% (1993) pour les hommes et de 50,9% (1992) pour les femmes.

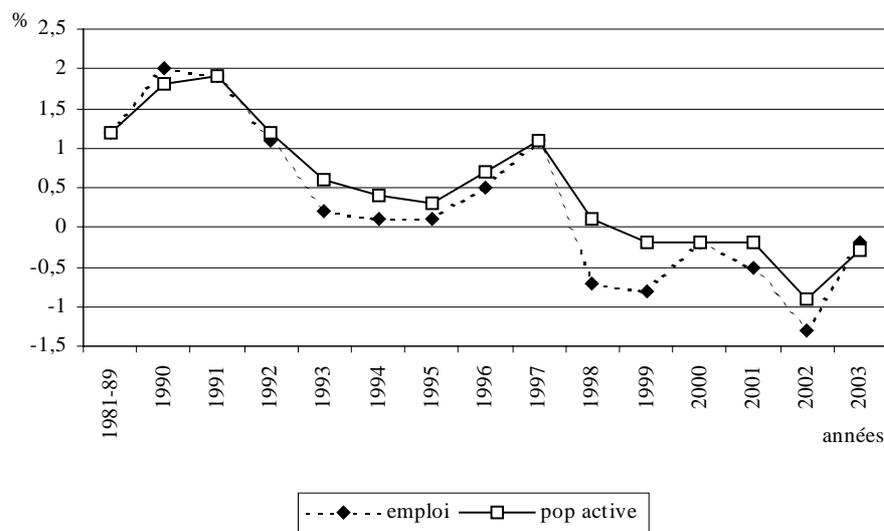
⁷ Pour mémoire, 3,6 millions de chômeurs recensés.

mais ont renoncé à chercher un emploi faute d'opportunités. Toutefois, le nombre d'actifs a continué de baisser en 2003 (-140.000) (MHLW, 2004). Par contre, l'année suivante et pour la première fois depuis sept ans, il a augmenté (+130.000 personnes par rapport à 2003) sans se traduire par une montée du chômage. Bien au contraire, le solde net entre la baisse des chômeurs et l'augmentation des actifs a été de 240.000 personnes (MHLW, 2005a).

3.3 Croissance et contraction de l'emploi

Globalement, la croissance de l'emploi a été faible pendant la période 1991-2001 (+0,1% par an⁸ contre 0,9% par an en moyenne pour l'OCDE, 0,7% pour l'UE 15 et 1,5% aux Etats-Unis) (OCDE, 2004a). Si bien que les créations d'emploi n'ont pas suivi la croissance de la population active (1991-2001 : +0,4%). Cette tendance semble s'être inversée en 2003 (rythme de créations d'emploi supérieur à la croissance de la population active) (graphique 7).

Graphique 7: Croissance de l'emploi et de la population active



Source : OCDE, *Perspectives Economiques*, divers annuaires

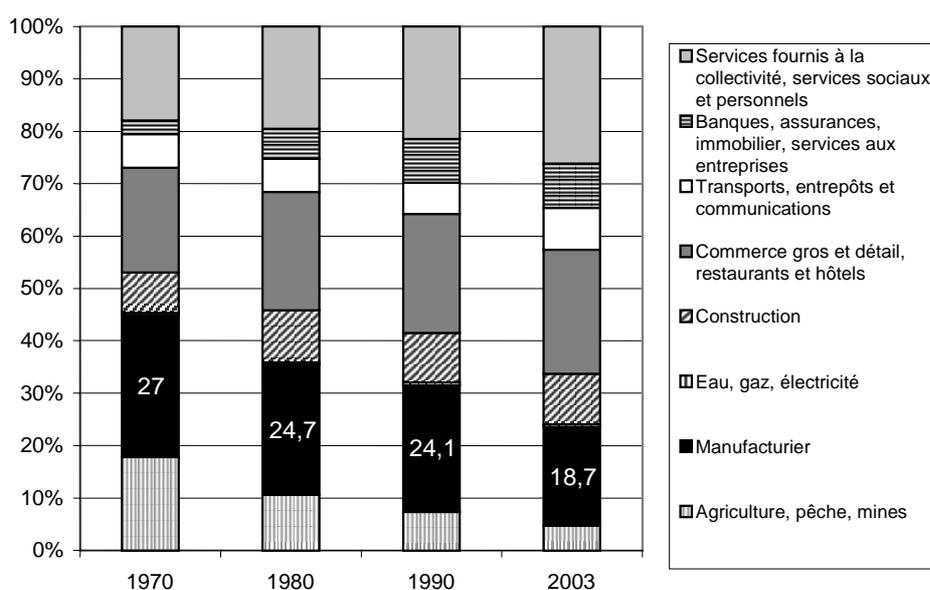
Cette évolution de l'emploi apparaît principalement liée aux fluctuations de l'activité du secteur manufacturier. Entre le pic des effectifs manufacturiers atteint en 1992 (15,69 millions de travailleurs) et l'année 2001, le secteur manufacturier a perdu 2 850 000 emplois. Outre les problèmes de faillites, de ralentissement de l'activité économique et de

⁸ -1,3% en 2002 et -0,2% en 2003.

politique de restauration des profits conduisant à la réduction des effectifs, le commerce extérieur et les délocalisations ont pu avoir un impact non négligeable sur l'emploi dans l'industrie. Ainsi, d'après le « Livre blanc sur l'emploi 2003 », environ 750 000 emplois auraient été perdus entre 1990 et 2000 à cause des évolutions de la structure du commerce extérieur nippon et pour la seule année 2002, 600 000 emplois à cause des délocalisations (MHLW 2004a). Mais, d'autres travaux, notamment d'origine américaine, présentent des résultats plus nuancés faisant apparaître des possibilités de gains d'emplois hautement qualifiés et des pertes d'emplois peu qualifiés ou de fortes pressions à la baisse des salaires pour cette catégorie d'emplois (Graham, 1996).

Depuis le début de la décennie 1990, la contraction de la part du manufacturier dans l'emploi total s'est accélérée, sous la double influence de la montée des services et de la diminution des effectifs manufacturiers (graphique 8).

Graphique 8: Evolution de la structure sectorielle de l'emploi



Source : OCDE, *Yearbook of Labour Statistics, 1969-1989 et 1981-2003*.

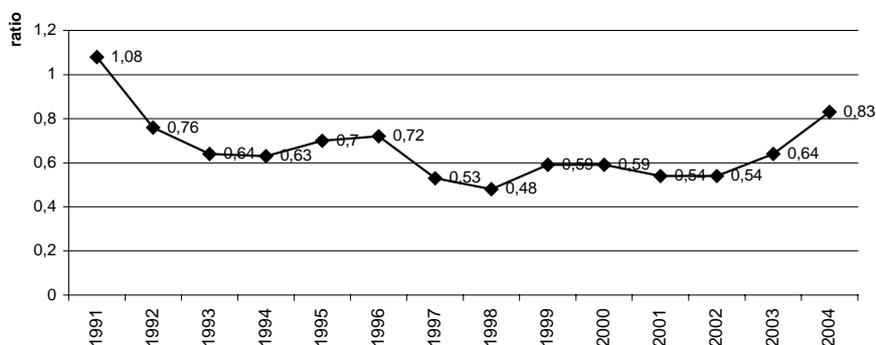
Note : en pourcentage du total des secteurs.

Si bien que, ce sont désormais les services, notamment les « services fournis à la collectivité » (+1.890.000 emplois) et les « services financiers et immobiliers » (+850 000 emplois), qui constituent la seule composante dynamique des créations d'emploi.

Néanmoins, le secteur des services ne s'est pas développé assez rapidement pour compenser le recul du secteur manufacturier.

Les restructurations ainsi que la politique de restauration des profits mise en place par les entreprises se sont reflétées sur les évolutions du ratio offre /demande d'emplois qui devient nettement inférieur à 1 (niveau d'équilibre entre offre et demande d'emplois) depuis 1992, avec un point bas en 1998, suivi par une remontée tendancielle (graphique 9)

Graphique 9: Ratio offre sur demande d'emplois au Japon



Source : Ministry of Communication and Information, Statistics Bureau, 2005

D'après une étude du ministère du Travail, la piste de l'inadéquation de l'offre à la demande d'emploi (spécialisation, disponibilité des demandeurs...) ne se vérifie pas au niveau des Agences Publiques pour l'Emploi (MHLW, 2002a). Pourtant, ce facteur explicatif partiel de l'augmentation du chômage ne peut être écarté, car une partie importante des offres d'emploi n'emprunte pas le canal des Agences Publiques pour l'Emploi. Par exemple, une enquête du ministère du Travail montre que seules 60% des entreprises ont recours à ces agences, 31% passent par les annonces dans les médias et 23% par des recommandations personnelles (MHLW 2003b). De ce fait, le phénomène d'inadéquation de l'offre à la demande d'emploi est mal saisi et le problème d'asymétrie de l'information peut être important.

L'enquête « *Report on Employment Service* » (MHLW, 2002b), qui détaille l'offre et la demande d'emploi par âge en moyenne annuelle⁹, fait apparaître deux traits saillants. Si le ratio offre/demande d'emploi atteint 2,2 pour les moins de 19 ans, il est inférieur ou égal à 0,26 pour les 50 et 64 ans. Ces statistiques expliquent la difficulté des seniors à trouver un emploi (environ 1 offre pour 4 demandes) mais conduisent à s'interroger sur le niveau élevé du chômage des jeunes. D'autres facteurs explicatifs sont à rechercher pour cette tranche d'âge (qualification, forte mobilité liée aux conditions de travail).

⁹ Catégorie des travailleurs réguliers.

3.4 La montée du salariat et des emplois précaires

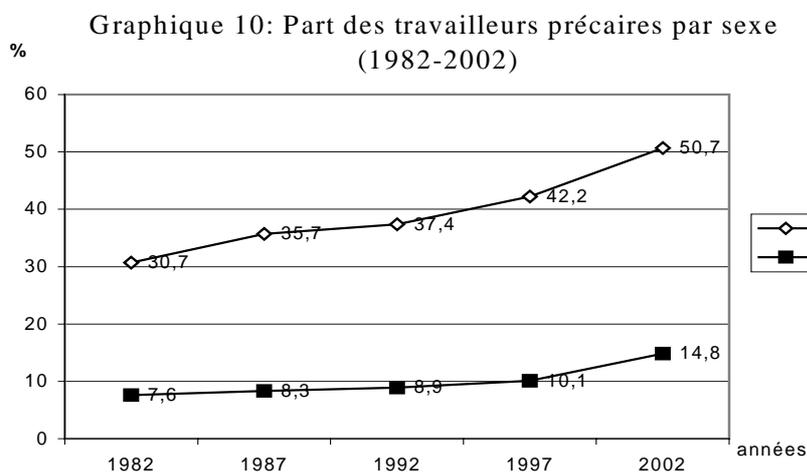
Le marché du travail se caractérise non seulement par le dynamisme des créations d'emploi, mais aussi par la part des salariés dans l'emploi total et leur répartition par statuts.

Pendant la période 1991-2002, la part des salariés a continué de progresser, passant de 78,5% en 1991 à 83,7% en 2001. Cette progression s'explique par la baisse du nombre d'entrepreneurs individuels et de travailleurs familiaux (respectivement -1.150.000 et -970.000 personnes entre 1991 et 2001), liée aux fermetures de petites entreprises. Néanmoins, comparativement aux Etats-Unis, à l'Allemagne ou à la France, la part des salariés dans l'emploi total est encore nettement plus faible au Japon.

Parallèlement à la montée du salariat, la répartition statutaire des employés (travailleurs à plein temps, en CDI ou CDD, travailleurs à temps partiel ou temporaires) s'est, également, fortement infléchie en direction de la précarisation de l'emploi.

Au cours des années 1980, le Japon se distinguait déjà des autres pays de l'OCDE par le poids très élevé des emplois à temps partiel. Cette tendance s'est encore renforcée pendant la crise, la part des temps partiels dans l'emploi total passant de 20% à 24,9% entre 1991 et 2001 (OCDE 2002b). Entre 1992 et 2001, la progression des emplois à temps partiel masculins a été la plus rapide. Néanmoins, en fin de période, près de 7 travailleurs à temps partiel sur 10 étaient encore des femmes.

Par ailleurs, la précarisation des emplois au niveau des formes de contrat (CDD, temporaires...) s'est fortement accrue (graphique 10).



