

## La flexibilité comparée des marchés du travail américain et japonais

David Jestaz,

*Allocataire de recherche à l'IEP, OFCE*

Olivier Passet,

*Département des diagnostics de l'OFCE*

*Depuis le début des années soixante-dix, les Etats-Unis et le Japon se distinguent des autres pays de l'OCDE par le fait que le taux de chômage est pour l'essentiel stationnaire (il fluctue autour d'une moyenne constante : cette fluctuation est faible au Japon et forte aux Etats-Unis).*

*Partant de ces faits saillants, nous avons cherché à distinguer quelles étaient les caractéristiques des marchés du travail respectifs, afin de les inscrire dans la régulation économique d'ensemble. Nous avons donc cherché à situer notre réflexion dans une perspective générale, en intégrant le fonctionnement des marchés financiers, du système de formation et plus généralement, des interventions de politique économique.*

*De cette analyse comparée, il ressort que les Etats-Unis et le Japon se trouvent être deux cas polaires, tant dans la configuration de l'emploi que dans l'adaptation cyclique. La configuration de l'emploi est assez stable depuis trente ans, aucun des deux pays n'ayant décidé de réformer le fonctionnement de son marché du travail : l'emploi est peu protégé aux Etats-Unis, quel que soit le statut, alors que le Japon offre la vision d'un système dual où coexistent l'emploi à vie et les statuts atypiques. En matière de comportement cyclique, le premier pays se caractérise par une rigidité nominale des salaires, ce qui provoque une plus grande variabilité de la quantité de travail par rapport au cycle, loin donc de la présentation néo-classique des marchés. Au contraire, au Japon, les salaires nominaux sont flexibles et la quantité de travail relativement invariante. Mais, cette flexibilité moyenne des prix coexiste avec une forte viscosité des prix relatifs. Par ailleurs, les deux pays ont comme spécificité d'avoir parfaitement intégré leur marché du travail à une forme de contrat social qui sert à partager le poids des ajustements. Au Japon, il ressort que le marché du travail a été vidé de sa fonction d'allocation de la main-d'œuvre, au profit d'un système interne aux entreprises ; aux Etats-Unis, ce marché externe aux entreprises conserve un rôle crucial dans la réallocation de la main-d'œuvre.*

*In-fine, il ressort de l'étude de ces deux pays que la flexibilité n'admet pas une définition unique. A la définition classique de l'OCDE, on peut opposer une autre définition qui organise la transmission des déséquilibres dans le cadre d'un contrat social qui fige certains paramètres. Le Japon et*

*les Etats-Unis mettent en œuvre deux formes de cohérence dans ce partage des ajustements ; c'est du côté du défaut de cohérence qu'il faut chercher une réponse aux échecs de nombreux pays européens à éviter la dérive du taux de chômage.*

Le manque de flexibilité est généralement désigné comme le candidat le plus sérieux pour expliquer la persistance du chômage européen. Le débat sur la flexibilité est constitutif de la fondation de la macroéconomie, et ce, depuis la période des années trente où naquirent les grandes controverses sur ce sujet. En effet, si le système de prix relatifs fonctionne de manière flexible, il n'y a pas de raison que le taux de chômage courant s'écarte du taux de chômage naturel, pas plus qu'il n'est nécessaire de conduire des politiques macroéconomiques. Une économie n'est donc pas susceptible de subir un chômage de masse.

Les Etats-Unis semblent trancher par rapport aux diverses réalités européennes, le processus d'évolution du chômage y est pour l'essentiel stationnaire <sup>1</sup> et, pour ne regarder qu'un passé récent, le premier mandat du président Clinton s'est achevé sur des créations d'emploi massives, sans que des signes manifestes de tensions apparaissent. Ainsi, l'économie suit un rythme de croissance non inflationniste nourri par une accumulation de capital qui permet de repousser le seuil de déclenchement des tensions sur l'offre.

Le message théorique simple, couplé à une réalité qui semble l'être tout autant, agit comme une force d'attraction sur les esprits, concernant l'éventualité d'un « modèle américain ». De plus, les rares pays européens qui avaient réussi à maintenir leur taux de chômage à des niveaux assez faibles, en particulier l'Allemagne ou la Suède, ont subi une force de rappel vers la moyenne communautaire très marquée ces dernières années. Et pourtant, loin de nos marchés du travail que l'on accuse volontiers d'être rigides, il existe un pays qui a construit un contrat social privilégiant l'emploi (le Japon), sans qu'il apparaisse rigide, et ce, même au cœur d'une des plus graves crises de son histoire. De même, aux Etats-Unis, où la flexibilité est censée avoir joué un rôle central, la puissance publique a fait de l'expansion budgétaire durable un moyen d'intervention de politique économique privilégié. Ainsi, pendant 13 ans <sup>2</sup>, le déficit budgétaire n'a jamais été conforme aux exigences budgétaires auxquelles le traité de Maastricht et le pacte de stabilité vont astreindre l'Union européenne. De plus, la banque centrale a relayé cette intervention par une politique de baisse des taux d'intérêt qui a soutenu la crois-

1. Un taux de chômage stationnaire signifie qu'il fluctue autour d'une moyenne constante. Cependant, Phelps et Zoega trouvent une légère hausse du taux de chômage d'équilibre (moyen) au début des années quatre-vingt, qui serait passé de 5 à 6,5 %.

2. De 1982 à 1994, à l'exception de 1989 (où il était redescendu à 2,9 % du PIB), le déficit public américain a dépassé les 3 % du PIB. Source : *Congressional Budget Office*.

sance et a amélioré la situation des finances publiques américaine. De même, l'Allemagne, aujourd'hui décriée pour ses rigidités, était, encore hier, louée pour son modèle social qui lui permettait d'éviter le chômage. Enfin, la performance du Royaume-Uni, présenté comme ayant vaincu en grande partie le problème du chômage, doit être relativisée tant le taux de chômage publié a perdu toute signification.

A l'opposé du consensus ambiant, nous voudrions commencer notre propos sur deux remarques. Tout d'abord, il est nécessaire de dégager une logique d'ensemble qui fait que le marché du travail s'intègre aux autres marchés (des biens, financiers). On verra alors que les déséquilibres peuvent prendre leur source sur d'autres marchés (financiers) et se reporter sur le marché du travail, contredisant la thèse selon laquelle le marché du travail est le lieu sur lequel les déséquilibres apparaissent. Ensuite, on verra que le marché du travail apparaît beaucoup plus comme un lieu de contrat social que comme un marché classique. Ces réflexions nous ont conduit à dégager deux cas polaires, les Etats-Unis et le Japon. L'analyse de ces deux pays, ainsi que les précautions méthodologiques auxquelles nous nous sommes attachés, nous permettra d'éviter les écueils d'une définition simplifiée de la flexibilité.

Notre démarche se déroule en trois temps, dictée par les considérations structurelles, conjoncturelles et enfin théoriques. On vérifiera si *les faits stylisés* dont on dispose sur les deux pays nous permettent d'étayer *la thèse du plein emploi*. On dégagera ensuite *les grands traits de l'adaptation cyclique de l'emploi dans les deux pays respectifs*. Enfin, en s'inspirant des constats empiriques, on tentera *une typologie générale de la flexibilité* en construisant un tableau théorique simplifié des modes d'adaptation d'une économie. Il apparaîtra alors que la notion de flexibilité n'admet pas une définition unique.

## Les réalités du plein emploi dans les deux économies

Les deux pays qui nous intéressent sont souvent classés aux antipodes l'un de l'autre, tant du point de vue des modes de régulation économique que des réalités sociales. En revanche, leur niveau de chômage amènerait plutôt à les regrouper dans une même catégorie (de *happy few*), celle des pays où le taux de chômage est stationnaire sur la période 1970-1997<sup>3</sup>. Au delà de la nécessiter d'évaluer correctement *la partie non révélée du chômage*, nous dresserons un tableau précis du système japonais, qui

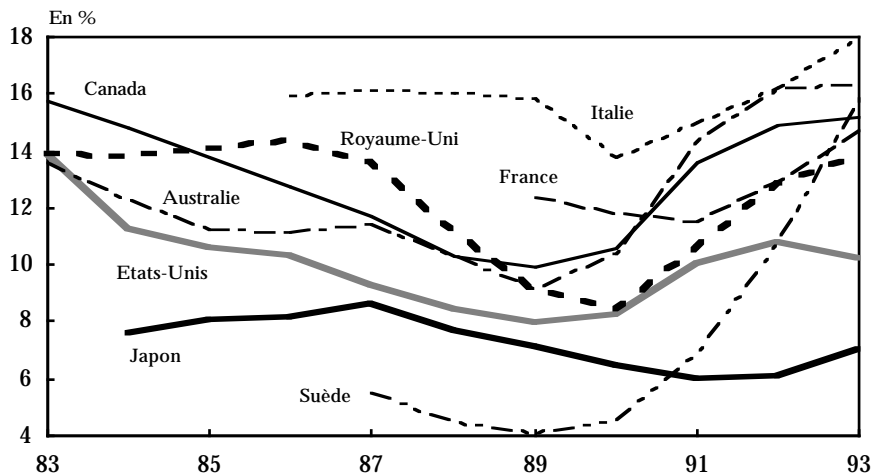
3. L'invariance du taux naturel est un point profondément critiquable (voir par exemple : Phelps, 1994 ; Fitoussi-Phelps, 1988). Le fait que le taux naturel de moyen terme puisse se déplacer à la suite de certains chocs (prix du pétrole, taux de change, taux d'intérêt) relativise le rôle de la rigidité des prix dont le pouvoir explicatif se limite à l'écart entre

mêle la stabilité d'un noyau central et la flexibilité d'une main-d'œuvre périphérique. Puis nous discuterons le cas américain, notamment sur la question de la généralisation et de la répartition de la précarité.