Source : MHLW, Employment Status Survey 2002, 2003

Note : dernière enquête disponible

Parallèlement à la montée des temps partiels et des contrats précaires, la structure des catégories socioprofessionnelles s'est modifiée. De la décennie 1990 à 2002, on constate une baisse de la part des agriculteurs, des ouvriers du secteur productif et des cadres parallèlement à une hausse des techniciens ou spécialistes et des salariés du secteur des services (sécurité et autres services). La part des employés de bureau, après avoir atteint un pic en 2000, baisse sensiblement (annexe 2). Cette déformation a des implications au niveau du marché du travail, car les secteurs en régression emploient surtout des hommes, alors que les secteurs en progression emploient une part importante de femmes. Ainsi, les évolutions de la structure des catégories socioprofessionnelles expliquent en partie la faiblesse relative du taux de chômage féminin enregistré ces dernières années.

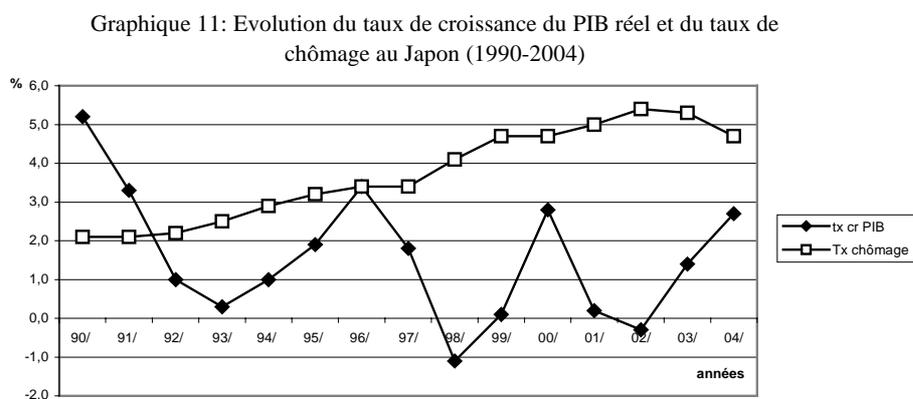
Si l'accroissement de la population active ne peut pas être retenu comme facteur explicatif de la montée du chômage entre 1998 et 2002, la contraction des emplois non salariés, les destructions d'emplois salariés liées aux restructurations des entreprises, le manque de dynamisme des créations d'emploi ainsi que l'instabilité des statuts des travailleurs constituent des éléments de réponse. Il faut également citer le gel de l'embauche des jeunes, les difficultés de réinsertion des travailleurs âgés et les problèmes de qualification issus des déformations des structures industrielles et aux évolutions technologiques.

4. CAUSES ET REMÈDES AU CHÔMAGE

Dans le cas japonais, la progression du chômage s'est inscrite dans une longue période de difficultés économiques qui a conduit les pouvoirs publics comme les acteurs privés à faire évoluer les législations pour les premiers et les pratiques du monde du travail pour les seconds afin de restaurer la compétitivité des entreprises.

4.1 Une croissance économique faible et erratique

Durant les décennies 1970 et 1980, le marché du travail japonais a été soutenu par le rythme élevé de la croissance annuelle moyenne du PIB (respectivement 5% et 4%). Par contre, l'atonie de la croissance pendant la période 1992-2002 (progression du PIB d'environ 1,3% par an), mais plus encore son irrégularité semblent avoir contribué à la forte progression du taux de chômage (graphique 11).



Sources : MHLW, *Labour Force Survey*, 2005, ESRI, *National Accounts*, juin 2005

Pour mesurer l'impact de la variation de la croissance économique sur l'emploi, on a calculé l'élasticité du volume de main d'œuvre, du nombre de salariés, des heures travaillées et des salaires réels par rapport au PIB réel. Lorsque l'on compare les deux périodes - avant et après la bulle spéculative - aucun accroissement significatif n'est observé pendant la deuxième période, à l'exception des postes « heures travaillées » et « salaires réels » (tableau 1).

Tableau 1 : Elasticité du volume de main d'œuvre, du nombre de salariés, des heures travaillées et des salaires réels par rapport au PIB réel

(Variations relatives de chaque indicateur/ variations relatives du PIB réel) (moyennes trimestrielles)

	1985 III-1991 I (avant l'éclatement de la bulle)	1991 II-2001 IV (après l'éclatement de la bulle)		
		1991 I - 2001 IV	1991 II – 1997 II	1997 III –2001 IV
Volume de main d'œuvre (1)	0,448 (0,137)	0,474 (0,097)	0,470 (0,116)	0,393 (0,183)
Nombre de salariés (2)	0,546 (0,121)	0,439 (0,086)	0,346 (0,114)	0,326 (0,079)
Total heures travaillées	0,077 (0,157)	0,198 (0,118)	0,393 (0,200)	0,249 (0,136)
Heures non contractuelles	2,198 (0,564)	2,434 (0,626)	3,745 (1,120)	2,535 (0,569)
Salaires réels	0,128 (0,164)	0,507 (0,124)	0,390 (0,212)	0,463 (0,165)

Source : MHLW , *Labour Force Survey*; Cabinet Office : *National Accounts*, Ministry of Public Management, Statistic Bureau. « *White Paper on the Labour Economy 2002* », p19

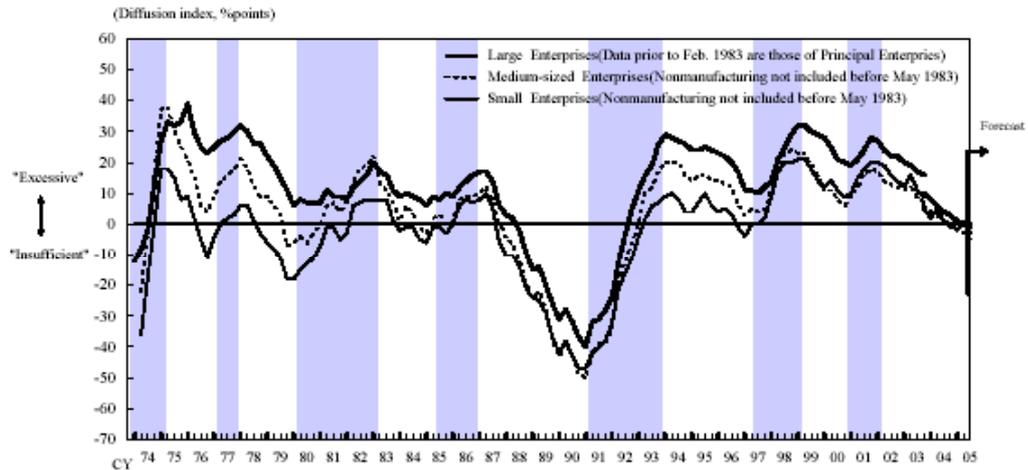
Note 1 : « Labour Input Volume »,

Note 2 : décalage de deux périodes

De même, d'après les estimations du ministère du Travail, la vitesse d'ajustement de l'emploi n'a pas été plus rapide après l'éclatement de la bulle (annexe 3). Ce qui revient à dire que la rapide montée du taux de chômage à partir de 1998 n'est pas imputable à la vitesse d'ajustement de l'emploi mais plutôt à l'amplitude des fluctuations de la production (MHLW, 2002a).

Dans les entreprises Ces fluctuations de la demande se sont traduites par des sureffectifs (graphique 12) ainsi que par des surcapacités productives qui ont conduit à de très nombreuses faillites (près de 129 000 entre 1993 et 2001) (annexe 4).

Graphique 12 : Evolution des effectifs de main d'œuvre par taille d'entreprise



Source : Bank of Japan, Enquête Tankan, juin 2005.

Note : > 0 : effectifs excédentaires, < 0 : effectifs insuffisants.

Outre les contraintes de débouchés liées à un affaiblissement du régime de croissance, d'autres facteurs comme les niveaux de coûts salariaux et de productivité ont une influence sur l'offre d'emploi.

4.2 Les niveaux du coût du travail et de la productivité

Des comparaisons internationales du coût du travail ont mis en relief le niveau élevé des rémunérations au Japon au début des années 1990 (tableau 2).

Tableau 2 : Comparaison internationale des salaires horaires dans l'industrie manufacturière en 1993 (1)
(en dollars américains)

Japon	20,44
Allemagne	14,41
Etats-Unis	11,74
Royaume-Uni	9,28
France	8,59

Source : ministère du Travail japonais in « *Japan 1998 : an International Comparison* », Keizai Koho Center.

Note (1) : salariés à la production. Taille des entreprises : Japon : plus de 30 employés, Allemagne et France : toutes les entreprises, Etats-Unis et Royaume-Uni : plus de 10 employés. Salaires en monnaie locale, conversion en dollar US 1993.

Toutefois, à partir de la deuxième moitié des années 1990, le rythme d'accroissement du coût unitaire du travail s'est nettement infléchi au Japon, de même qu'en France et plus encore en Allemagne (tableau 3).

**Tableau 3 : Comparaison des coûts unitaires du travail dans le secteur manufacturier
(Japon =100, en %)**

	Coûts unitaires du travail				Taux de croissance			
	1980	1990	1995	1999	1980-90	1990-99	1990-95	1995-99
Japon	100,0	100,0	100,0	100,0	5,1	2,6	10,0	-5,9
Etats-Unis	140,5	101,4	64,0	79,3	1,7	-0,2	0,3	-0,7
Royaume-Uni	195,2	140,6	86,5	123,0	1,7	1,1	-0,2	2,7
France	178,6	133,3	88,3	89,7	2,1	-1,8	1,3	-5,5
Allemagne	161,9	143,5	117,1	123,0	3,8	1,1	5,6	-9,3

Source : ILO, « Key Indicators of the Labour Market 2001-2002 »

Notes : Les coûts unitaires du travail sont calculés en dollars US. Allemagne : statistiques de l'Allemagne de l'Ouest, la colonne 1999 correspond à des données 1997.

Les statistiques de l'OCDE sur les rémunérations de salariés dans le secteur des entreprises font ressortir la très nette modération salariale au Japon pour la période 1991-2001 (+0,3% en variation annuelle moyenne contre +3,6% dans les pays de l'UE 15, 4,2% dans l'OCDE et 3,8% aux Etats-Unis) (OCDE 2004a). Concernant les années les plus récentes, on note la spécificité japonaise de baisse des rémunérations nominales (-2,2% en 2002 et -0,3% en 2003). Cette baisse a, par ailleurs, été supérieure à la déflation puisque les salaires réels se sont contractés de 2,9% en 2002 et de 0,4% en 2003. Elle souligne l'effort particulier de modération salariale.

Par ailleurs, le rythme annuel de croissance de la productivité réelle du travail a fortement chuté entre les années 1980 (+3,9%) et les années 1990 (+1,9%). Ce ralentissement aurait pour origine la faiblesse des investissements productifs et de la productivité totale des facteurs (PTF) ; à l'inverse, le recul beaucoup moins marqué de la productivité dans le secteur manufacturier serait dû à l'accroissement de la PTF (MHLW, 2004). Bien que la productivité japonaise moyenne soit faible comparativement à celle enregistrée aux Etats-Unis (69% de la productivité américaine en 1999¹⁰), celle-ci masque de fortes disparités sectorielles, aussi bien dans le secteur manufacturier que dans celui des services. Par exemple, on observe durant la décennie 1990 une progression annuelle moyenne de la productivité de 7,9% dans le secteur « matériel et fournitures électriques », de 1,9% pour le « matériel de transport », de 1,5% pour les « produits chimiques », de 2,3% pour le « commerce de gros et détail » et de 2% pour les « transports et communications ». Les

¹⁰ Mc Kinsey, Global Institute, 2000

baisses les plus importantes sont observées dans la construction (-7,1%), l'immobilier hors loyer (-6,8%) ou l'agriculture (-4,7%); secteurs traditionnellement protégés de la concurrence étrangère et réservoir de main d'œuvre. Le fossé entre industries exportatrices et industries protégées s'est donc creusé. Les industries tournées vers le marché domestique ont certes permis de ralentir la progression du chômage, mais au prix d'une allocation du capital donnant une prime aux secteurs peu compétitifs.

Faute de gains de productivité très rapides, les industriels nippons, qui devaient supporter des coûts salariaux élevés, ne pouvaient faire face à la concurrence des autres pays d'Asie sur une gamme de produits de plus en plus large. La lutte contre le chômage du côté des pouvoirs publics et la recherche de la restauration des profits du côté des industriels a conduit à l'élaboration de politiques d'emploi plus flexibles.

4.3 Les mutations institutionnelles et législatives

Le coût relativement élevé du travail peut avoir diverses origines comme le poids des syndicats, le système de fixation des salaires, le niveau du salaire minimum ou la fiscalité qui relèvent de la spécificité des institutions japonaises et des réglementations en vigueur.

4.3.1 L'affaiblissement du pouvoir syndical sur les négociations salariales

Des années 1980 aux années 1990, l'examen comparatif de la part des salaires dans le PIB productif des grands pays industriels fait ressortir le poids élevé de la rémunération du travail au Japon. Mais depuis les années 1990, cette situation est en pleine évolution alors que le Japon se rapproche du niveau de ses partenaires (tableau 4).

Tableau 4 : Part des salaires dans le PIB (1)

(en %)

	Moyenne 1981-83	Moyenne 1991-93	2001	2002	2003	2004
Japon	66,4	59,8	57,2	56,1	55,6	55,4
Allemagne	53,6	52,3	52,7	52,4	52,9	53,1
France	52,3	45,0	42,6	42,5	42,3	42,1
Etats-Unis	50,9	49,7	50,9	49,6	49,5	49,4
Royaume-Uni	50,4	54,7	59,7	59,6	59,8	59,3

Source : OECD, « *Employment Outlook* », juin 2004

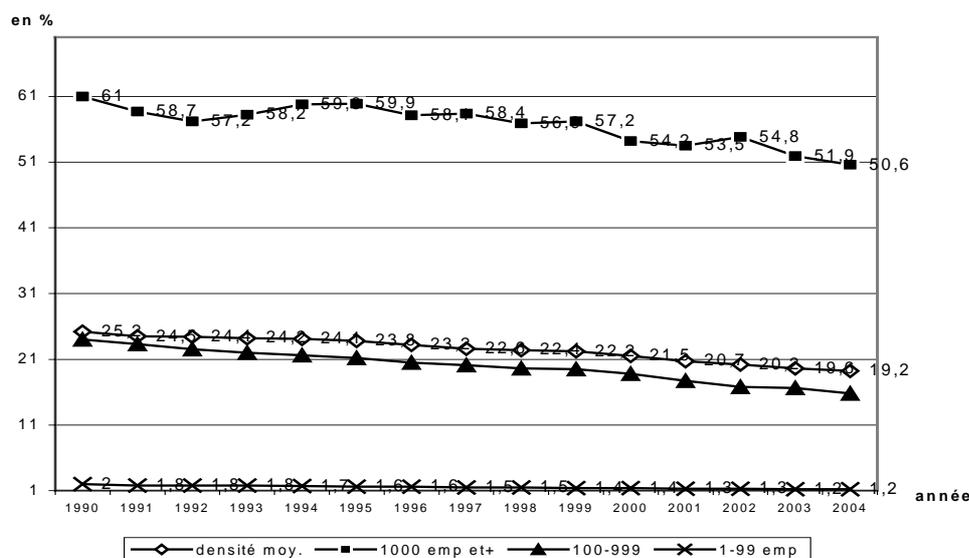
Note (1) : Hors administrations

Ce mouvement reflète non seulement les conditions économiques difficiles de l'archipel, mais aussi des changements dans les modalités de fixation des salaires, notamment au niveau des négociations salariales.

Le système de négociations salariales annuelles au printemps, les shunto, a été instauré dès 1955. Ces négociations sont menées conjointement au niveau national (centrales syndicales, syndicats des fédérations par branche d'activité) et au niveau local (syndicats d'entreprises)¹¹. Le poids des syndicats d'entreprise constitue une spécificité nipponne puisqu'ils représentent 96% des syndicats et rassemblent plus de 90% des travailleurs syndiqués (Araki 2002).

Par ailleurs, plus les entreprises sont grandes, plus la proportion de travailleurs syndiqués est élevée. En 1990, on comptait plus de 60% de salariés syndiqués dans les entreprises de plus de 1000 personnes. Mais, entre 1990 et 2004, la part des salariés syndiqués s'est abaissée régulièrement dans toutes les catégories d'entreprises ; la moyenne nationale chutant de 25% à 19% (graphique 13). Toutefois, les travailleurs non syndiqués bénéficient de systèmes de consultation employeurs/salariés dans près de 40% des entreprises sans représentation syndicale.

Graphique 13 : Taux de syndicalisation au Japon (1990-2004)



Source : MHLW, *Labour Force Survey*, 2004

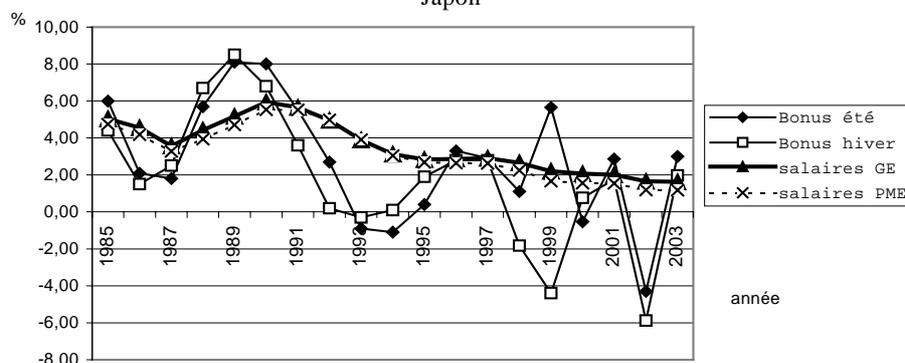
Jusqu'au milieu des années 1990, en dépit des disparités de taux de syndicalisation et du rôle important des négociations au sein de chaque entreprise, on constatait une grande

¹¹ Les syndicats des fédérations industrielles d'entreprises et les centrales syndicales décident des objectifs d'augmentation de salaires et coordonnent le calendrier des négociations au niveau des entreprises ainsi que les mouvements éventuels de grève par entreprise et branche industrielle.

uniformité des augmentations des salaires de base pour les entreprises d'une même branche d'activité.

Au cours des négociations « shunto » 1996, une nouvelle tendance s'est dessinée. Les dirigeants de l'industrie lourde et de la construction navale sont parvenus à imposer des accords par entreprise, liés aux structures particulières des profits. Ces négociations n'ont, toutefois, débouché que sur une faible variation des augmentations salariales d'environ ¼ de point. Depuis lors, la tendance à la décentralisation des négociations s'est accentuée et les augmentations des salaires de base se sont tassées (graphique 14).

Graphique 14: Evolution de la croissance annuelle des salaires et bonus au Japon



Source : MHLW, *Monthly Labour Survey*, 1985-2003

En 2002, le climat des négociations a radicalement changé sous la pression de la conjoncture économique. Les représentants du patronat se sont opposés au principe d'augmentation annuelle du salaire de base pour tous et ont exigé des négociations par entreprise et non par branche. De son côté, la puissante centrale syndicale Zensen (Fédération des secteurs chimie et textiles) n'a pas présenté de demande unifiée d'augmentation du salaire de base. Ainsi, pour tous les syndicats, notamment la centrale Rengo, la priorité est devenue la sécurité de l'emploi ainsi que le principe du maintien de la courbe des salaires, c'est à dire une augmentation périodique des salaires et l'application du SMIC à tous les salariés des entreprises appartenant à un même groupe. En 2003, l'abandon du principe d'augmentation annuelle du salaire de base a semblé se confirmer. Par exemple, cette même année, Toyota qui avait dégagé des profits records a annoncé qu'il n'y aurait pas de hausse des salaires de base, mais elle a accordé les augmentations de primes demandées par les représentants syndicaux.

Par ailleurs, l'organisation spécifique des syndicats japonais s'est traduite par un nombre moins élevé de jours de grève que dans les autres pays industrialisés sur la période 1990-1998, à l'exception de l'Allemagne en fin de période. Parmi les thèmes de conflits, les « demandes d'augmentation des salaires ou des primes » sont demeurées en tête, mais ce thème a perdu de son importance relative face aux problèmes de licenciement, ce qui confirme le glissement des priorités des syndicats et des salariés d'une revendication de

niveau de salaire à celle de la stabilité de l'emploi.

Ainsi, le pouvoir syndical s'est affaibli. Le principe de négociations salariales combinées (centralisation et au niveau de chaque firme) s'infléchit en direction d'une plus grande individualisation par firme des négociations et de l'abandon du principe d'augmentation annuelle du salaire de base. Une page de l'histoire des négociations collectives paraît donc tournée. Les augmentations salariales deviennent plus flexibles, liées aux performances individuelles et à celles de la firme (Fujimura 2003).

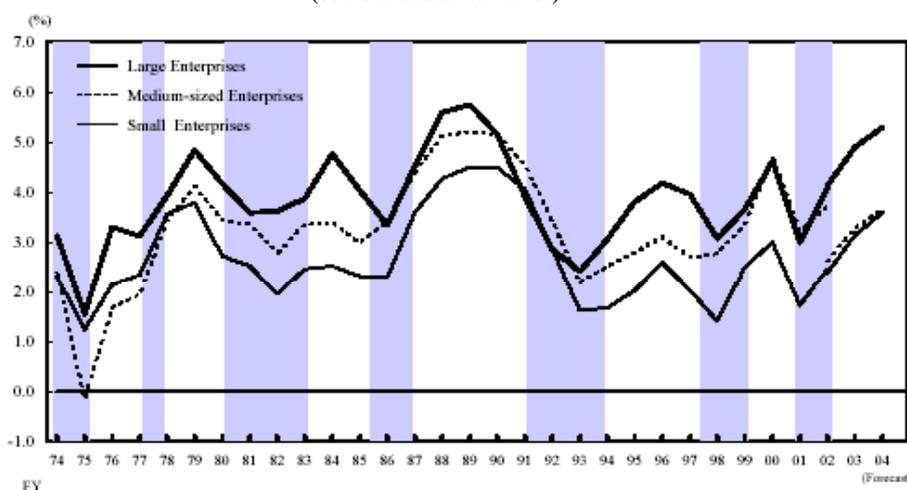
4.3.2 La remise en question du système d'emploi vie

Jusqu'aux années 1990, l'organisation du marché du travail japonais s'est structurée autour du système d'emploi à vie et des salaires à l'ancienneté. Les entreprises assumaient leur rôle de « communauté » en prenant en charge une partie de la protection sociale, non seulement le logement, la santé ou la retraite mais aussi la stabilisation de l'emploi via les sureffectifs et la formation. Ce rôle incombait essentiellement aux grandes entreprises, mais les autres catégories d'entreprises étaient également très attachées au capital humain, si bien que le licenciement constituait l'ultime recours.

Pourtant, la déformation de la structure des effectifs vers les tranches d'âge plus élevées (vieillesse de la population et gel de l'embauche des jeunes) a entraîné une hausse tendancielle des salaires de 2% par an, incompatible avec la montée de la concurrence extérieure (Hattori et Maeda, 2000). De surcroît, les PME liées aux groupes industriels (*keiretsu*), qui accueillaient une partie des sureffectifs des grandes entreprises lors des ralentissements conjoncturels¹², n'ont plus été en mesure d'assumer cette fonction à partir de 1993, étant elles-mêmes dans un contexte financier difficile (graphique 15).

¹² Les PME étaient souvent en situation de sous effectifs et pouvaient également comprimer les salaires plus facilement que la grande entreprise pratiquant l'emploi à vie.

Graphique 15 : Taux de profit courant
(secteur manufacturier)



Source : Bank of Japan, Enquête Tankan, juin 2004.

Dans la littérature économique, trois courants théoriques justifient le mode de formation des salaires à l'ancienneté. Koike montre que le salaire à l'ancienneté reflète l'accumulation de l'investissement en capital humain des salariés plutôt que le critère de l'âge. Selon Ono, les salaires s'ajustent aux coûts supportés par le travailleur durant son cycle de vie. Enfin, Lazear souligne que ce système a été conçu par les entreprises pour éviter les départs à mi-carrière, ainsi les employés sont rémunérés en dessous de leur productivité marginale pendant la première partie de leur carrière et au-dessus par la suite (Geoffron 1999).