## Mesure du chômage non révélé

La statistique officielle de chômage (au sens commun correspondant à la classification U5 du *Bureau of Labor Statistics*, encadré 1) n'est pas forcément un indicateur exact de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, en particulier parce qu'une partie du chômage est non révélée du fait du découragement de certains sans-emploi à rechercher un travail. Ces derniers sont retirés de fait de la statistique de population active telle qu'on la mesure généralement. Outre ce phénomène de découragement, les mesures plus larges de sous-emploi incorporent également les travailleurs à temps partiel désireux de travailler à temps plein, ou les sans-emploi désireux de travailler à temps partiel. Au delà de la mesure conventionnelle du chômage (classification U5), il existe des questionnaires (OCDE, BLS) permettant de chiffrer ces phénomènes. Pour partie, la dispersion des taux de chômage structurels selon les pays tient à l'hétérogénéité des pratiques en matière d'inscription au chômage et de recours au temps partiel. Qu'en est-il des deux pays qui nous intéressent ?

1. Taux de chômage selon la définition U7 du BLS



Source : US Department of Labor, Monthly Labor Review.

le taux de chômage courant et le taux de chômage d'équilibre. Pour une étude récente sur la question, voire notamment Phelps et Zoega (1997).

### 1. Sept concepts de chômage selon le BLS

U1 : Part des chômeurs de longue durée (13 semaines ou plus) dans la population active.

U2 : Nombre de personnes ayant perdu leur emploi, en proportion de la population active (seules les personnes ayant déjà travaillé sont considérées comme chômeurs)

U3 : Effectifs inemployés de 25 ans et plus, en proportion de la population active de plus de 25 ans

U4 : Demandeurs d'emplois à plein temps, en proportion de la population active désireuse de travailler à plein temps

U5 : Taux de chômage total en définition conventionnelle : nombre de personnes sans travail, disponibles et à la recherche d'un emploi durant au moins les quatre semaines précédant l'enquête <sup>1</sup>, en proportion de la population active.

U6 : Demandeurs d'emploi à temps plein, plus la moitié des personnes désirant travailler à temps partiel ou y étant déjà contraints, en proportion de la population active diminuée de la moitié de la population active à mi-temps.

U7 : U6 majoré des travailleurs découragés, au numérateur et au dénominateur.

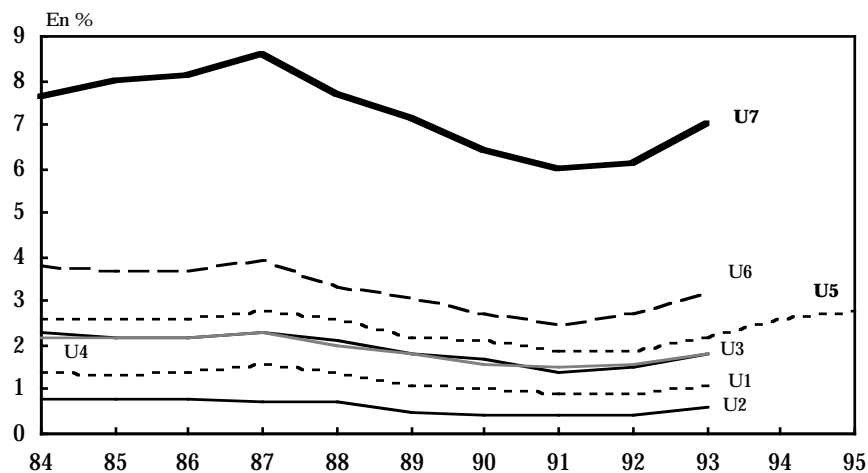
<sup>1</sup> Cette condition ne s'applique pas aux personnes licenciées ou en attente d'un nouvel emploi.

Le passage de la notion de chômage à celle plus large de sous-emploi, conduit à une réappréciation significative dans le cas japonais, en particulier lorsque l'on prend en compte le phénomène de découragement (le saut statistique se concentre entre U6 et U7, définis dans l'encadré 1, graphiques 2 et 3). La performance nipponne se rapproche alors très sensiblement de la moyenne des dix principaux pays de l'OCDE (7,5% en moyenne sur la période 1983-93, au lieu de 11,5 % pour la moyenne des 10 grandes économies de l'OCDE <sup>4</sup> et 10,1 % aux États-Unis). Le Japon demeure, après l'Italie, le pays où la part des chômeurs découragés est la plus importante (4 % de la population active sur la période 1983-1993). Parmi les femmes, le taux de découragement atteint 7,5 % (au lieu de 1,2 % pour les autres économies, hors Italie). Ce comportement concentré sur la population féminine, qui forme le gros bataillon des employés à statut précaire, est donc plus marqué au Japon qu'ailleurs. Le retrait des femmes du marché du travail en période de basse conjoncture conduit, de fait, à un accroissement relatif de la part de travail masculin par rapport au travail féminin, sans que la statistique de chômage en soit sensiblement affectée. Le comportement de retrait des femmes du marché

<sup>4</sup> A l'exception de l'Allemagne pour laquelle les données de chômeurs découragés ne sont pas disponibles.

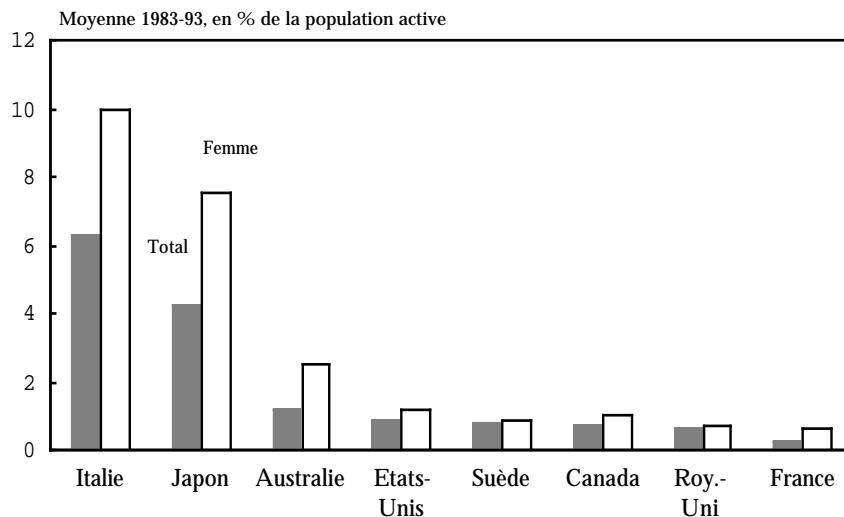
du travail atténué donc le niveau moyen et la volatilité cyclique du taux officiel de chômage japonais. Toutefois, quelle que soit la définition retenue, le Japon demeure le pays qui détient le plus faible taux de chômage, déclaré ou non (graphique 1). Le cas américain apparaît moins problématique, la proportion des chômeurs découragés s'inscrivant dans une moyenne proche de la Suède ou de la France.

### 2. Taux de chômage au Japon selon les définitions du BLS



Source : US Department of Labor, Monthly Labor Review.

### 3. Chômeurs découragés en proportion de la population active



Source : US Department of Labor, Monthly Labor Review.

L'analyse des chiffres du sous-emploi confirme donc le diagnostic initial sur les meilleures performances américaine et japonaise.

Derrière deux apparences simples (des meilleures performances en terme de chômage en comparaison des autres pays de l'OCDE), il y a une réalité plus complexe. Au Japon, le plein emploi n'est pas uniformément partagé, la main-d'œuvre périphérique jouant un rôle au côté d'un noyau central. Quant aux Etats-Unis, il faudra revenir sur l'évolution de la précarité et sur sa généralisation.

### Japon : une main-d'œuvre périphérique au service de l'ajustement des effectifs

A propos du Japon, on a parlé d'un « réservoir de main-d'œuvre à double fond » pour désigner la dualité qui existe dans la gestion des ressources humaines (Sautter, 1973). L'association d'une main-d'œuvre périphérique à un noyau de personnel stable est de fait très fréquente, même au sein des grandes entreprises. Le volant périphérique est créé en partie par la signature de contrats d'approvisionnement à long terme (qualifiés de « mariages ») qui lient les entreprises à un réseau de petits fournisseurs. Mais il est aussi constitué par l'embauche directe de travailleurs à temps partiel et (ou) temporaires. Différentes enquêtes permettent d'appréhender la diversité des statuts de travail au Japon. Mais les nomenclatures retenues dans chaque enquête ne se recoupant pas, le cumul des sous-catégories conduit inévitablement à des doubles emplois, ce qui interdit une approche synthétique du phénomène de précarité ou à l'opposé d'emploi à vie. La population active japonaise comprend néanmoins certaines catégories d'employés identifiables, dont le statut particulier facilite la gestion de la flexibilité interne ou externe pour la firme.

Le modèle de l'emploi à vie ne saurait donc être pris comme référence absolue, ne serait-ce qu'en raison de la fraction importante de la population active qui n'est pas salariée (près de 18 % en 1996). Le nombre des travailleurs indépendants et familiaux non rémunérés<sup>5</sup> est en net déclin (depuis le début des années quatre-vingt pour les premiers, le milieu des années soixante pour les seconds). Malgré ce recul, ces catégories sont encore importantes au Japon, en comparaison des autres grands pays de l'OCDE où elles ne représentent en général qu'environ 10 % de l'emploi (à l'exception de l'Italie). Sur ce point, Etats-Unis et Japon occupent des positions polaires au sein de l'OCDE. La persistance d'une importante fraction de travailleurs familiaux non rémunérés (encore 6 % en 1996), contribue largement à cette spécificité et tient au

---

5. On reprend la catégorie utilisée par l'OCDE dans les statistiques de population active. Ces personnes, contrairement à la terminologie utilisée, touchent une rémunération en nature ; toutefois, en équivalent monétaire le montant apparaît assez faible.

maintien des structures familiales traditionnelles, en particulier dans le commerce et l'agriculture (ces deux secteurs regroupant 65 % de cette catégorie de travailleurs en 1996) <sup>6</sup>.