En dépit de ces justifications théoriques, le système d'emploi à vie et de salaire à l'ancienneté s'érode. Entre 1990 et 1999, la part des entreprises favorables au maintien de ce système dans l'avenir est passée de 27,1% à 9,9%, même si, en fin de période, 38,3% des firmes déclaraient encore hésiter entre son maintien ou son abandon et que les grandes entreprises continuaient à se montrer nettement plus favorables à sa préservation dans l'avenir que les petites (MHLW 1999). A la fin de la décennie 1990, 22% des entreprises de plus de 5000 employés appliquaient encore le système du "salaire à l'ancienneté". De leur côté, les ménages sont de plus en plus nombreux à plébisciter le "salaire au mérite" (52,4% en 1978, 63% en 1995) (EPA, 1998). En abandonnant progressivement le système d'emploi à vie et de salaire à l'ancienneté, les entreprises peuvent alléger les charges de protection sociale (santé, retraites et divers services sociaux) dont bénéficient les salariés permanents. Entre 1985 et 1998, dans le coût total de la rémunération de l'employé, le coût « non salarial » est passé de 15,7% à 18,8% (21,5% à 26,3% en Allemagne¹³), essentiellement à

¹³ 1985 et 1996.

cause de l'augmentation de la part des coûts de sécurité sociale (7,6% à 9,5%), mais également à cause de celle des primes retraite (4% à 5,5%), alors que la part des autres services sociaux diminuait. Par le biais de l'annualisation des salaires, les entreprises évitent d'avoir à verser les indemnités de protection sociale spécifiques à l'entreprise.

Il faut toutefois souligner que le facteur « mérite » était déjà partiellement intégré dans le système à l'ancienneté (Dourille-Feer, 2002). Mais, la généralisation du système de « salaire au mérite » se heurte à deux écueils. D'une part, il faut éviter un tassement de la productivité des « 40-54 ans » par découragement de ces derniers face à l'impossibilité de compenser les faibles salaires de début de carrière, d'autre part, le nouveau système d'évaluation des performances est difficile à mettre en place faute de critères bien définis et d'évaluateurs compétents. Paradoxalement, une enquête récente montre que les écarts de salaires ont eu plutôt tendance à se réduire dans les firmes appliquant le nouveau système de détermination des salaires (Matsushige et Alii, 2003). D'ailleurs, les industriels japonais sont conscients du fait que le nouveau système de fixation des salaires pourrait avoir des effets pervers sur certains avantages compétitifs des firmes comme la dynamique du travail d'équipe, la fluidité du partage de l'information ou l'apprentissage des jeunes au contact des seniors. (Fujimura, 2003) (annexe 6).

Tableau 5 : Flexibilité des salaires 1964-1993

(écart type des données trimestrielles par rapport à la valeur de l'année précédente)

	Salaire par heure ouvrée	Salaire par travailleur
Japon		
Nominal	6,69	5,97
Réel (Indice des prix de gros)	5,67	5,36
Réel (Indice des prix à la consommation)	4,00	3,72
Allemagne		
Nominal	2,97	3,25
Réel (Indice des prix de gros)	3,27	3,54
Réel (Indice des prix à la consommation)	2,89	3,31
Etats-Unis		
Nominal	2,60	2,74
Réel (Indice des prix de gros)	3,36	3,95
Réel (Indice des prix à la consommation)	1,96	2,83

Source : Agence de planification économique, in « Etudes Economiques de l'OCDE Japon », p 126, 1996.

De surcroît, la pseudo rigidité de l'augmentation annuelle des salaires de base, liée au salaire à l'ancienneté, a toujours été compensée par un système de rémunération plus flexible au Japon que dans beaucoup d'autres pays (tableau 5).

Cette flexibilité s'explique non seulement par les possibilités de réduction du montant des bonus et des heures supplémentaires (plus d'¼ de la rémunération totale), mais également par le fait que le système des « *shunto* » conduit à des accords négociés en même temps par tous les secteurs pour une durée d'un an. De ce fait, les syndicats ont été plus enclins à accepter le freinage des hausses de salaires de base en sachant que cette tendance pourrait être corrigée l'année suivante si la conjoncture le permettait. Les résultats de l'étude de l'OCDE « Evaluation des performances et des politiques » confirment d'ailleurs que la flexibilité des salaires nominaux japonais est plus élevée que dans les autres pays de l'OCDE (OCDE, 1999). De surcroît, le coin fiscal japonais est très modéré comparativement aux autres pays, bien que ce dernier ait assez fortement augmenté entre 1997 et 2000 (OCDE 2000b). En 2003, il était, respectivement, de 26,2% au Japon (couple avec un seul revenu et 2 enfants) contre 17,8% aux Etats-Unis et 39,5% en France (OCDE 2004a).

4.3.3 La réorientation des politiques publiques d'emploi

Si, jusqu'aux années 1990, les stratégies de politiques publiques d'emploi ont été surtout défensives en œuvrant dans le sens du maintien de l'emploi dans les entreprises des secteurs en difficulté via des subventions aux reconversions et aux redéploiements régionaux et aussi dans celui du soutien à l'emploi dans les régions grâce aux travaux publics ; par la suite, ces stratégies sont devenues plus offensives pour contrer un problème nouveau : la progression rapide du chômage dans un contexte inédit de croissance faible et peu créatrice d'emploi.

Les nouvelles politiques publiques se sont attachées à mieux cibler les chômeurs (travailleurs âgés, femmes et plus récemment jeunes) et à subventionner leur insertion professionnelle. Elles ont également mis l'accent sur la conduite de réformes structurelles qui permettent de faire émerger de nouvelles activités et de nouveaux emplois (Ohtake 2000, 2003).

Dès 1971, la loi sur la « stabilisation de l'emploi des travailleurs âgés » est appliquée. Par la suite, des plans de subventions pour le développement de l'emploi des travailleurs âgés de 45 à 64 ans sont adoptés afin d'amortir les effets négatifs des chocs pétroliers et de la hausse du yen (*endaka*) de 1985 - 1986. Toutefois, c'est pendant la période 1992 - 2001 que cette catégorie de travailleurs est la plus touchée par le chômage, faute d'un marché externe du travail développé et de qualifications adaptées. Fait nouveau, les entreprises procèdent à des compressions de personnel touchant même les salariés de moins de cinquante ans.

De surcroît, la décision prise par les pouvoirs publics, en 1998, de repousser progressivement le paiement des pensions de retraites publiques de 60 à 65 ans¹⁴ a posé le problème de l'activité de cette tranche d'âge. En effet, bien qu'il n'y ait pas d'âge légal de la retraite au Japon mais seulement un âge minimum de retraite fixé légalement à 60 ans, dans plus de 90% des entreprises¹⁵, le départ à la retraite a continué à s'appliquer dès 60 ans car le patronat s'opposait à le repousser à 65 ans pour l'ensemble des salariés. C'est pourquoi, dans un premier temps, les pouvoirs publics ont mis en place des agences pour l'emploi dédiées aux seniors, ont subventionné leur embauche et les ont aidé à créer des entreprises.

Toutefois, l'urgence du problème de l'emploi des travailleurs âgés exacerbée par le vieillissement accéléré de la population, a conduit les pouvoirs publics à réviser la loi 1971 sur la « stabilisation de l'emploi des travailleurs âgés » en juin 2004. La révision fait passer l'âge minimum légal de retraite de 60 à 65 ans entre 2006 et 2013¹⁶. Les entreprises pourront appliquer un système de retraite à 65 ans ou adopter un système d'emploi continu qui fixe ou non l'âge de la cessation d'activité (tableau 6). Le but ultime recherché par les pouvoirs publics est de créer un nouveau modèle d'emploi sans limite d'âge à l'horizon de 10 à 15 ans.

¹⁴ Le versement des prestations de retraite publique est repoussé progressivement de 60 à 65 ans entre 2001 et 2013 pour les hommes et 2006 et 2018 pour les femmes dans le cas de la retraite de base, et entre 2013 et 2025 pour les hommes et 2018 et 2030 pour les femmes dans le cas de la retraite complémentaire des salariés. En 1983, les femmes percevaient les prestations de retraite complémentaire dès 55 ans.

¹⁵ Entreprises ayant un système d'âge obligatoire de retraite.

¹⁶ Minimum légal de l'âge de retraite fixé à 62 ans dès 2006.

Tableau 6 : Quelques mesures du secteur public en faveur des travailleurs âgés (1975-2005)

Mesures en faveur des travailleurs âgés	Difficultés d'application et limites
<p><i>Mesures en faveur de l'emploi jusqu'à 65 ans</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Promotion pour repousser l'âge de la retraite à 65 ans (1998-2004) - Subventions aux entreprises mettant en place une « retraite obligatoire » plus tardive ou introduisant le système d'emploi continu - Révision de la loi 1971 sur la « stabilisation de l'emploi des travailleurs âgés » (juin 2004, application progressive à partir de 2006) : retraite à 65 ans ou système d'emploi continu à l'horizon 2013 	<ul style="list-style-type: none"> -Pas d'âge légal de départ à la retraite, mais âge minimum fixé légalement à 60 ans. -Age de départ à la retraite dans les entreprises déjà repoussé de 55 à 60 ans (années 1980-90) -Contexte économique défavorable (jusqu'en 2003) -Changement de gouvernance (mise en place de systèmes de retraite sélectifs par fonction).
<p><i>Subvention et promotion de l'embauche des salariés âgés</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conseil aux salariés âgés en quête d'emploi, - Subventions des salaires des seniors recrutés ou aide aux entreprises facilitant leur recherche d'emploi (1975,1978,1998...) 	<p>Possibilités et coopération limitées du secteur privé</p>
<p><i>Promotion de la participation des seniors à la vie sociale</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Structuration de réseaux de centres de placement des travailleurs âgés, les « <i>Silver Human Resource Centers</i> » (1980), élargissement du domaine d'activités (2002) - Aide aux Seniors créateurs d'entreprises (2002) - Promotion d'emplois de courte durée, aide et conseils 	<p>Emplois temporaires ou à temps partiel après la retraite (petits travaux – jardinage, gardiennage -, peu d'emplois qualifiés)</p>

Sources : Ohtake 2000, MHLW, « The Labor Situation in Japan 2002-2003 », 2002, « The Labor Situation in Japan 2004-2005 », 2005.

Le gouvernement a également fait évoluer la législation en faveur de l'emploi des femmes et du développement de leurs carrières (tableau 7). Néanmoins, les femmes peinent encore à occuper des emplois qualifiés, interrompent leur vie professionnelle pour se consacrer à leurs enfants ou aux parents âgés et occupent des fonctions subalternes lors de la reprise d'activité ou traversent une période de chômage.

Tableau 7 : Principales mesures législatives en faveur de l'insertion égalitaire des femmes sur le marché du travail

Mesures	But
<p>1986 Loi sur "L'égalité des chances des femmes et des hommes devant l'emploi"</p> <p>"Comité de médiation"</p>	<p>Mettre fin aux discriminations des femmes (recrutement, contrat de travail, formation et protection sociale)</p> <p>Aider à la résolution des litiges entre plaignantes et entreprises (mais pas d'outil de rétorsion et médiation après acceptation de l'employeur).</p>
<p>1997 Amendement des règles de fonctionnement du « Comité de médiation »</p>	<p>Acceptation du litige par l'employeur inutile</p>
<p>1999 Loi sur "L'égalité des sexes dans la société"</p>	<p>Obligation d'égalité de traitement entre hommes et femmes pour les entreprises publiques et privées (Renforcement de la loi de 1986)</p>
<p>2000 Déréglementation concernant l'ouverture de crèches (secteur privé et associations)</p>	<p>Eviter les longues listes d'attente d'inscription aux crèches</p>

Sources : Hanami et sources diverses.

Alors que les jeunes (15-24 ans) constituent la catégorie de la population dont l'emploi pose le plus de problèmes au plan quantitatif comme qualitatif depuis la deuxième moitié des années 1990, la réaction des pouvoirs publics a été tardive. Des mesures en direction de la formation ainsi que de l'information sur les possibilités d'embauches via Internet sont appliquées pour y faire face.

Par ailleurs, la philosophie des « plans de base quinquennaux sur l'emploi » s'est infléchie, passant d'un objectif quantitatif de plein emploi, de la deuxième moitié des années 1960 à la fin des années 1980, à un objectif qualitatif d'emploi équitable où les individus peuvent utiliser de façon optimale leurs capacités (Inagami 2002). Cette réorientation stratégique correspond aux aspirations d'une société à haut niveau de vie dans un contexte de déréglementations accélérées, de montée en puissance des forces du marché et de changement des mentalités sociales. Toutefois, elle implique un encadrement législatif des

contrats individuels et un nouvel équilibre des relations patronat/employés et afin de ne pas être un facteur de fortes tensions sociales.