Au sein même du salariat, les statuts atypiques sont multiples, dans lesquels s'insèrent diverses formes de travail temporaire (saisonnier, occasionnel, intérimaire), ou (et) à temps partiel (encadré 2). Cette mosaïque statutaire donne alors une certaine plasticité au salariat qui s'ajuste à la conjoncture en préservant la stabilité d'un noyau dur. Cet ensemble d'emplois est généralement lié à des fonctions subalternes de l'entreprise ou à la sous-traitance.

## 2. Les statuts de travail atypiques au sein du salariat au Japon

*On distingue :*

— Les salariés à temps partiel ou *pâto* : le terme de *pâto* a différentes acceptions. Dans la plus large, il englobe l'ensemble des salariés de seconde catégorie qui constituent, aux yeux des employeurs, un effectif d'appoint. Mais de façon plus ciblée, il désigne les salariés à temps partiel (le terme *pâto* est une déformation du terme anglais *part-time*). Sa délimitation demeure néanmoins floue. D'après le *Labor Force Survey*, le temps partiel est mesuré à partir du nombre d'heures hebdomadaires effectuées : les travailleurs à temps partiel sont ceux ayant fourni moins de 35 heures de travail dans la semaine. Leurs contrats étant souvent tacitement renouvelés, ils peuvent être néanmoins comptés dans la catégorie des travailleurs réguliers. Défini ainsi, le temps partiel représente environ **un cinquième des salariés**. D'après une autre enquête, réalisée tous les 5 ans par le cabinet statistique du Premier ministre, le critère utilisé est le statut du salarié au sein de l'entreprise. Sont considérés comme travailleurs à temps partiel ceux dont le contrat de travail contient des conditions spécifiques visant à la réalisation d'un nombre d'heures de travail inférieur à la moyenne des salariés sous contrat régulier. En fait, les horaires de travail et les prestations attendues sont souvent proches de ceux des salariés permanents lorsque la conjoncture le requiert. La résiliation de leur contrat nécessite un préavis de 30 jours comme pour les contrats permanents. Cependant, souvent ils ne bénéficient pas des avantages de ces derniers : le niveau de salaire hors prime est plus bas, et les bonus annuels quasi inexistant <sup>1</sup>. Ils sont rarement affiliés au syndicat

1. D'après Ribault (1995), les salariés à temps partiel des grands magasins ont un salaire horaire équivalent à 42 % de celui des salariés à temps plein. Leurs primes représentent 2 à 7 % de la rémunération mensuelle, au lieu de 18 à 25 % pour les réguliers.

6. Cette population des travailleurs familiaux est largement féminisée (à 82,5 % en 1996) et travaille pour l'essentiel à temps partiel (42 % de l'effectif travaille moins de 15 heures par semaine). On perçoit ici que les éléments liés à la structure familiale ne peuvent être négligés en terme d'analyse de la flexibilité. Dans les structures, notamment commerciales, où l'épouse, le chef de ménage et les parents cohabitent encore sous le même toit, l'emploi est partagé au gré des fluctuations économiques et le risque réduit par l'occupation d'un emploi à temps partiel en parallèle à l'activité principale.



de l'entreprise, et leur protection sociale est réduite. Le coût social pour l'entreprise est plus faible, notamment en matière d'assurance vieillesse <sup>2</sup>.

— Les *shokutaku* sont des salariés qui, bien qu'étant en âge de partir à la retraite, continuent à travailler dans l'entreprise pour partager leur expérience avec les nouveaux arrivés. Les employés *Shokutaku* sont prolongés sur des contrats de 5 à 10 années et ne sont pas à plein temps (2 à 3 jours par semaine). L'évolution démographique et l'absence d'âge légal de la retraite incite au développement de cette catégorie de salariés.

— Les *arubaito* travaillent souvent à temps partiel, mais ils peuvent être aussi occupés à un temps plein. Le contrat de travail existe mais il est plutôt symbolique, notamment dans les petites structures (par exemple le petit commerce). Ils ne bénéficient pas des bonus annuels et la rupture du contrat de travail est plus facile (pour l'employeur comme pour l'employé). L'image la plus répandue de l'*arubaito* est celle de l'étudiant qui travaille pour financer ses études. En réalité, ces derniers ne représentent que 35 % des *arubaito*. Cette catégorie s'était notamment développée durant la période de la bulle auprès de jeunes qui désiraient garder une certaine liberté au prix d'une rémunération inférieure. Leur intervention a souvent un caractère saisonnier, notamment dans la distribution au moment des périodes de pointe (Été, Noël, Jour de l'An).

— Les *haken* sont des intérimaires ou des salariés détachés, envoyés par une entreprise, ou chez les détaillants, par un fabricant ou un grossiste, pour des travaux conjoncturels. Les réglementations auxquelles sont soumises les agences de travail temporaire limitent le développement des intérimaires. Interdites en 1947, elles ont été légalisées en 1985 sous certaines conditions contraignantes. Ainsi, les personnels de mission placés auprès de ces sociétés doivent posséder des qualifications spécialisées limitées à 16 catégories d'emploi.

2. Jusqu'en 1983, le cadre juridique de ces salariés était imprécis. Dès 1984, le ministère du Travail a dû formuler des directives rappelant les dispositions minimales du droit social. Un nouveau pas a été franchi en 1993 avec le vote de la loi sur le temps partiel. Ces règles d'emploi précisent les horaires, le repos, les congés, les méthodes de calcul des rémunérations et du capital retraite, les normes de sécurité, etc. Dans le cas des emplois spécifiques, ces règles sont rédigées dans un document séparé pour les salariés à statut précaire ; ainsi, les horaires, le système de rémunération ou toutes autres dispositions, peuvent différer pour cette catégorie de salariés.

Par opposition aux différents statuts évoqués ici, les salariés réguliers constituent le noyau stable mais dont le champ est néanmoins plus large que le concept d'emploi à vie : cette catégorie comprend au minimum le personnel d'encadrement, et les employés à temps plein. Ils fournissent en principe un nombre important d'heures supplémentaires lorsque la conjoncture l'exige, reçoivent un haut niveau de formation sur le tas, et sont fortement impliqués dans l'entreprise : promotion de l'innovation, emploi durable, promotion au mérite et à l'ancienneté, détermination des salaires dans le cadre des accords salariaux du *shuntô*. C'est aussi la catégorie statistique la plus communément suivie, mais sa délimitation peut varier.

## 1. Répartition des emplois par statut

## a) Ventilation d'après le Labor Force Survey, enquête mensuelle

En % du total de l'emploi, ou, pour les chiffres entre parenthèses, en % des salariés

	1975	1980	1990	1996
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Temps partiel	17,4	17,5	18,8	21,4
Salariés	69,8	71,7	77,4	82,1
Réguliers	64,1 (91,8)	64,8 (90,3)	69,1 (88,0)	73,3 (89,3)
Non réguliers	5,7 (8,2)	7,0 (9,7)	8,3 (12,0)	8,8 (10,7)
Temporaires	3,4	4,6	6,3	6,9
Journaliers	2,3	2,4	2,0	1,9
<i>Salariés à temps partiel</i>	<i>6,8 (9,8)</i>	<i>7,0 (9,9)</i>	<i>11,6 (15,0)</i>	<i>15,6 (19,2)</i>
<b>Travailleurs indépendants</b>	<b>18,0</b>	<b>17,2</b>	<b>14,1</b>	<b>11,8</b>
<b>Travailleurs familiaux</b>	<b>12,0</b>	<b>10,9</b>	<b>8,3</b>	<b>5,9</b>

Source : Employment Status Survey

## b) Ventilation selon la désignation sur le lieu de travail, enquête quinquennale auprès des ménages.

En % des salariés

	Structure 1987	Structure 1992	Hommes	Femmes
<b>Salariés</b>	100	100	100	100
<b>Salariés réguliers</b> (cadres de direction inclus)	<b>81,6</b>	<b>80,0</b>	<b>91,0</b>	<b>62,7</b>
Salariés réguliers (non compris cadres de direction)	74,9	72,4	81,4	58,3
<b>Salariés à statut précaire</b>	<b>18,4</b>	<b>20,0</b>	<b>9,0</b>	<b>37,3</b>
Salariés à temps partiel ( <i>pâto</i> )	10,1	11,3	1,0	27,5
<i>Arubaito</i>	4,1	4,8	4,0	6,0
<i>Shokutaku</i>	1,6	1,7	1,8	1,5
Salariés détachés	0,2	0,3	0,2	0,6
Divers	2,4	1,9	1,9	1,9

Source : Statistics Bureau.

Soit les travailleurs réguliers sont définis par opposition aux travailleurs temporaires. Ils recouvrent alors tous ceux travaillant depuis plus d'un an dans la même entreprise, ou qui sont titulaires d'un contrat de travail supérieur à un an. Il n'y a donc pas de stricte équivalence avec le concept d'emploi à vie qui est une notion plus complète associant divers avantages. Du fait que les contrats temporaires sont fréquemment renouvelés, ils sont en partie intégrés dans la catégorie des travailleurs réguliers. De la même façon, certains employés à temps partiel ont le sta-

tut de travailleurs réguliers si leur présence au sein de l'entreprise excède un an. Le statut de régulier n'interdit donc pas certaines formes de précarité. Si l'on s'en tient à cette définition large, la part des salariés réguliers représentait 89,3 % des salariés en 1996 et 73,3 % de l'emploi total (tableau 1a, *Labor Force Survey*, MCA).

Soit les travailleurs réguliers sont définis par opposition aux statuts atypiques définis dans l'encadré 2 (temps partiel, *arubaito*, *shokutaku*, détachés, intérimaires). Cette définition n'exclut pas non plus toutes les formes de contrats de travail temporaire lorsque ces derniers sont renouvelés. Conçu ainsi, le travail précaire (*pâto*, *arubaito*, *shokutaku*, *haken*) touche 20 % des salariés avec une forte disparité entre hommes et femmes (9 % pour les premiers, 37,3 % pour les secondes). Les travailleurs réguliers quant à eux constituent 80 % des salariés et 64 % de l'ensemble de la population employée (tableau 1b).

La précarité s'est-elle développée au Japon ? Certes, on constate une nette tendance au développement du temps partiel au Japon, surtout parmi les salariés. Mais ce mouvement doit être mis en perspective avec la montée simultanée du salariat et le déclin très prononcé de la part des travailleurs familiaux non rémunérés. On constate plutôt un changement de nature de cette précarité. Le gros des bataillons de la main-d'œuvre à temps partiel est en effet constitué d'une population féminine, originellement attachée en tant qu'aide familiale aux structures de production et de distribution traditionnelles. Le résultat de ces évolutions concomitantes est que le statut de salarié régulier tend plutôt à se développer sur longue période par rapport à l'ensemble de l'emploi. En revanche, au sein du salariat, les formes contractuelles atypiques se développent se substituant aux formes anciennes non salariées. Cette persistance de deux classes distinctes de travailleurs est aussi à l'origine du foisonnement de petits boulots à faible rémunération et productivité, qui sont un vecteur essentiel du maintien du plein emploi apparent au Japon (voir encadré 3).

### 3. Les petits métiers au Japon

(...) « On est toujours surpris au Japon par l'abondance des " petits métiers ", qui vont bien au-delà des exemples toujours cités : les 2 hôtesses au pied des ascenseurs dans les grands magasins, les contrôleurs de billets dans les trains, à l'entrée et à la sortie des gares, les " pousseurs " dans le métro, les équipes de trois à quatre personnes dans les 90 000 stations-service d'essence japonaise (20 000 en France), le personnel pléthorique des hôtels, etc.

Il y a en fait quantité d'autres exemples moins souvent mentionnés :

- la présence quasi systématique d'une hôtesse dans les cars de tourisme et les navettes pour l'aéroport,
- les personnes qui proposent des serviettes chaudes dans les trains, initiative prise après les privatisations des lignes de chemins de fer,

- les équipes de 8 à 10 employés en moyenne dans le moindre petit commerce à Tokyo (restaurants, cafés, teinturiers...),
- les sociétés de travaux publics qui emploient deux à trois personnes pour faire la circulation dès qu'un petit chantier est ouvert dans la rue,
- l'abondance des équipes d'entretien et de la propreté (dans les immeubles, les jardins, les trains, etc.),
- la présence fréquente de deux ou trois personnes aux caisses des grands magasins et des supermarchés pour aider à la mise en sac,
- la déclinaison à l'infini de la livraison à domicile (journaux, achats divers... jusqu'aux skis et aux bagages personnels qui sont collectés, livrés à la station ou à l'aéroport puis rapportés à la maison pour que les voyageurs n'aient pas à les porter dans le train ou le car),
- l'exemple d'une petite banque régionale de Tokyo qui décide d'avoir une clientèle internationale et emploie deux hôtesses américaines à l'entrée, qui n'ont pas grand-chose à faire de la journée,
- la présence fréquente et énigmatique de deux personnes pour contrôler les billets dans les guérites à l'entrée des autoroutes urbaines,
- les hôtels, grands magasins et même supermarchés qui emploient des agents pour garer les voitures de leurs clients,
- en dehors des services, on mentionne souvent aussi des exemples de sureffectifs dans l'industrie (moins dans les usines, où règne l'automatisation, que dans les départements administratifs, techniques et commerciaux).

Si certains des sureffectifs sont justifiés par les contraintes liées à la concentration de la population au Japon (cas des pousseurs dans le métro, des équipes de 3 personnes aux caisses des supermarchés, des hôtesses dans les cars qui sont surtout là pour aider à la manœuvre du véhicule, des employés qui garent les voitures dans les parkings, etc.), la plupart paraissent superflus pour un observateur étranger ». (...)

Source : Arnaud, Perpere, 1993.

Il ressort de l'étude de la société japonaise une réalité connue, celle de l'emploi à vie et de statuts sociaux durables, mais une autre moins connue qui complète la précédente. Elle est faite de femmes dont le statut est moindre, de structures traditionnelles persistantes, enfin de travailleurs qui ne bénéficient que peu des fruits de la stabilité de l'emploi. Qu'en est-il des Etats-Unis ?

### Etats-Unis : précarité généralisée ?

On a beaucoup dit et écrit à propos des Etats-Unis sur la dégradation qualitative du contenu en emploi de la croissance. Le fait est qu'en apparence, l'évolution des données statutaires corroborent difficilement cette thèse.

Le premier constat incontournable est le fort degré de présence du salariat, (par opposition au Japon). Les Etats-Unis sont l'économie de l'OCDE où ce statut est le plus généralisé. La part des travailleurs

familiaux est pratiquement inexistante, tandis que près de 92 % de la population est salariée (chiffres de 1996, tableau 2). Celle des travailleurs indépendants s'est stabilisée depuis le début des années soixante-dix, mais cette stabilité conjugue deux tendances de sens contraire : un léger développement relatif du travail indépendant dans le secteur non agricole, et une érosion continue dans l'agriculture. Au sein de la population des indépendants à dominante masculine, près de 30 % des emplois sont à temps partiel (45 % chez les femmes).

## 2. Structure de l'emploi aux Etats-Unis

En % du total

	1975	1980	1990	1996
Total	100	100	100	100
Temps partiel	16,0	18,4	17,2	17,4
Salariés	90,3	90,6	91,1	91,6
Travailleurs indépendants	8,7	8,7	8,6	8,3
Travailleurs familiaux	1,0	0,7	0,3	0,1

Source : US Department of Labor.

Jusqu'ici, la délimitation de la zone de précarité aux Etats-Unis se heurtait, comme au Japon, aux problèmes de nomenclature qui conduisaient à de multiples emplois et des classifications abusives et sommaires. Une pratique commune consistait à combiner les données relatives à l'emploi dans les sociétés prestataires de services aux entreprises, les emplois d'intérim, les travailleurs indépendants et ceux travaillant à temps partiel. Dès lors, un ordre de grandeur de 25 à 30 % d'emplois précaires était avancé. Le problème est que 20 % environ des intérimaires et presque un tiers des indépendants, travaillent à temps partiel, tandis que les indépendants se retrouvent en grand nombre parmi ceux qui sont prestataires de services aux entreprises. On est alors confronté à des doubles, voire des triples comptes. Par ailleurs, le temps partiel n'est pas forcément réductible à de l'emploi précaire : en 1995, l'ancienneté moyenne des employés à temps partiel était de près de 7 ans, comparable à celle des emplois à temps plein.

Le BLS (*Bureau of Labor Statistics*), sur la base du *Current Population Survey* (CPS), a tenté de mesurer le phénomène de précarité de manière fine sur la base d'une enquête auprès des ménages (tableau 3). Au sens du BLS, un employé précaire se définit comme n'ayant aucune assurance contractuelle, explicite ou implicite, qui lui garantisse un emploi de longue durée. Dans son acception la plus large, le travail précaire inclut tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté (cette dernière peut dépasser un an), qui ne pensent pas que leur emploi durera autant qu'ils le désirent, quel que soit l'horizon de temps considéré et pour des raisons qui sont autres que le contexte économique ou

la performance personnelle. Pour les travailleurs indépendants ou les contractuels, la condition est plus restrictive puisque un travail de ce type est considéré précaire si l'ancienneté, comme la perspective de durée, sont inférieurs à un an. Sur cette base, la part des employés en situation précaire paraît modeste puisque seulement 4,9 % des emplois correspondent aux critères du BLS. Le BLS a tenté de mesurer le phénomène d'une manière plus détournée en évaluant le nombre de personnes travaillant sur des contrats de travail atypiques (c'est-à-dire ne correspondant pas à la norme du salarié sur contrat à durée indéterminée). Quatre catégories sont ainsi inventoriées : les travailleurs indépendants contractuels (par exemple travaillant en *free-lance*), les travailleurs occasionnels ou journaliers (par exemple les remplaçants), les intérimaires, et les travailleurs détachés par des sociétés prestataires de services (gardiennage). Cet ensemble représente près de 10 % de l'emploi américain. Le croisement des deux critères retenus par le BLS montre par ailleurs que le lien entre la nature du contrat et la perception que peuvent avoir les gens de leur précarité (au sens du BLS) ne sont pas toujours fortement liés. C'est principalement valable pour les intérimaires et les travailleurs occasionnels (moins de 3 % de la population employée). En revanche, pour les travailleurs indépendants, sous contrat de type *free-lance* (6,7 % de l'emploi), l'enquête BLS indique une précarité équivalente, et l'ancienneté médiane, une rotation plutôt moindre que la moyenne des salariés sous contrat conventionnel.