Le changement d'approche des stratégies des politiques d'emploi à partir du tournant des années 1990, à la fois plus qualitatives et plus offensives, s'est traduit par des mesures structurelles en direction de l'adaptation au nouvel environnement économique et financier de plus en plus ouvert à l'international. Les mesures prises en matière d'emploi sont allées dans le sens d'une plus grande flexibilité que ce soit au niveau des catégories de contrats ou à celui des systèmes de rémunérations ; ce qui n'a pas empêché les pouvoirs publics de mettre en place des mesures énergiques de lutte contre le chômage à partir de 1998, période de crise financière aiguë. Entre 1998 et 2002, cinq programmes d'urgence se sont succédé. Outre les mesures traditionnelles de subvention aux ajustements d'emploi et l'élargissement de la plage d'âge éligible pour les subventions à l'embauche de travailleurs mûrs et âgés, de nouvelles mesures se sont orientées vers des allocations de formation et des subventions à l'embauche pour les PME. Dans un souci d'efficacité et de stimulation des travailleurs, les allocations de formation ont, pour la première fois, été allouées individuellement aux travailleurs et non plus aux organismes de formation. Néanmoins, la portée de cette mesure a été faible à cause de la modicité des montants engagés et de son application aux seules personnes bénéficiant de l'assurance emploi qui exclut les travailleurs aux statuts les plus précaires.

4.3.4 Les évolutions des mesures législatives pour les conditions d'embauche de détachement et de licenciement

Dans le contexte économique de l'immédiat après guerre, il s'est avéré prioritaire de stabiliser les conditions de rémunération et de lieu de travail des ouvriers (cols bleus) afin de mieux développer le secteur manufacturier. C'est dans cet esprit qu'a été élaborée la « loi de base sur l'emploi » en 1947. Par la suite, l'environnement économique s'est modifié avec l'essor du secteur tertiaire et les catégories d'emploi se sont diversifiées. De ce fait, la « loi de base sur l'emploi », qui visait essentiellement les travailleurs permanents de l'industrie, a été de plus en plus inadaptée aux nouvelles contraintes des entreprises. Ainsi, avant même que les déréglementations ne progressent, les changements socio-économiques ont rendu nécessaires des aménagements législatifs, non seulement au niveau de la durée du travail mais aussi à celui des conditions d'embauche, de détachement et de licenciement (Yamakawa 1998).

De la fin de la deuxième guerre mondiale aux années 1990, le marché du travail japonais a été caractérisé par son système d'embauche des jeunes diplômés dès la fin de leur scolarité, issu d'un « gentleman agreement » mis en place en 1952 par le ministère de l'Education nationale entre les universités et les entreprises. La crise des années 1990 a poussé les entreprises à rechercher des salariés aux profils plus diversifiés tout au long de l'année qui a débouché sur l'abolition du « gentleman agreement » en 1997 et, donc, sur la rupture avec le système articulé entre éducation et emploi. Cette flexibilité nouvelle a pénalisé les nouveaux diplômés, souvent faute d'offres ou d'expérience professionnelle suffisante (Nikkei Survey 2003) (Nakamura 2000).

L'évolution des profils d'embauche a également conduit à modifier les termes légaux des contrats de travail. De l'après guerre à 1998, la seule mention obligatoire sur les contrats de travail était le montant du salaire du fait qu'un grand nombre de travailleurs était régi par des règles communes (article 15 de la « loi de base sur l'emploi »). Mais, en 1998, la diversification des contrats individuels a conduit à réviser cet article et à rendre obligatoire la mention des heures et des conditions de travail. L'évolution législative a également touché la durée légale des CDD. L'article 14 de la « loi de base sur l'emploi » prévoyait qu'un CDD ne pouvait excéder « un an » dans le but de protéger la liberté de mobilité des travailleurs très spécialisés. L'amendement, voté en septembre 1998, a étendu à « trois ans » cette durée pour certaines catégories de salariés et d'activités. L'ordonnance gouvernementale de juin 2003 est allée dans le même sens en donnant la possibilité d'étendre à « cinq ans » les CDD¹⁷ pour douze catégories d'activités très spécialisées¹⁸. Les évolutions économiques et techniques semblent avoir été la cause principale de l'allongement de la durée des contrats pour certains types de travaux hautement qualifiés. Outre l'évolution de la durée des CDD, la libéralisation des emplois intérimaires a progressé. Ainsi, les agences d'intérim et agences privées de recrutement, qui étaient strictement réglementées et limitées à un nombre très restreint de professions, peuvent exercer de plus en plus librement leur activité. Parallèlement aux changements de pratiques d'embauche et à la diversification des types de contrats, les conditions de détachement, de rémunérations et de licenciement ont aussi évolué.

La loi sur le détachement des salariés dans une autre entreprise, qui limitait cette période à une année, a été révisée pour autoriser une extension à trois années (JIL 2003a). Par ailleurs, le système de « rémunération discrétionnaire » (rémunération basée non pas sur les heures travaillées mais sur les résultats ou les objectifs professionnels assignés) pour les professions spécifiques d'organisation, d'analyse et d'études, qui était restreint aux « maisons-mères » est étendue aux autres catégories d'entreprises.

Compte tenu des pratiques de gestion nipponnes très hostiles au licenciement, jusqu'au début des années 2000 aucune règle de licenciement n'était précisée par la loi¹⁹. Plutôt que de licencier durant les périodes de crise, les entreprises utilisaient la flexibilité de la rémunération non contractuelle (baisse des heures supplémentaires, compression des bonus), la solution du détachement d'effectifs dans les filiales, voire même la baisse des salaires. Si bien que les licenciements, les demandes de démission volontaire, et même les retraites anticipées étaient exceptionnelles. Mais ce type de mesures a progressé à la fin de la décennie quatre-vingt-dix. Le vide législatif a été comblé en juin 2003 grâce à l'article 18-2 qui stipule qu'« une entreprise ne peut licencier un salarié sans objectif précis et motif

¹⁷ Néanmoins, les salariés ayant conclu un contrat depuis plus de douze mois ont le droit de démissionner (JIL, août 2003).

¹⁸ Dans le cadre d'une nouvelle embauche, les catégories concernées sont : les travaux très qualifiés dans les domaines des produits nouveaux, des services, des technologies ou de la recherche scientifique, les tâches effectuées dans le cadre du développement ou de la cessation d'une activité, les travailleurs de « 60 ans et plus ».

¹⁹ Toutefois, la notion de « licenciement abusif » a été reconnue dès 1975 par la Cour Suprême.

circonstancié » et que « si ce motif est reconnu comme inacceptable selon les normes sociales et les pratiques en vigueur, l'entreprise sera considérée comme ayant abusé du droit de licenciement et le licenciement sera invalidé ».

Outre les rigidités qui peuvent être introduites par les législations sur les conditions embauches et de licenciement, le niveau du SMIC est souvent évoqué parmi les causes influant négativement sur les offres d'emploi.

4.3.5 L'évolution du SMIC

La loi sur le salaire minimum, adoptée en 1959²⁰, a été mise en place dans le but de stabiliser la situation des salariés les plus pauvres et d'accroître progressivement leur niveau de vie. Le système du SMIC japonais combine une double régulation centralisée et décentralisée. Trois institutions régulent la fixation des salaires minimaux : le Conseil Central sur les Salaires Minimaux » (CCSM) qui donne les grandes orientations régionales du SMIC, les « Conseils Préfectoraux sur le SMIC » et les « Comités ad hoc sur les salaires dans l'industrie ». Par ailleurs, le système de SMIC japonais se distingue de celui de nombreux pays par le fait qu'il n'y a pas de SMIC national mais un SMIC horaire et journalier pour chacune des 47 préfectures. L'aspect sectoriel est également pris en compte. Les apprentis, handicapés, nouveaux embauchés à l'essai et certains fonctionnaires sont exclus du système. Par ailleurs, il n'existe pas de système de salaires inférieur au SMIC pour les jeunes comme en France ou en Allemagne.

Les recommandations d'évolution des SMIC sont d'abord formulées par le CCSM, puis ensuite discutées au niveau des régions et des industries entre les représentants du patronat, des salariés et des pouvoirs publics. Ensuite, les niveaux de SMIC, par région et industries, sont fixés par le ministère du Travail ou le directeur du bureau préfectoral des standards d'emploi (MHLW 1999). Bien qu'une meilleure harmonisation des SMIC ait été recherchée, leur mode fixation a conduit à un important écart entre le niveau le plus faible et le plus élevé, avoisinant 50% (tableau 8).

Tableau 8 : Fourchettes régionales et sectorielles de SMIC en 1998

 Salaire minimum par région	 47 régions
- Niveau journalier le plus élevé	5465 yen (Tokyo, Kanagawa, Osaka)
- Niveau journalier le plus faible	4721 yen (Miyazaki)
 Salaire minimum par industrie	 251 industries
- Niveau journalier le plus élevé	7280 yen (Kochi, entreprise de transport routier)
- Niveau journalier le plus faible	4928 yen (Saga, fabrication d'articles en céramique)

Source MHLW, 1999.

Si le SMIC ne concerne qu'une faible part de la population active, cette part peu varier fortement selon les préfectures. Par exemple, un accroissement du SMIC n'affectait que 1,9% seulement des salaires des PME de Tokyo en 1990, mais 17,3% de ceux de la région

²⁰ Cette loi a été révisée en 1968.

d'Okinawa. Néanmoins, non seulement le SMIC a eu tendance à progresser par rapport au salaire moyen²¹, mais les écarts régionaux se sont également resserrés (annexe 6).

L'augmentation annuelle des SMIC a été pratiquée jusqu'en 2002. Elle était basée sur l'évolution des prix à la consommation et des salaires, contrairement à la Belgique (IPC uniquement) ou au Pays-Bas (augmentations salariales uniquement)²². Comme dans le cas des salaires de base, l'année 2002 marque une rupture dans le sens où le Conseil Consultatif Central des Salaires Minimaux a recommandé le maintien des SMIC au niveau courant face aux représentants des salariés qui demandaient une augmentation et à ceux du patronat qui réclamaient une baisse²³.

Le faible nombre de salariés concernés par le SMIC, la flexibilité régionale et sectorielle du système ainsi que le gel récent des niveaux de SMIC conduisent à penser que la rigidité à la baisse des salaires induite par ce système est faible. Une autre piste de rigidité du taux de chômage, souvent avancée en Europe, est celle d'un système d'indemnisation du chômage qui contribuerait à une reprise plus tardive du travail.

4.3.6 L'indemnité chômage : de l'Etat providence au filet de sécurité

Le système de l'« assurance chômage », mis en place en 1947 dans un contexte économique difficile, a été réformé en 1975 et rebaptisé « assurance emploi ». D'autres révisions de cette loi 1975 ont été conduites en 1998, 2001 et 2002. Elles ont reflété les nécessaires adaptations aux changements de l'environnement économique. Le champ du système d'assurance chômage couvre désormais les prestations aux chômeurs, celles à l'aide à l'embauche et au maintien de l'emploi ainsi que les prestations formation (Mission Economique 2003).

Jusqu'en 2001, l'assurance chômage se distinguait des systèmes d'autres pays par la couverture de toutes les catégories de chômeurs, involontaires et volontaires, ainsi que par la durée très limitée du versement des indemnités. Si ce système offrait la possibilité de changer d'emploi dans de bonnes conditions, il était également très désincitatif vis à vis du chômage de longue durée puisque les allocations n'excédaient pas 300 jours (Takanashi 1995).

La révision de 2001-2002 se caractérise par la distinction opérée entre chômeurs ayant quitté volontairement leur emploi et chômeurs licenciés (compression de personnel ou faillites). Ainsi, la durée des indemnisations des chômeurs « volontaires » est abaissée (NIPSSR 2002). Elle se contracte également pour les retraités âgés de 60 à 65 ans. Par contre, elle augmente pour les personnes licenciées entre 45 ans et 60 ans (tableau 9).

²¹ Entre 1985 et 1993, le SMIC est passé de 40,3% à 42,5% du salaire moyen.

²² Dans le cas de la France : le SMIC est indexé sur l'IPC mais doit augmenter à raison d'au moins la moitié de la progression des salaires (METCALF, 1999)

²³ En 2002, 60% des entreprises ont gelé ou diminué les salaires.