Il faut bien entendu se garder de jugements hâtifs sur la précarité de l'emploi aux Etats-Unis, certaines données n'étant disponibles qu'à un instant très favorable de la conjoncture américaine. On ne sait en particulier

### 3. Précarité selon le statut contractuel aux Etats-Unis

	Répartition en milliers	Répartition en %	Taux de précarité en %	Ancienneté médiane (années)	Temps partiel en %
Emploi total Fev. 1995	123 208	100	4,9		19,5
Travailleurs sous contrat conventionnel	111 052	90,1	3,6	4,9	18,3
Travailleurs sous contrat atypique	12156	9,9	15,9		
Travailleurs indépendants sous contrat (consultants, free-lance...)	8 309	6,7	3,8	6,9	25,6
Travailleurs occasionnels ou journaliers (on-call or day-laborers)	2 078	1,7	38,1	2,1	55,9
Intérimaires	1 181	1,0	66,5	0,5	20,5
Employés détachés par des prestataires de services	652	0,5	19,8	1,5	16,0

Source : US Department of Labor, *Monthly Labor Review* n° 10, 1996.

rien sur la volatilité de la mesure du BLS au cours du cycle. Mais cette enquête nuance à première vue la thèse selon laquelle le dernier cycle de croissance s'est fait sur la base d'une précarité contractuelle renforcée. En fait, cette enquête isole ceux dont le contrat de travail, indépendamment de la conjoncture, comporte un horizon d'activité délimité (moins d'un an, ou plus pour les salariés). Or, la précarité peut tout aussi bien être conçue comme un degré d'exposition au risque de retournement conjoncturel. Cet aspect échappe à l'enquête du BLS, et l'on peut autant en conclure que la nature du contrat de travail est peu discriminante en matière d'exposition au risque (à l'exception de l'intérim et des contrats occasionnels). L'idée implicite qui ressort des enquêtes est que l'exposition au risque économique est probablement généralisée (ce qui nécessitera d'être nuancé) à l'ensemble des catégories de travailleurs américains et moins ciblée que dans le système dual japonais.

Les informations complémentaires que nous fournit l'enquête du BLS montrent aussi que la discrimination la plus forte concernant les contrats de travail atypiques porte sur les éléments autres que sa durée explicite ou implicite : salaire, et couverture sociale par exemple (tableau 4). Les intérimaires et dans une mesure moindre les travailleurs occasionnels, apparaissent comme la catégorie de travailleurs les plus soumis aux autres formes de précarité : faible assurance face au risque santé ou retraite, moindre rémunération. On peut donc penser que certains contrats atypiques sont avant tout un élément de flexibilité des coûts plus que de flexibilité des effectifs. Enfin, contrairement au Japon, les disparités entre populations apparaissent relativement peu marquées (tableau 5). La perception de la précarité est de manière peu surprenante plus forte dans la population non blanche et féminine ainsi que chez les jeunes. Mais cette relativement faible dispersion amène encore une fois à considérer avec suspicion le sens très étroit retenu par le BLS en matière de précarité. En revanche, la discrimination est beaucoup plus affirmée lorsque l'on observe la rémunération et l'assurance. Cet élément conforte à nouveau l'idée que la précarité n'est pas intégralement liée aux conditions implicites ou explicites de durée d'emploi spécifiées dans les contrats américains.

Les données mobilisées jusqu'ici nous informent peu sur les tendances concernant la précarisation de l'emploi aux Etats-Unis. La plupart des études s'intéressant à l'instabilité de l'emploi ne trouvent pas de signe probant de montée de la précarité. S'interrogeant sur la disparition de l'emploi de longue durée aux Etats-Unis, à partir des données sur la durée médiane des emplois, Farber (1995) ne décèle aucune tendance notable à long terme (graphique 4). Cette étude souligne néanmoins la redistribution de la précarité selon les catégories d'emploi, avec un accroissement de la précarité pour les emplois (surtout masculins) faiblement qualifiés et une montée concomitante de la sécurité de l'emploi féminin (parallèlement avec la montée de leur qualification). Le recours au temps partiel,

même si le lien avec la notion de précarité ne doit pas être systématisé, n'a pas connu de développement particulier au cours des deux dernières décennies. En revanche, l'essor de l'emploi dans le secteur de l'intérim constitue le seul élément tangible de développement d'une forme spécifique de précarité pouvant servir à ajuster les effectifs des entreprises. Le nombre de salariés de ce secteur est passé de 400 000 en 1982 (0,4 % de l'emploi) à 1,3 million en 1990 (1,2 % de l'emploi) et 2,33 millions en 1996 (1,95 % de l'emploi). Sur les 10 millions d'emplois créés depuis 1990, un dixième s'est donc localisé dans le secteur de l'intérim.

#### 4. Salaires médians et degré de couverture sociale selon le statut des travailleurs

	Salaire médian		Couverture santé en %		Couverture
	Plein temps	Temps partiel	Total	par l'entreprise	retraite en %
Travailleurs non précaires	479	138	82,2	53,9	49,5
Travailleurs précaires	385	109	64,9	20,4	15,3
Travailleurs sous contrat conventionnel	480		82,7	57,2	49,0
Travailleurs indépendants sous contrat (consultants, free-lance...)	518		72,6	3,0	35,1
Travailleurs occasionnels ou journaliers (on-call or day-laborers)	386		63,5	16,9	18,6
Intérimaires	290		44,9	5,7	2,5
Employés détachés par des prestataires de services	512		69,9	42,5	28,5

Source : Bureau of labor Statistics.

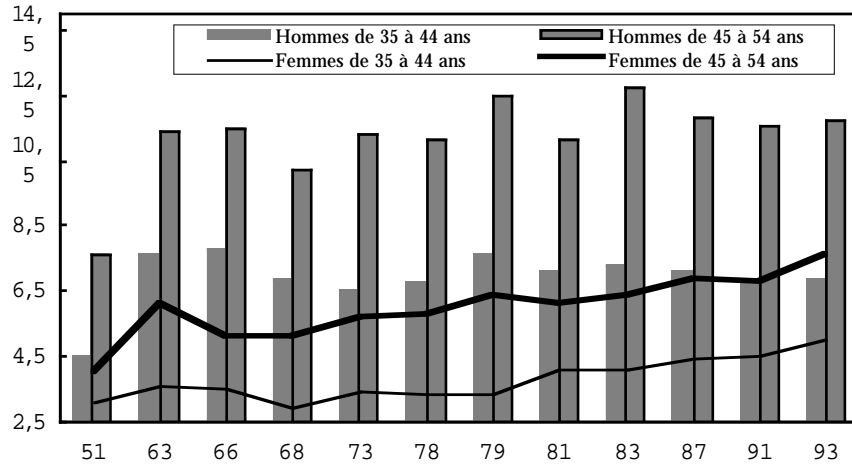
#### 5. Populations touchées par la précarité aux Etats-Unis

	En milliers	Répartition en %	Part sous contrat non conventionnel en %	Taux de précarité en %	Salaire médian à plein temps
Total	123 208	100	9,9	4,9	479
Temps plein	99 240	80,5	8,6	3,5	
Temps partiel	23 968	19,5	15,0	10,8	
16-24	18 056	14,7	6,3	10,2	
25-44	66 251	53,8	9,4	4,2	
45-64	35 350	28,7	11,5	3,2	
Hommes	66 290	53,8	11,5	4,5	541
Femmes	56 918	46,2	8,0	5,3	409
Blancs	105 239	85,4	10,2	4,6	497
Noirs	13 108	10,6	7,4	6,1	364
Hispaniques	10 441	8,5	8,4	6,5	340

Source : Bureau of labor Statistics.



## 4. Ancienneté dans l'emploi aux Etats-Unis



Sources : Census Bureau, NBER.

La précarité s'est donc nettement développée sur les flux marginaux, alors qu'elle évolue peu dans le noyau central.

En tentant de circonscrire certaines formes de précarité statutaire au Japon et aux Etats-Unis, et en dépit des difficultés méthodologiques, certaines différences notoires apparaissent d'emblée.

Le Japon offre bien l'image d'un système dual. Le contrat de travail marque une délimitation entre un salarié protégé et une myriade de statuts alternatifs. Il est légitime de suspecter que ces contrats facilitent l'adaptation des entreprises aux variations conjoncturelles, même si leur usage n'est pas évident. Les entreprises ont-elle tendance à accroître ou à diminuer la part des non-réguliers en période de basse conjoncture ?

En général, on avance l'idée que les *pâto* (pris au sens large) servent de main-d'œuvre d'appoint permettant un ajustement à court terme des effectifs (ils joueraient un rôle procyclique). Mais, compte tenu du fait qu'ils représentent un faible coût salarial et social, et que le nombre d'heures qu'ils effectuent est plus modulable, on peut supposer qu'en période de choc d'offre, où l'entreprise est confrontée à un problème de coût, cette dernière sera tentée d'intensifier le recours aux *pâto* (au contraire, ils joueraient un rôle contracyclique). Selon la nature des crises (donc des chocs), il n'est donc pas certain que l'on décèle un comportement cyclique simple du travail non régulier.

Dans le cas américain, hormis l'intérim, il faut supposer que la flexibilité des effectifs est moins liée au statut contractuel du travailleur et que, de ce fait, elle se répartit de manière plus large, même s'il subsiste des différences selon les catégories.

Dans l'ensemble, on est frappé par la stabilité globale des régimes de l'emploi sur la période qui nous intéresse. Les deux pays ont aménagé à la marge leur système, sans en changer la substance. Comme l'ont suggéré les deux paragraphes précédents, il est maintenant nécessaire de mieux spécifier les ajustements de court terme, en précisant les variables instrumentales qui permettent les ajustements.

## Modes d'ajustement à court terme

Nous nous intéresserons aux modes d'ajustement du marché du travail face à des changements transitoires de l'environnement économique provenant d'oscillations cycliques de l'activité ou de chocs transitoires. Quelles sont les variables susceptibles de s'ajuster le plus rapidement à un changement des conditions de prix ou de débouchés ? Cette approche de court terme est loin de couvrir une définition complète de la flexibilité, qui sera développée en troisième partie. Elle évacue une question fondamentale en supposant implicitement qu'*ex-ante*, les salaires réels sont à leur niveau d'équilibre de long terme. Elle traite par ailleurs le cycle comme exogène à l'ajustement sur le marché du travail, et ne constitue de ce fait qu'une observation d'étape utile pour établir une typologie comparée des modes d'adaptation japonais et américain.

Le constat empirique fait l'objet d'un large consensus : le Japon et les Etats-Unis offrent deux cas polaires en terme de partage de l'ajustement entre salaire et emploi. Le premier pays se caractériserait par une importante flexibilité des salaires, qui contraste avec l'inertie de l'emploi. Le second offre la configuration inverse avec une forte flexibilité de l'emploi et une rigidité relative des salaires nominaux.

Si le chômage est stationnaire aux Etats-Unis comme au Japon, il est en revanche beaucoup plus volatile autour de sa tendance Outre-Atlantique. Cette volatilité résulte d'une réponse à la fois forte et rapide du volume de travail aux variations de la production (que certains désignent par le terme de flexibilité numérique <sup>7</sup>). Cet élément s'accompagne d'une indexation assez lente des salaires par rapport aux prix. Les marges de variation du salaire nominal étant faibles à court terme, en revanche, les entreprises peuvent moduler le salaire réel en intervenant sur leur prix de production. Cette configuration a fortement influencé les théoriciens américains de la rigidité qui, dans la lignée de Baily et Azariadis (1974, 1975) dans les années soixante-dix, fondèrent la rigidité nominale

---

7. Le terme de flexibilité est néanmoins impropre puisque la flexibilité théorique doit permettre d'atténuer les ajustements quantitatifs.

des salaires à court terme sur un contrat implicite qui se nouerait entre les entreprises et les salariés (autour d'une notion de « fairness »), les premières assurant les salariés contre le risque d'instabilité du salaire nominal, au prix d'un salaire moyen plus faible (voir encadré 4).

Gordon (1982) est un des premiers auteurs à souligner la grande hétérogénéité des modes de fixation des salaires entre pays ; son travail s'appuie notamment sur les cas britannique, japonais et américain. A ce propos, il note que les théories qui cherchent à expliquer la rigidité des salaires sont particulièrement influencées par le cas américain, et ne peuvent de ce fait prétendre à l'universalité. Il montre en particulier que l'ajustement du marché du travail japonais<sup>8</sup> passe, à l'opposé des Etats-Unis, par une forte flexibilité nominale et (de façon induite) réelle des salaires. Cette volatilité s'accompagne d'une forte thésaurisation de la main-d'œuvre, qui joue à l'avantage des salariés qui accumulent leur capital humain. Par la suite, de nombreuses contributions viendront étayer ces constats empiriques, même si les facteurs explicatifs de cette flexibilité demeurent contestés (Morrow, 1996 ; Taylor, 1989 ; Tachibanaki, 1987).

Cette comparaison souligne que les modalités de réponse du marché du travail à un changement de conjoncture (et notamment le partage prix / volume) sont largement tributaires de relations contractuelles, souvent informelles, qui lient l'entreprise et le salarié, sans qu'une discrimination en terme d'efficience soit forcément évidente.

*Les grands traits de l'adaptation cyclique de l'emploi vont nous montrer que le Japon et les Etats-Unis se tiennent chacun à un bout du spectre, viscosité dans le premier, volatilité dans le second. L'inertie des effectifs au Japon a des fondements institutionnels alors que l'emploi aux Etats-Unis est fondamentalement cyclique. Ces deux caractéristiques se combinent à des modes de fixation institutionnels des salaires très différents. On verra alors que le Japon compense en flexibilité nominale ce qu'il perd en inertie des effectifs. En revanche, les Etats-Unis offrent le cas d'un pays où la fixation se fait de manière décentralisée et où la dispersion des salaires joue un rôle non négligeable.*

8. Deux arguments empiriques sous-tendent les positions de Gordon :

— le premier est de nature purement statistique. Sur la période 1963-1980, la volatilité du salaire horaire manufacturier, (mesurée trimestriellement comme l'écart du taux de croissance du salaire en glissement annuel, par rapport au taux de croissance tendanciel), serait trois fois supérieure au Japon à celle observée aux Etats-Unis. En ce qui concerne les salaires réels, cette volatilité est presque deux fois supérieure.

— le second, de nature économétrique, consiste à mesurer la sensibilité des salaires nominaux à une variation nominale de la demande, (approximée à l'aide du PNB en valeur). Les régressions font apparaître une élasticité de 1,2 du salaire horaire à la demande au Japon, après huit trimestre d'ajustement, alors que cette dernière est insignifiante et non significative dans le cas américain.

L'auteur en conclut que lorsque une variation de la demande nominale se produit, elle se transforme en grande partie en variation réelle de la production et de l'emploi aux Etats-Unis.

## Comportement cyclique de l'emploi : viscosité au Japon, volatilité aux Etats-Unis

La relative inertie de l'emploi japonais aux fluctuations cycliques de l'économie appartient aux résultats empiriques unanimement reconnus, ce qui contraste avec les Etats-Unis où la quantité de travail accompagne de très près les variations de l'activité. Il faut bien entendu nuancer le résultat selon les secteurs. En considérant l'emploi dans sa globalité, c'est-à-dire en incorporant les phénomènes de substitution entre le secteur secondaire et le secteur tertiaire, les Etats-Unis et le Japon se situent aux antipodes au sein des pays de l'OCDE. Mais l'évolution amortie de l'emploi total au Japon ne relève pas du seul secteur protégé. En restreignant le champ d'observation au secteur le plus exposé de l'économie, c'est-à-dire l'industrie manufacturière, le comportement d'ajustement de la firme japonaise continue à se différencier nettement de celui des Etats-Unis, l'absorption des chocs de prix ou de demande s'appuyant faiblement sur l'emploi (graphiques 5a, 5b). D'emblée, la comparaison des profils entre quantité de travail et d'emploi suggère que la durée de travail peut constituer une variable auxiliaire d'ajustement importante dans l'Archipel, notamment lorsque l'activité connaît d'amples fluctuations.

Le résultat peut être confirmé par un travail économétrique en prenant une représentation simple où la productivité est supposée exogène à long terme. Le modèle à correction d'erreur (défini dans l'encadré 4) nous permet alors de répondre à deux questions :

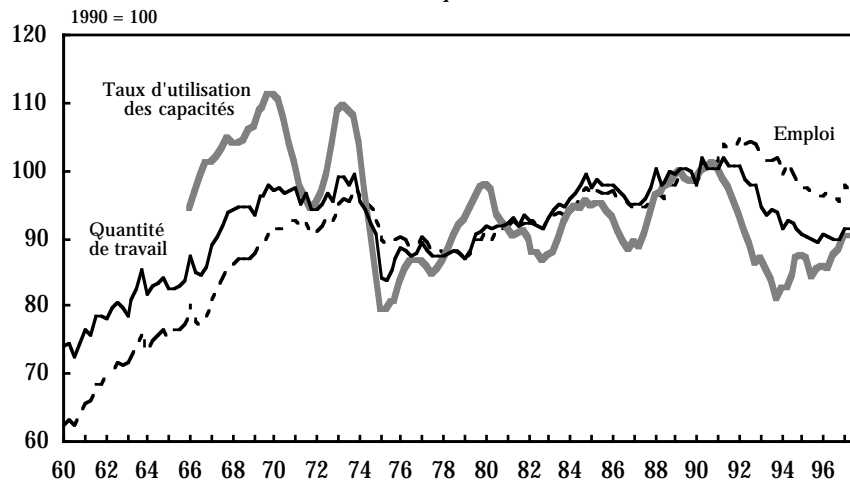
A court terme, quel est l'impact d'une variation de 1 % de la production manufacturière sur la quantité de travail utilisée par ce secteur ? De manière peu surprenante, la variation de la production est presque intégralement reportée sur l'emploi aux Etats-Unis, de façon immédiate (à 70 %) ; au Japon ce report demeure partiel (40 %).

Combien de temps faut-il pour que l'ajustement de l'emploi ramène la productivité sur son sentier de long terme ? Dans le cas japonais, le délai d'ajustement est plus de deux fois supérieur à celui des Etats-Unis. En effet, au Japon, l'ajustement nécessite presque un an et demi, contre un peu plus d'un semestre Outre-Atlantique.

La décomposition chronologique des ajustements de l'emploi et de la quantité de travail selon les phases ascendantes ou descendantes du cycle montre la stabilité remarquable du lien entre emploi et croissance aux Etats-Unis. La faible volatilité des gains de productivité horaire selon les phases du cycle (hormis au moment du premier choc pétrolier) en témoigne. Cette décomposition du cycle permet également de souligner le rôle dissocié de l'emploi permanent et de l'emploi non régulier comme facteurs d'adaptation au Japon. Si dans l'ensemble, l'emploi suit des inflexions cohérentes (quoique très atténuées) par rapport au cycle d'activité, l'emploi régulier s'écarte durant certaines périodes de la logique

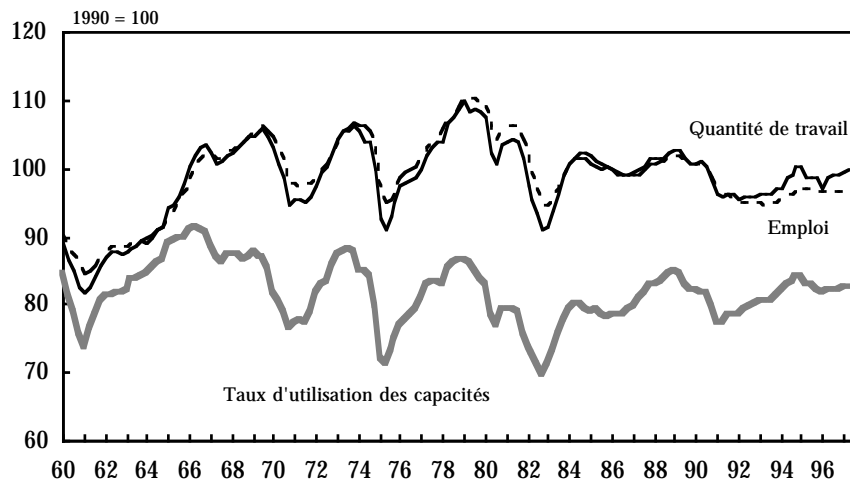
5. Volatilité cyclique de l'emploi et de la quantité de travail

a) Taux d'utilisation des capacités, emploi et quantité de travail manufacturiers au Japon



Source : Bank of Japan.

b) Taux d'utilisation des capacités, emploi et quantité de travail manufacturiers aux États-Unis



Source : US Department of Commerce.

cyclique, son adaptation semblant réglée sur une autre fréquence que celle du court terme. La fin du système de Bretton Woods, qui marque le début de la forte valorisation du yen (après une longue sous-évaluation), aggravé par le premier choc pétrolier, ouvre une période de près de 10 ans, entre 1971 et 1980, de compression continue et progressive des effectifs réguliers, conformément à la contrainte de compétitivité coût à laquelle l'industrie fait face. Par la suite, l'emploi régulier connaît une

autre période de développement lent et durable, indépendamment des fluctuations de court terme de l'activité. Ce mouvement s'interrompt avec la récession des années quatre-vingt-dix.