Tableau 9 : Durée d'indemnisation des chômeurs involontaires
(en nombre de jours)

Age du bénéficiaire	Durée du versement des cotisations (nombre d'années)				
	Moins d'1 an	1 à 5 ans	5 à 10 ans	10 à 20 ans	20 ans et +
Moins de 30 ans	90 (90)	90 (90)		180 (150)	- -
30 - 44 ans		90 (90)	180 (150)	210 (180)	240 (210)
45 - 59 ans		180 (90)	240 (210)	270 (240)	330 (300)
60 - 64 ans		150 (150)	180 (150)	210 (180)	240 (210)
Handicapés ou personnes ayant des difficultés à trouver un emploi					
Moins de 45 ans	150	300			
45 - 64 ans	150	360			
Moins de 30 ans	(150)	(240)			
30- 64 ans	(150)	(270)			

Source : National Institute of Population and Social Security Research (NIPSSR), 2002

Note : () Durée d'indemnisation avant la réforme 2001. Les nouvelles durées ont été appliquées dès le 1er avril 2001

Par ailleurs, la réforme de 2001-2002 a élargi les critères d'éligibilité à l'assurance emploi aux emplois précaires. Il s'agit des salariés à temps partiel (durée de travail hebdomadaire comprise entre 20 et 30 heures), des intérimaires (durée de travail hebdomadaire supérieure à 20 heures, contrats d'au moins deux mois sans interruption de plus d'un mois entre deux contrats pour une durée de plus d'une année), des salariés de plus de 65 ans continuant leur activité dans la même entreprise (à temps plein ou à temps partiel), des personnes exerçant régulièrement une activité saisonnière ou un emploi de courte durée dans une même société (Mission Economique 2003).

Bien qu'une faible proportion de chômeurs soient couverts par l'assurance chômage (annexe 7), le nombre de bénéficiaires est passé de 570.000 personnes en 1992 à plus de 1.000.000 en 1998 et de 1.100.000 en 2001. Depuis 1994, le déficit entre les recettes et les dépenses a été couvert par les réserves accumulées par la caisse d'assurance chômage, mais ces réserves menaçaient de s'épuiser en 2003. Afin de mieux équilibrer les finances de la caisse, les réformes de 2001-2002 se sont appliquées à augmenter les recettes en relevant les primes d'assurance et à diminuer les dépenses en abaissant le montant des indemnités. Les taux de primes de l'assurance chômage, financés à 50% par les employés et les employeurs, ont été portés de 0,8% à 1,2% des salaires en avril 2001, puis à 1,4% en octobre 2002 et celui-ci devrait atteindre 1,6% en 2005. Concrètement, un

employé recevant un salaire de 300.000 yen par mois en 2002 a vu sa prime mensuelle d'assurance chômage passer de 1.800 à 2.100 yen (JIL 2003b, 2003c).

En 2003, la « loi sur l'emploi » (*Employment Law*) (assurance chômage, soutien à l'embauche...) a été amendée dans le sens d'une baisse des taux et plafonds d'indemnisation du chômage. Le taux minimum d'indemnisation est passé de 60% à 50% du salaire au moment du départ (45% pour les 60-64 ans). Les indemnités sont calculées à partir d'une moyenne des six derniers mois de salaire précédant le chômage et se situent donc, selon l'âge et le niveau de salaire, dans une fourchette de 45 à 80% de l'ancien salaire moyen dans le cas d'un CDI à plein temps ; les CDD courts ne percevant que 50 jours de travail²⁴ (annexe 8). Les bas salaires bénéficient des taux d'indemnisation les plus élevés.

Par ailleurs, le plafond des indemnités journalières a été réduit de 24% pour les travailleurs de moins de 60 ans et de 27% pour ceux de 60 à 64 ans. La nouvelle loi tend à aligner le nombre de jours indemnisés pour les deux catégories des travailleurs à plein temps et des travailleurs à temps partiel (JIL, 2003d) (tableau 10).

**Tableau 10 Plafond des indemnités journalières de chômage
(en yen)**

	2001	2003
Moins de 30 ans	8.754	6.530
30 à 44 ans	9.726	7.255
45-59 ans	10.704	7.980
60-65 ans	ND	6.957

Source : MHLW, 2004.

Enfin, l'assurance emploi inclut un volet d'encouragement à la reprise rapide du travail. Si un salarié est embauché en ayant utilisé moins de 2/3 de ses d'indemnités, il peut cumuler son salaire avec 30% de l'indemnité journalière.

Alors même que la durée de versement des indemnités chômage au Japon se situe dans la fourchette basse des pays industrialisés, les autorités japonaises ont intégré une baisse de l'indemnisation du chômage. Il semble donc que l'argumentation d'une allocation chômage défavorable à la reprise rapide du travail ne puisse guère s'appliquer au cas du Japon.

²⁴ Sommes versées en une fois.

4.3.7 La législation sur le temps de travail

Longtemps, le Japon a été réputé pour sa durée annuelle du travail très élevée. En 1947, la durée légale maximum du travail a été fixée à 48 heures dans le cadre de la « loi de base sur l'emploi » (*Labour Standard Law*). Il a fallu attendre 1987 pour que les pouvoirs publics donnent l'impulsion d'une réduction de la durée maximum du travail hebdomadaire, prévoyant son passage progressif à 40 heures, mais ce n'est que dix ans plus tard, en 1997, que la semaine de 40 heures est devenue effective. (Yamakawa 1998).

Par ailleurs, des modalités d'assouplissement du temps de travail ont été encouragées par les pouvoirs publics. Ainsi, alors que la durée légale était fixée à 8 heures par jour, l'amendement de 1987 a permis de fixer un nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles, réparti selon le rythme d'activité de l'entreprise sur la base d'un accord préalable avec le syndicat majoritaire ou avec un représentant de la majorité du personnel²⁵. Il y est stipulé que les dépassements horaires ne peuvent être imposés pendant une période excédant un mois. Les révisions de septembre 1997 ont porté, respectivement, à 10 heures et à 52 heures les durées journalière et hebdomadaire autorisées dans le cadre d'un total annuel négocié. Dans ce cadre, une prime de 25% pour les heures supplémentaires doit être appliquée (35% pour les jours fériés) (OCDE 1998).

En juillet 1999, les pouvoirs publics avaient fixé l'objectif d'atteindre 1800 heures annuelles à un horizon de dix ans grâce à la diminution des heures supplémentaires. Dans les faits, on note depuis 1990 une double baisse tendancielle de la durée contractuelle du travail et des heures supplémentaires. Dans le secteur de la production manufacturière, le nombre d'heures travaillées était devenu inférieur à celui des Etats-Unis, notamment à cause du différentiel d'heures supplémentaires mais il est redevenu légèrement supérieur depuis 2001 (tableau 11).

²⁵ Il s'agit du « discretionary work scheme ».

Tableau 11 : Evolution de la durée du travail

<i>(nombre d'heures annuelles)</i>	1990	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Japon (tous secteurs)							
Durée totale du travail	2052	1900	1879	1842	1859	1848	1837
Durée contractuelle du travail	1866	1750	1742	1709	1720	1714	1700
Heures supplémentaires	186	150	133	133	139	134	137
Japon (secteur manufacturier)	2124	1983	1947	1942	1970	1948	1954
Allemagne (secteur manufacturier)	1598	1517	1525	1525	ND	ND	ND
Etats-Unis (secteur manufacturier)	1948	2005	1991	1991	1986	1943	1952

Source : MHLW, « *Monthly Labour Survey* », 2003 et The Japan Institute of Labour Policy and Training, *Japanese Working Life Profile 2005-2006* (MHLW, 2005b).

Parallèlement à la double flexibilité du système traditionnel d'emploi japonais, au niveau des heures contractuelles et des heures supplémentaires, on note également l'assouplissement législatif en direction de la gestion annualisée des heures de travail. De surcroît, le recours aux heures supplémentaires non rémunérées, qui existait déjà pour les salariés permanents, s'étend maintenant aux travailleurs à temps partiel. (JIL 2003e)

CONCLUSION

Pendant la période de faible croissance moyenne (1992- 2002), la composante keynésienne du chômage japonais a joué un rôle important. La reprise 2003-2005 s'est accompagnée d'une baisse très sensible du taux de chômage (5,4% en 2002, 4,7% en 2004 et 4,2% en juin 2005), qui a par ailleurs bénéficié des retombées positives des réformes structurelles. En effet, la composante classique liée à des facteurs structurels a également contribué à la montée du chômage. Les hauts niveaux de salaires couplés à des progrès de productivité modestes expliquent en partie la faible appétence des entrepreneurs nippons à embaucher. De surcroît, leur niveau élevé d'endettement, lié à des marges de profit trop réduites, a gelé les projets d'investissements domestiques. Les politiques de délocalisations du secteur manufacturier - qui a connu une contraction d'effectifs particulièrement importante - en sont une illustration. Des facteurs institutionnels (pratique de l'emploi à vie et du salaire à l'ancienneté, hausse annuelle du salaire de base et des SMIC, couverture des chômeurs volontaires par l'assurance emploi) ont sans doute introduit certaines rigidités sur le marché du travail peu favorable à l'embauche.

Les pouvoirs publics ont privilégié la solution des plans publics de relance de la demande, estimant jusqu'à la deuxième moitié des années 1990, que la crise était plus conjoncturelle que structurelle. A partir de 1998, ils ont mis l'accent sur les réformes structurelles en accélérant les mesures favorables à la flexibilité du marché du travail et à l'embauche des catégories de salariés les plus touchés par le chômage.

De leur côté, les entreprises ont cherché à restaurer leurs profits au moyen d'une évolution graduelle des pratiques d'emploi en vigueur depuis une cinquantaine d'années. Ainsi, les piliers originaux du système d'emploi japonais tels l'emploi à vie et le salaire à l'ancienneté ont été remis en question, de même que l'augmentation annuelle des salaires de base obtenue au niveau national des branches par les syndicats lors des négociations de printemps. Les changements en cours convergent tous vers une forme de flexibilité se rapprochant du modèle anglo-saxon.

Toutefois, les inerties institutionnelles et, plus encore, l'impératif d'harmonie sociale ont conduit à maintenir certaines pratiques. Par exemple, les travailleurs surnuméraires et le salaire à l'ancienneté ont en partie subsisté entre 1992 et 2002, pendant la période de chômage la plus aiguë. En effet, bien que les changements institutionnels et législatifs à l'œuvre ouvrent de nouvelles perspectives aux travailleurs en cours de carrière ou très spécialisés, ils sont souvent défavorables aux jeunes et aux seniors. Par ailleurs, les femmes continuent d'affronter les pesanteurs sociales pour obtenir un travail correspondant à leurs compétences. Conscients de ces différents problèmes, les pouvoirs publics réajustent leurs politiques d'emploi.

A moyen comme à long-terme, la résorption du chômage passe par le développement de secteurs nouveaux prenant le relais des secteurs mûrs (délocalisés ou plus productifs) et par un effort accru des pouvoirs publics en matière de formation et de recyclage permettant aux chômeurs de se réinsérer dans le marché du travail. L'effort de formation sera crucial dans la mesure où les salariés précaires –un tiers environ des effectifs actuels- n'en bénéficient pas dans le cadre de leur entreprise et, de ce fait, ont de fortes probabilités de grossir la cohorte des chômeurs de moyenne ou longue durée (OCDE, 2004b). La contraction programmée de quatre millions d'individus de la population d'âge actif entre 2002 et 2010 ne sera pas le garant du plein emploi, il passe par une bonne adéquation de l'offre à la demande d'emplois.

BIBLIOGRAPHIE

- ARAKI Takahashi (2002), "Re-examining the Role of Labour Unions in the State of the diversified Workforce", *Japan Labour Bulletin*, May 1st.
- BOUISSOU Jean Marie (2000), in "Japon: le renouveau?" (Dir Dourille-Feer Evelyne), collection Les Etudes, La Documentation Française, Paris.
- CAPET Stéphane (2004), "La réforme du marché du travail en Allemagne: les enseignements d'une maquette", *Document de travail CEPII* n°10, Août.
- DOURILLE-FEER Evelyne (1990), "Restructuration et emploi au Japon : de l'excédent à la pénurie", *Economie Prospective Internationale*, n°41, 1er trimestre.
- DOURILLE-FEER Evelyne (2002), "Les défis de l'emploi des travailleurs âgés au Japon", numéro « Gestion des âges et fin », *Retraite et Société*, n° 37, octobre, pages 68-99.
- Economic Planning Agency (1998), *Keizai Hakusho* (Livre blanc sur l'Economie), Tokyo.
- FUJIMURA Hiroyuki (2003), "Changes in the Spring Offensive and the Future of Wage Determination in Japan", *Japan Labor Bulletin*, May 1st
- GEOFFRON Patrice, RUBINSTEIN Marianne (1999), "Les évolutions des relations financières et des relations d'emploi dans le modèle japonais", *Revue Française d'Economie*, vol 14, n°1, pages 229 - 269.
- GRAHAM Edward M. (1996), "On the Relationships Among Direct Investment and International Trade in the Manufacturing Sector: Empirical Results for the United States and Japan", IIE, Washington DC, <http://www.ap.harvard.edu/mainsite/papers/recoop/graham/graham.html>
- HANAMI Tadashi (2000), "Equal employment revisited", *Japan Institute of Labour Bulletin*, vol. 39, 1er January.
- HATTORI ET MAEDA (2000), "The Japanese Employment System", *Bank of Japan Monthly Bulletin*, January (in japanese)
- ILO (1996), "Minimum wage fixing in Japan", Briefing note n°3, <http://www.ilo.org/english/doalogue/govlab/legre1/papers/brnotes/minwag/japan>, 1996.
- INAGAMI Takeshi (2002), "Government Policy in the Era of Globalisation", *Japan Labour Bulletin*, October 1st.
- JETRO (2001), "La capitalisation fait son entrée dans les retraites japonaises", *Le Japon à*

la page, décembre.