#### 4. Estimation de la vitesse d'ajustement de la quantité de travail manufacturier aux États-Unis et au Japon

L'estimation de la vitesse d'ajustement et la distinction entre dynamique de court et de long terme requiert un modèle à correction d'erreur. On suppose ici une relation de long terme extrêmement simple qui sert de cible en niveau. Il est supposé que l'emploi s'ajuste à long terme de façon à maintenir la progression de la productivité sur son rythme de longue période. Pour que la relation soit co-intégrante<sup>1</sup>, il faut cependant admettre une rupture du trend de productivité manufacturière au Japon en 1974, ce qui n'est pas le cas aux États-Unis. La relation de cointégration de long terme sera donc du type :

$$\begin{aligned} \text{Log}(Y_t/N_t) &= \alpha + \beta.T \text{ (+ } \gamma.T^2 \text{ dans le cas d'une rupture de tendance).} \\ \text{soit } \text{Log}(N_t) &= \text{Log}(Y_t) - \beta.T - \alpha \end{aligned}$$

*N<sub>t</sub> étant la quantité de travail, Y<sub>t</sub> le niveau de production et βT le trend de productivité*

*La relation complète sera alors du type :*

$$\Delta N_t = \lambda.\Delta Y_t - \mu.[\text{Log}(N_{t-1}) - \text{Log}(Y_{t-1}) + \beta.T + \alpha]$$

*ΔN<sub>t</sub> étant le taux de croissance de la quantité de travail,*

*λ l'élasticité de court terme de l'emploi à la production,*

*μ la force de rappel de l'emploi à sa cible de longue période.*

*Le délai moyen d'ajustement de l'emploi à sa cible de long terme vaut alors (1-λ)/μ*

Estimées sur cette base et sur données trimestrielles de 1960 à 1995, les équations d'emploi pour le Japon et les États-Unis donnent les résultats suivants :

	Japon	Etats-Unis
Elasticité de court terme de la quantité de travail à la production (λ)	0,41 (6,7) *	0,73 (26,7)
Force de rappel (μ)	0,11 (3,4)	0,12 (4,5)
Trend de productivité de long terme sous-jacent (β)	10 % de 1960 à 1974 3 % de 1974 à 1995	3,2 %
Délai moyen d'ajustement en trimestres	5,4 trimestres	2,3 trimestres
R <sup>2</sup>	0,97	0,99
Durbin-Watson	2,4	1,8
Erreur moyenne d'estimation	0,014	0,006

\* Les chiffres entre parenthèse correspondent au T de Student.

1. Les résidus de l'estimation de long terme doivent eux-mêmes être stationnaires.

*6. Cycles\* de production et de la quantité de travail  
au Japon*

Récession / Expansion	Production	Quantité de travail	Emploi (dont régulier)	Productivité horaire
Moyenne				
1960-1995	6,1	0,5	1,2 (1,3)	5,6
1960-mi 1974	11,7	1,7	3,0 (3,5)	9,9
mi 1974-1995	2,6	-0,3	0,0 (-0,2)	2,8
T2 1964 - T1 1966	5,5	2,8	4,1 (1,6)	2,6
T1 1966 - T4 1969	17,9	3,1	3,4 (3,3)	14,4
T4 1969 - T4 1971	5,2	-1,9	-0,1 (1,4)	7,2
T4 1971 - T2 1973	14,1	3,5	3,7 (-0,8)	10,3
T2 1973 - T1 1975	-9,4	-9,0	-3,5 (-2,2)	-0,5
T1 1975 - T1 1980	7,4	1,8	0,2 (-1,4)	5,5
T1 1980 - T4 1982	-0,2	-0,2	0,2 (0,8)	0,0
T4 1982 - T4 1984	8,5	4,4	3,2 (0,8)	3,9
T4 1984 - T4 1986	0,2	-2,4	-1,2 (0,7)	2,6
T4 1986 - T4 1990	6,6	1,3	1,4 (1,4)	5,2
T4 1990 - T4 1993	-4,6	-2,2	0,5 (0,3)	-2,4
T4 1993 - T2 1997	4,2	-0,7	-1,4 (-1,9)	5,0

Sources : OCDE, Banque du Japon.

*et aux Etats-Unis*

Récession / Expansion	Production	Quantité de travail	Emploi	Productivité horaire
Moyenne				
1960-1995	3,5	0,3	0,2	3,2
T1 1961 - T3 1966	9,1	4,3	3,4	4,5
T3 1966 - T3 1967	0,2	-1,8	-0,1	2,0
T3 1967 - T3 1969	5,7	2,3	2,3	3,3
T3 1969 - T4 1970	-6,0	-8,5	-6,5	2,7
T4 1970 - T4 1973	8,3	4,0	3,0	4,1
T4 1973 - T2 1975	-10,2	-9,8	-7,6	-0,4
T2 1975 - T1 1979	8,6	5,1	4,1	3,4
T1 1979 - T4 1982	-2,1	-4,9	-3,9	2,9
T4 1982 - T3 1984	11,2	6,5	4,2	4,4
T3 1984 - T3 1986	2,3	-1,3	-1,6	3,6
T3 1986 - T1 1989	5,3	1,8	1,3	3,5
T1 1989 - T2 1991	-1,9	-3,2	-2,5	1,4
T2 1991 - T1 1995	5,1	1,2	0,2	3,9

\* Les cycles de production sont définis comme alternant des périodes d'expansion, durant lesquelles la production croît plus rapidement que les capacités et des périodes de récession durant lesquelles la production croît moins vite que les capacités. Ainsi défini, le cycle de production et celui de l'emploi sont coïncidents.

Sources : OCDE, US. Department of Commerce.

Cette décomposition cyclique souligne aussi le rôle important joué par la durée du travail dans l'ajustement de la quantité de travail, notamment au Japon où les fluctuations sont amples. Au moment de la violente récession consécutive au premier choc pétrolier, la durée du travail a participé pour plus des deux tiers à l'ajustement de la quantité de travail. Lors de l'important recul de la production à la suite de l'éclatement de la bulle financière de la fin des années quatre-vingt, l'emploi est resté relativement préservé (continuant même à légèrement progresser), tandis qu'une bonne partie de l'adaptation de la quantité de travail s'est portée dans un premier temps sur la durée du travail. Ce constat est également valable pour les Etats-Unis : en moyenne, la durée du travail participe pour un tiers à l'ajustement de la quantité de travail. On voit donc que, dans les deux pays, les employeurs disposent d'un important volant d'heures supplémentaires. A la fin des années quatre-vingt au Japon, plus de 11 % de la durée de travail effective était assurée grâce à des heures supplémentaires. On trouve un ordre de grandeur comparable pour les Etats-Unis en haut du cycle. En la matière, le fait que les deux pays disposent d'une législation souple favorise la flexibilité de court terme de l'offre de travail. Cependant, aux Etats-Unis la modulation de la durée du travail passe très largement par celle des heures supplémentaires. Au Japon, au contraire, la malléabilité de la durée du travail de certaines catégories de travailleurs (en particulier à temps partiel) accroît un peu plus le degré de liberté des entreprises et affaiblit la corrélation entre heures supplémentaires et durée mensuelle du travail.

### Les fondements institutionnels de l'inertie des effectifs au Japon : l'emploi comme ultime variable d'ajustement

Le système japonais d'emploi à vie (encadré 5), avec ses corollaires que sont la rémunération à l'ancienneté et l'appartenance à un syndicat maison, est la représentation salariale dominante, même s'il concerne une minorité de travailleurs. Au Japon, en comparaison avec les autres pays de l'OCDE, la part des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté est la plus faible, tandis que la part des salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté est la plus élevée (tableau 7). Les Etats-Unis occupent une position diamétralement opposée.

Lorsque l'on interroge les entreprises sur les méthodes utilisées pour réduire la quantité de travail qu'elles utilisent (ministère du Travail, *Survey on Labor economy*), le licenciement ou le chômage technique apparaissent comme des procédures extrêmement marginales. En revanche, depuis le premier choc pétrolier, la réduction des heures supplémentaires, les transferts inter-filiales (ou autres) et la réduction des recrutements en milieu de carrière, apparaissent comme des solutions



systématiquement privilégiées en cas de récession. Le moindre recours au temps partiel n'est pas systématiquement évoqué, sauf en début de récession.