JIL (2002), “Raising employment premiums again and their problems”, vol. 24, *The JIL Labour Flash*, August 1st.

JIL (2002), *The JIL Labour Flash*, vol. 25, August 15th

JIL (2003a), *The JIL Labour Flash*, vol. 37, March 3rd.

JIL (2003b), “Revised Employment Insurance Law is enacted”, *The JIL Labour Flash*, vol. 42, May 15th

JIL (2003c), *The JIL Labour Flash*, vol. 47, August 1st.

JIL (2003d), “Zero wage hike reported as the minimum wage revision standard”, *The JIL Labour Flash* vol. 48, August 15th.

JIL (2003^e), *The JIL Labour Flash* vol. 50, September 16th.

KAMII Yoshihiko (2000), “Freelancers: An Increasing Social Phenomenon”, *Social Science Japan*, n°18, April, pages 8 - 9

KOSUGI Reiko (2004), “The transition from school to work in Japan”: understanding the increase in freeters and jobless youth, *Japan Labour Review*, vol. 41 n°1, Winter.

MALINVAUD Edmond (1983), *Essai sur la théorie du chômage*, Calmann-Lévy .

MATSUSHIGE Toshikazu, NAKAJIMA Tetsuo, UMEZAKI Osamu (2002), “The Impact of the Introduction of Performance based Wage Systems as Observed in Wage levels and assessment of employees” - An analysis of Corporate micro-data », *Discussion Paper in Economics and Business*, 01-11, Osaka University.

METCALF David (1999), “The British National Minimum Wage”, Centre for Economic Performance, February.

Ministry of Labour (1999), “*Survey on Employment Management*”, Tokyo.

MHLW (1999) “Realization of Meaningful, Secure Employment for Workers”, <http://www2.mhlw.go.jp/english/outline/04-10.htm>

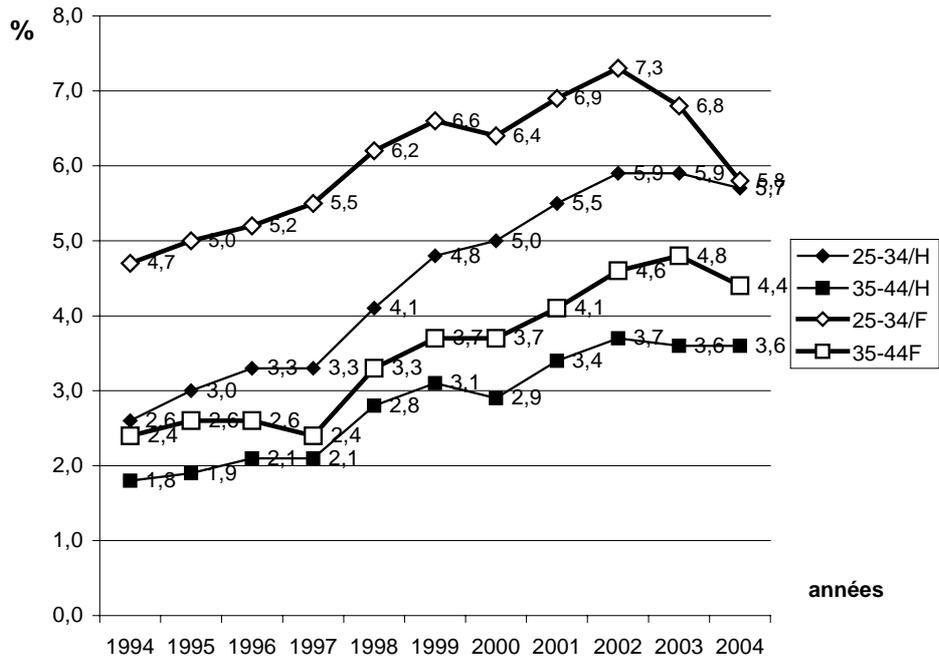
MHLW (2000), “Kosei Hakusho” (White paper on Welfare), Tokyo.

MHLW (2002a), “*Livre blanc sur l’emploi 2002*”, Japan Institute of Labour, Tokyo

MHLW (2002b), “*Report on Employment Service*”.

- MHLW (2003a), “*Special Survey on Employment Condition*” .
- MHLW (2003b), “*Labour Situation in Japan 2002-2003*” .
- MHLW (2004), “*Heisei 16 Rodokeizaihakusho*” (Livre blanc sur l’emploi 2004)
- MHLW (2005a), “*Heisei 17 Rodokeizaihakusho*” (Livre blanc sur l’emploi 2005)
- MHLW (2005b), “*Labour Situation in Japan 2005-2006*.”
- Mission Economique (2003), “L’assurance chômage au Japon”, *Fiche de synthèse*, novembre
- National Institute of Population and Social Security Research (2002), “*Social Security in Japan 2002-2003*”, Tokyo.
- NAKAMURA Takayasu (2000), “Changes in the Recruitment System for New University Graduates”, *Social Science Japan*, n°18, April, pages 3 - 5.
- NIKKEI Survey (2003), “*Employers redrawing hiring map*”», November 3rd
- OECD (2003, 2004a), “*Employment Outlook*”, Paris, June .
- OCDE (1998, 1999, 2000a, 2001, 2002a, 2004b), “*Etudes Economiques: Japon*”, Paris
- OCDE (2000b), “*L’impôt sur les salaires 1999-2000*”, Paris.
- OCDE (2002b), “Statistiques de la population active 1981-2001”, Paris.
- RICHARDSON P., BOONE L., GIORNO C., MEACCI M., RAE D., TURNER D. (2000), “The concept policy use and measurement of structural unemployment: estimating a time varying NAIRU across 21 OCDE countries”, *OECD working paper* n° 250.
- TAKANASHI Akira (1995), “Employment Practices and Unemployment in Contemporary Japan”, *The Japan Labour Bulletin*, vol 34, n°4, April 1st.
- YAMAKAWA Ryuichi (1998), “Overhaul After 50 years : The amendment of the Labour Standard Law” , *The Japan Labour Bulletin*, JIL, vol 37 n°11, November 1st .
- OHTAKE Fumio (2000), “Special Employment Measures in Japan” , *The Japan Labour Bulletin*, vol 39, n°12, December 1st .
- OHTAKE Fumio (2003), “Unemployment Measures for Structural Unemployment in Japan” , *The Japanese Journal of Labour Studies*, n° 516, July.

ANNEXE 1 : EVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE DES « 25-44 ANS » PAR SEXE AU JAPON (1994-2004)



(en %)

Source : MHLW, *Labour Force Survey*, 2005

Note : H= hommes, F= femmes

ANNEXE 2: EVOLUTION DE L'EMPLOI PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

(en %)

	1990	2002
Total	100	100
Techniciens, spécialistes	11,0	14,1
Administration/encadrement	3,8	3,0
Bureau (cols blancs)	18,5	19,4
Vente	15,0	14,8
Services (gardiennage et divers)	8,6	11,3
Agriculture, pêche	7,2	4,6
Transports, communications	3,7	3,3
Ouvriers production	27,2	23,2
Mancœuvre	4,4	5,5

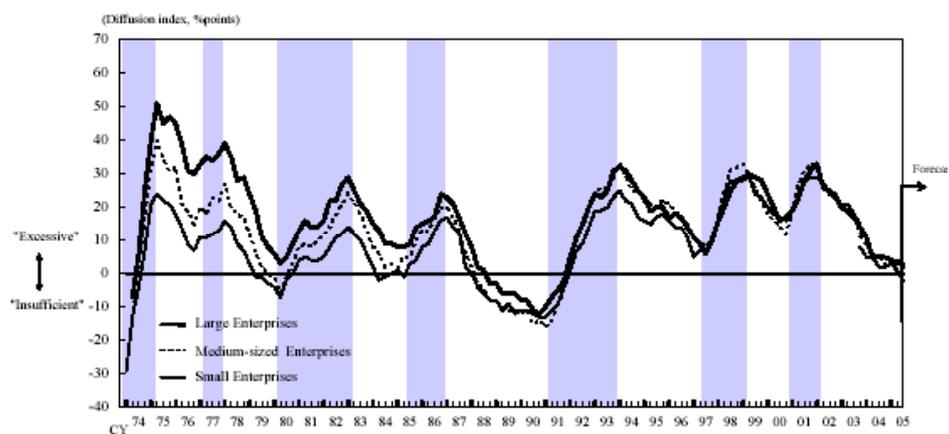
Source : Ministry of Public management Home affairs, Posts and Telecommunications (MPHPT) rebaptisé Ministry of Internal affairs and Communication (MIC), Statistics Bureau.

**ANNEXE 3: VITESSE D'AJUSTEMENT DE L'EMPLOI
(ENSEMBLE DES SECTEURS)**

Période d'estimation	Vitesse d'ajustement de l'emploi	Temps nécessaire pour atteindre le volume d'emploi optimal (nombre de trimestre)
1977 II ~ 85 II	0.199	5.0
85 III ~ 91 I	0.197	5.1
91 I ~ 2001 IV	0.213	4.7
91 II ~ 97 II	0.267	3.7
97 III ~ 2001 IV	0.180	5.6

Source : MHLW, 2002, « *White Paper on the Labour Economy 2002* », Japan Institute of Labour, page 20

ANNEXE 4 : EVOLUTION DES SURCAPACITÉS PRODUCTIVES PAR TAILLE D'ENTREPRISE



Source : Bank of Japan, Enquête *Tankan*, juin 2005

Note : > 0 : capacités excédentaires, < 0 : capacités insuffisantes

ANNEXE 5: EVOLUTION DU SYSTÈME DE DÉTERMINATION DES SALAIRES AU JAPON

	Composantes du système	Contraintes	Salariés ou entreprises concernés	Limites
1945- début des années 1950	- Salaire de base = Salaire de subsistance prioritaire (87% du salaire), capacités et fonction (20% du salaire), années de service. - Hors salaire de base : heures supplémentaires, primes	Stabiliser le niveau de vie des salariés.	Ouvriers et cols blancs	Système valable dans un contexte de crise
Début années 1950- fin des années 1960	- Salaire de base de départ : basé sur le niveau de diplôme , ensuite, augmentation annuelle régulière , différenciée selon l'évaluation de chaque salarié (mais les différences basées sur l'évaluation sont très faibles)	Attirer les diplômés, maintenir une collaboration étroite entre tous les travailleurs , indépendamment du type d'emploi.	Ouvriers et cols blancs	Système valable dans un contexte de faible proportion de diplômés universitaires et de travailleurs âgés. Les salaires reflètent mal les attentes individuelles des travailleurs, mais surtout la puissance des syndicats lors des négociations de printemps
Début années 1970- milieu des années 1990	- Salaire de base : âge, années de service (augmentation annuelle automatique), qualifications et capacités professionnelles notées en fonction d'un nouveau système de classement (au départ: importance du diplôme, mais ensuite évaluation selon les résultats du salarié) qui permet d'obtenir ou non une augmentation. De ce fait moins importance du diplôme, valorisation de l'expérience et des résultats .	Motiver les salariés pour être plus productifs	Plus de 90% des G.E, puis de plus en plus d'entreprises	Ce système ne peut s'ajuster à la baisse en cas de moindre performance ou de déflation.
Milieu des années 1990 à la période actuelle	- Introduction de flexibilité à la hausse ou à la baisse des salaires en fonction des résultats de l'individu et des performances de l'entreprise . Possibilité pour les employés les plus performants d'obtenir des promotions rapides.	Préserver la rentabilité de la firme.	De plus en plus d'entreprises	Problème de transparence du système d'évaluation, de démotivation d'une partie des salariés

Source : Fujimura, H (2003)

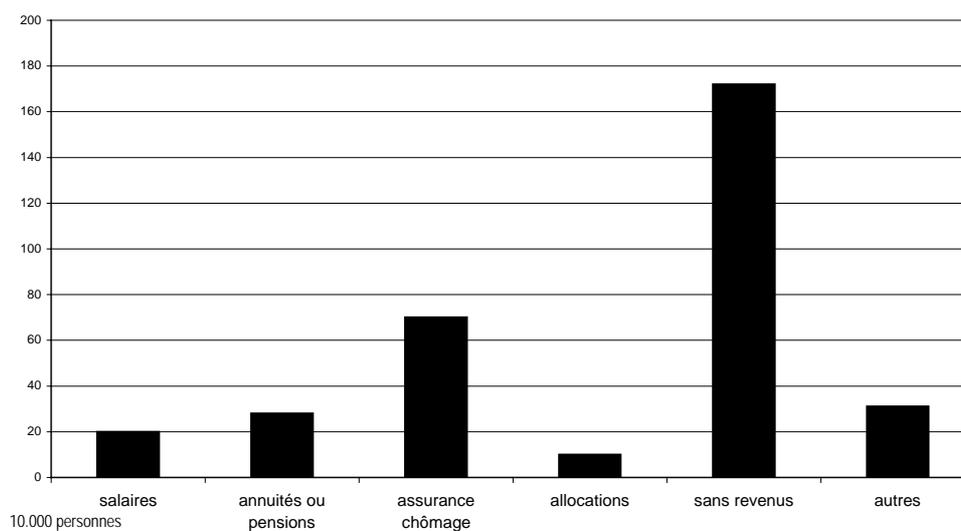
**ANNEXE 6: LES SALAIRES MINIMUMS JAPONAIS EN 2002 ET 2003
(MOYENNE NATIONALE)**

	Tarif journalier	Tarif horaire	
	2002	2002	2003
Salaire minimum (préfecture)	5 292 yen	664 yen	664 yen
Salaire minimum (industrie)	6 022 yen	ND	756 yen

Source MHLW, « Labour Laws and Administration », 2003

ANNEXE 7

Nombre de chômeurs par catégorie de revenus mensuels en 2002



Source : Ministry of Internal Affairs and Communication (former MPHPT), *Ad Hoc Survey on Employment and Unemployment Conditions*, 2003.

Note : Octobre – novembre 2002.

ANNEXE 8 : INDEMNITÉS CHÔMAGE (ASSURANCE DE BASE) FIN 2001 (1)

Age	Montant journalier
Cas général (CDI) : 50% à 80% du salaire	
Moins de 30 ans	3 400 à 8 754 yen
30- 44 ans	3 400 à 9 726 yen
45-59 ans	3 400 à 10 704 yen
Cas général (CDI) : 45% à-80% du salaire	
60-64 ans	3 400 à 9 725 yen
Contrat à Durée Déterminée : : 60% à 80% du salaire	
Moins de 30 ans	1 728 à 8 754 yen
30- 44 ans	1 728 à 9 726 yen
45-59 ans	1 728 à 10 704 yen
Contrat à Durée Déterminée : : 50% à 80% du salaire	
60-64 ans	1 728 à 9 725 yen

Source : NIPSSR, « Labour Law and Labour Administration », 2002

Note : (1) Les plafonds ont été abaissés en 2002

LISTE DES DOCUMENTS DE TRAVAIL DU CEPII

<i>N°</i>	<i>Titre</i>	<i>Auteurs</i>
2005-20	ECB Gouvernance in an Enlarged Eurozone	A. Bénassy-Quéré & E. Turkisch
2005-19	What Are EU Trade Preferences Worth for Sub-Saharan Africa and Other Developing Countries?	F. Candau & S. Jean
2005-18	Binding Overhang and Tariff-Cutting Formulas	M.H. Bchir, S. Jean & D. Laborde
2005-17	International Trade and Income Distribution: Reconsidering the Evidence	I. Bensidoun, S. Jean & A. Sztulman
2005-16	China and the Relationship between the Oil Price and the Dollar	A. Bénassy-Quéré, V. Mignon & A. Penot
2005-15	Consequences of Alternative Formulas for Agricultural Tariff Cuts	S. Jean, D. Laborde & W. Martin
2005-14	Is Erosion of Tariff Preferences a Serious Concern?	A. Bouët, L. Fontagné & S. Jean
2005-13	The Consequences of Agricultural Trade Liberalization for Developing Countries: Distinguishing Between Genuine Benefits and False Hopes	J.C. Bureau, S. Jean & A. Matthews
2005-12	From Bound Duties to Actual Protection: Industrial Liberalisation in the Doha Round	M.H. Bchir, L. Fontagné & S. Jean
2005-11	Impact de l'ouverture financière sur les inégalités internes dans les pays émergents	A. Bénassy-Quéré & V. Salins
2005-10	Disentangling Horizontal and Vertical Intra-Industry Trade	L. Fontagné, M. Freudenberg & G. Gaulier
2005-09	China's Integration in East Asia: Production Sharing, FDI & High-Tech Trade	G. Gaulier, F. Lemoine & D. Ünal-Kesenci
2005-08	Tax Competition and Public Input	A. Bénassy-Quéré, N. Goyalraja & A. Trannoy
2005-07	Trade Liberalisation, Growth and Poverty in Senegal: A Dynamic Microsimulation CGE Model Analysis	N. Annabi, F. Cissé, J. Cockburn & B. Decaluwé
2005-06	Migration, Trade and Wages	A. Hijzen & P. Wright

Chômage et réformes du marché du travail au Japon

2005-05	Institutional Determinants of Foreign Investment	A. Bénassy-Quéré, M. Coupet & T. Mayer
2005-04	L'économie indienne : changements structurels et perspectives à long terme	S. Chauvin & F. Lemoine
2005-03	Programme de travail du CEPII pour 2005	
2005-02	Market Access in Global and Regional Trade	T. Mayer & S. Zignago
2005-01	Real Equilibrium Exchange Rate in China	V. Coudert & C. Couharde
2004-22	A Consistent, <i>ad-valorem</i> Equivalent Measure of Applied Protection Across the World: The MAcMap-HS6 Database	A. Bouët, Y. Decreux, L. Fontagné, S. Jean & D. Laborde
2004-21	IMF in Theory: Sovereign Debts, Judicialisation and Multilateralism	J. Sgard
2004-20	The Impact of Multilateral Liberalisation on European Regions: a CGE Assessment	S. Jean & D. Laborde
2004-19	La compétitivité de l'agriculture et des industries agroalimentaires dans le Mercosur et l'Union européenne dans une perspective de libéralisation commerciale	N. Mulder, A. Vialou, B. David, M. Rodriguez & M. Castilho
2004-18	Multilateral Agricultural Trade Liberalization: The Contrasting Fortunes of Developing Countries in the Doha Round	A. Bouët, J.C. Bureau, Y. Decreux & S. Jean
2004-17	UK in or UK out? A Common Cycle Analysis between the UK and the Euro Zone	J. Garnier
2004-16	Regionalism and the Regionalisation of International Trade	G. Gaulier, S. Jean & D. Ünal-Kesenci
2004-15	The Stock-Flow Approach to the Real Exchange Rate of CEE Transition Economies	B. Egert, A. Lahrière-Révil & K. Lommatzsch
2004-14	Vieillesse démographique, épargne et retraite : une analyse à l'aide d'un modèle d'équilibre général à agents hétérogènes	C. Bac & J. Chateau
2004-13	Burden Sharing and Exchange-Rate Misalignments within the Group of Twenty	A. Bénassy-Quéré, P. Duran-Vigneron, A. Lahrière-Révil & V. Mignon
2004-12	Regulation and Wage Premia	S. Jean & G. Nicoletti
2004-11	The Efficiency of Fiscal Policies: a Survey of the	S. Capet

Literature

2004-10	La réforme du marché du travail en Allemagne : les enseignements d'une maquette	S. Capet
2004-09	Typologie et équivalence des systèmes de retraites	P. Villa
2004-08	South – South Trade: Geography Matters	S. Coulibaly & L. Fontagné
2004-07	Current Accounts Dynamics in New EU Members: Sustainability and Policy Issues	P. Zanghieri
2004-06	Incertitude radicale et choix du modèle	P. Villa
2004-05	Does Exchange Rate Regime Explain Differences in Economic Results for Asian Countries?	V. Coudert & M. Dubert
2004-04	Trade in the Triad: How Easy is the Access to Large Markets?	L. Fontagné, T. Mayer & S. Zignago
2004-03	Programme de travail du CEPII pour 2004	
2004-02	Technology Differences, Institutions and Economic Growth: a Conditional Conditional Convergence	H. Boulhol
2004-01	Croissance et régimes d'investissement	P. Villa
2003-22	A New Look at the Feldstein-Horioka Puzzle using a Integrated Panel	A. Banerjee P. Zanghieri
2003-21	Trade Linkages and Exchange Rates in Asia :The Role of China	A. Bénassy-Quéré & A. Lahrière-Révil
2003-20	Economic Implications of Trade Liberalization Under the Doha Round	J. Francois, H. van Meijl & F. van Tongeren
2003-19	Methodological Tools for SIA - Report of the CEPII Workshop held on 7-8 November 2002 in Brussels	
2003-18	Order Flows, Delta Hedging and Exchange Rate Dynamics	B. Rzepkowski
2003-17	Tax Competition and Foreign Direct Investment	A. Bénassy-Quéré, L. Fontagné & A. Lahrière-Révil
2003-16	Commerce et transfert de technologies : les cas comparés de la Turquie, de l'Inde et de la Chine	F. Lemoine & D. Ünal-Kesenci
2003-15	The Empirics of Agglomeration and Trade	K. Head & T. Mayer
2003-14	Notional Defined Contribution: A Comparison of the French and German Point Systems	F. Legros

Chômage et réformes du marché du travail au Japon

- | | | |
|----------------|--|---|
| 2003-13 | How Different is Eastern Europe? Structure and Determinants of Location Choices by French Firms in Eastern and Western Europe | A.C. Disdier &
T. Mayer |
| 2003-12 | Market Access Liberalisation in the Doha Round: Scenarios and Assessment | L. Fontagné,
J.L. Guérin & S. Jean |
| 2003-11 | On the Adequacy of Monetary Arrangements in Sub-Saharan Africa | A. Bénassy-Quéré &
M. Coupet |
| 2003-10 | The Impact of EU Enlargement on Member States: a CGE Approach | H. Bchir, L. Fontagné
& P. Zanghieri |
| 2003-09 | India in the World Economy: Traditional Specialisations and Technology Niches | S. Chauvin &
F. Lemoine |
| 2003-08 | Imitation Amongst Exchange-Rate Forecasters: Evidence from Survey Data | M. Beine,
A. Bénassy-Quéré &
H. Colas |
| 2003-07 | Le Currency Board à travers l'expérience de l'Argentine | S. Chauvin & P. Villa |
| 2003-06 | Trade and Convergence: Revisiting Ben-Davil | G. Gaulier |
| 2003-05 | Estimating the Fundamental Equilibrium Exchange Rate of Central and Eastern European Countries the EMU Enlargement Perspective | B. Egert &
A. Lahrière-Révil |
| 2003-04 | Skills, Technology and Growth is ICT the Key to Success? | J. Melka, L. Nayman,
S. Zignago &
N. Mulder |
| 2003-03 | L'investissement en TIC aux Etats-Unis et dans quelques pays européens | G. Cette & P.A. Noul |
| 2003-02 | Can Business and Social Networks Explain the Border Effect Puzzle? | P.P. Combes,
M. Lafourcade &
T. Mayer |

CEPII
DOCUMENTS DE TRAVAIL / WORKING PAPERS

Si vous souhaitez recevoir des Documents de travail,
merci de remplir le coupon-réponse ci-joint et de le retourner à :

*Should you wish to receive copies of the CEPII's Working papers,
just fill the reply card and return it to:*

Sylvie HURION – Publications
CEPII – 9, rue Georges-Pitard – 75740 Paris – Fax : (33) 1.53.68.55.04
sylvie.hurion@cepii.fr

M./Mme / Mr./Mrs

Nom-Prénom / Name-First name

Titre / Title

Service / Department.....

Organisme / Organisation

Adresse / Address.....

Ville & CP / City & post code.....

Pays / Country Tél.....

Your e-mail

Désire recevoir les **Document de travail** du CEPII n° :

*Wish to receive the **CEPII's Working Papers** No:*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Souhaite être placé sur la liste de diffusion permanente (**pour les bibliothèques**)

*Wish to be placed on the standing mailing list (**for Libraries**).*