### 5. L'emploi à vie

L'emploi à vie ne concerne dans sa forme complète que **30 à 50 % des salariés japonais**, 30% si l'on inclut tous les avantages (garantie de l'emploi, bonus, avantages en nature divers), 50 % s'il s'agit uniquement de la garantie de l'emploi et du bonus. La fréquence de ce statut décroît lorsque l'on descend dans la chaîne de sous-traitance. Il concerne plus de 80% de la main d'oeuvre des grandes entreprises. Mais, sorti de ce cadre, il existe une frange importante de secteurs qui recourent à l'emploi temporaire. Dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, la durée moyenne d'un emploi pour les travailleurs de 50 à 54 ans dépassait de 7 ans celle observée dans les entreprises moyennes et de 13 ans celle enregistrée dans les petites entreprises.

**Le licenciement est autorisé par la loi moyennant un préavis de trente jours.** Mais pas plus que la faillite, il ne constitue un mode d'ajustement courant. Solution extrême, le licenciement nuit à l'image d'une entreprise. Le corps social exerce en fait un contrôle vigilant. Il est appuyé en cela par les tribunaux, qui vérifient si les moyens alternatifs d'ajustement ont été tentés. En 1979, les tribunaux ont établi quatre conditions à remplir avant de pouvoir licencier un travailleur à temps complet. L'entreprise doit prouver :

- la nécessité économique du licenciement,
- qu'il n'existe pas d'autre solution alternative (transfert, retraite volontaire),
- que la procédure de sélection des salariés à licencier est équitable.
- enfin, l'entreprise doit en discuter avec les représentants syndicaux.

Pour plus de détails sur la manière dont l'emploi à vie s'est développé, voir l'encadré 7, pour plus de précisions sur le système de formation, voir la note de bas de page n° 1 dans l'encadré 7.

Même si la flexibilité numérique de l'emploi est faible par rapport aux autres économies et notamment aux Etats-Unis, il n'en reste pas moins que l'un des facteurs de la flexibilité des entreprises réside dans la diversité des statuts des travailleurs. L'absence de licenciement ne signifie pas pour autant que les effectifs ne s'ajustent pas en période de crise : outre la mobilité interne <sup>9</sup> (Jaussaud, 1996), la diminution des

9. Mobilité interne : les transferts de personnel dans l'entreprise permettent d'affecter des employés d'un secteur en sureffectif vers des divisions plus productives. Ces transferts peuvent par exemple déplacer la main-d'œuvre des services centraux vers les unités de vente. Un cas extrême est celui de Mazda qui a déployé 1 500 à 2 000 de ses cadres moyens vers les chaînes d'assemblage pour éviter l'embauche de travailleurs saisonniers. Ces déplacements peuvent s'effectuer entre la maison mère et ses filiales.

## 7. Ancienneté dans l'emploi dans les pays de l'OCDE, 1991

	Répartition de l'emploi par ancienneté							Ancienneté moyenne		
	< 1 an	1 à 5 ans	5 à 10 ans	10 à 20 ans	> 20 ans	Total	Hommes	Femmes		
Australie	21,4	39,2	16,2	15,2	8,1	6,8	7,8	5,4		
Canada	23,5	31,9	15,2	19,4	10	7,8	8,9	6,5		
Finlande	11,9	37,3	16,7	21,4	12,8	9,0	9,4	8,5		
France	15,7	26,3	16,2	25,6	15,8	10,1	10,6	9,6		
Allemagne	12,8	28,2	17,8	24,5	16,7	10,4	12,1	8,0		
Japon	9,8	27,6	19,7	23,7	19,3	10,9	12,5	7,3		
Pays-Bas	24,0	38,4	11,4	15,2	11,0	7,0	8,6	4,3		
Norvège	14,9	29,0	19,7	24,1	12,3	9,4	10,2	8,4		
Espagne	23,9	22,5	14,0	21,3	18,4	9,8	10,6	8,2		
Suisse	17,6	32,3	16,8	18,8	13,8	8,8	10,4	6,6		
Royaume-Uni	18,6	36,2	16,1	19,3	9,6	7,9	9,2	6,3		
Etats-Unis	28,8	32,9	11,7	17,8	8,8	6,7	7,5	5,9		

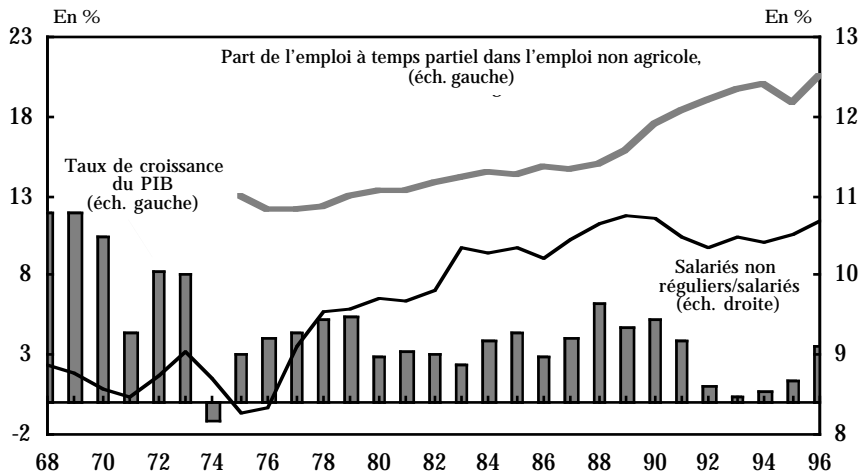
Source : OCDE.

recrutements, l'usage des départs en pré-retraite (ce cas reste rare au Japon en raison des réticences de l'Etat à assumer ce transfert de charge), quelle part prennent les travailleurs à statut précaire (*pâto*) dans l'ajustement ? Ces statuts atténuent incontestablement l'inertie de l'emploi en permettant à l'entreprise de faire peser l'impératif d'ajustement numérique sur une catégorie de travailleurs dans laquelle elle a peu investi en capital humain.

Il apparaît donc logique que les salariés inventoriés comme non réguliers (temporaires et journaliers) connaissent une évolution pro-cyclique de leur emploi. Le rapport entre travailleur non régulier et travailleur régulier s'accroît en période d'accélération de la croissance et diminue dans le cas inverse (graphique 6). Ces derniers jouent donc bien le rôle de main-d'œuvre d'appoint (que l'on avait supposé), même si les fluctuations relatives de leur emploi par rapport aux travailleurs réguliers (chez qui elles sont amorties) suggère un statut moins instable que l'on ne pouvait le pressentir. Par le non renouvellement des contrats à durée déterminée en période de récession, les femmes sont les premières concernées par ces réductions dans la mesure où la quasi-intégralité des intérimaires est composée de femmes mariées qui procurent un salaire d'appoint à leur ménage. Les travailleurs immigrés sont la seconde catégorie frappée par ces réductions.

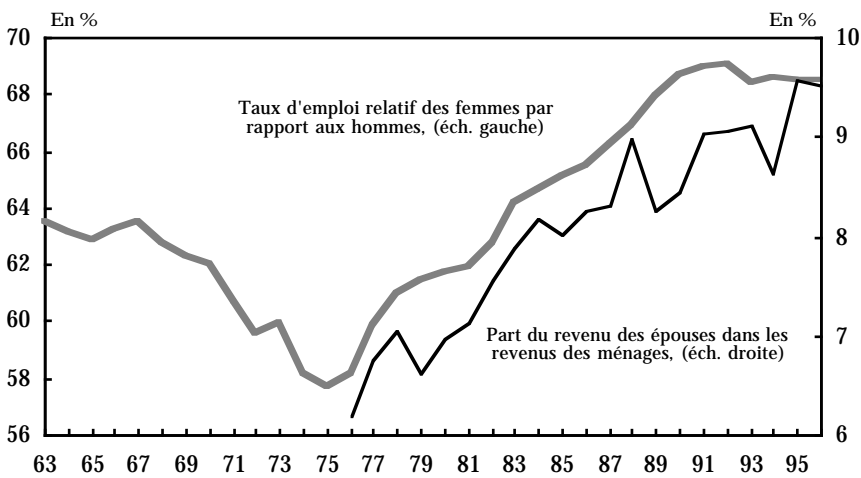
Le temps partiel, qui ne recouvre qu'imparfaitement la catégorie des temporaires, connaît en revanche un cheminement cyclique beaucoup moins typé. A la fin des années quatre-vingt, il a connu un développement spectaculaire dans une économie confrontée à la rareté de la main-d'œuvre. Mais le violent retournement d'activité du début des années quatre-vingt-dix n'interrompt pas sa progression relative. Cet élément témoigne de la multitude des raisons qui justifient le recours au temps partiel : en tant que main-d'œuvre souvent précaire, le temps partiel peut servir momentanément à l'ajustement quantitatif de la main-d'œuvre, mais son recours élargi peut aussi être un instrument de modulation assouplie du temps de travail ou du salaire moyen. De fait, lorsque l'on rapporte le taux d'emploi des femmes à celui des hommes, la tendance qui l'emporte est celle de la féminisation de la main-d'œuvre (graphique 7). Hormis cette tendance de fond, le taux d'emploi féminin est plus sensible aux fluctuations économiques de court terme que celui des hommes, en particulier lors du premier choc pétrolier. De même, le taux d'emploi des femmes recule sensiblement plus que celui des hommes en 1993. Mais, depuis le second choc pétrolier, si l'on compare l'emploi féminin et l'emploi masculin, on note que le premier ne connaît pas les « coups d'accordéons » que pourrait laisser présager la nature de leurs contrats de travail. Pour s'adapter à la conjoncture, les entreprises utilisent donc la souplesse qu'autorise le contenu flou et malléable de ces contrats (notamment féminins en terme de durée du travail et de salaire), plutôt que détruire systématiquement ces emplois précaires en période de récession.

### 6. Evolution de la part des statuts précaires au Japon



Source : MCA.

### 7. Evolution relative du taux d'emploi féminin



Source : MCA.

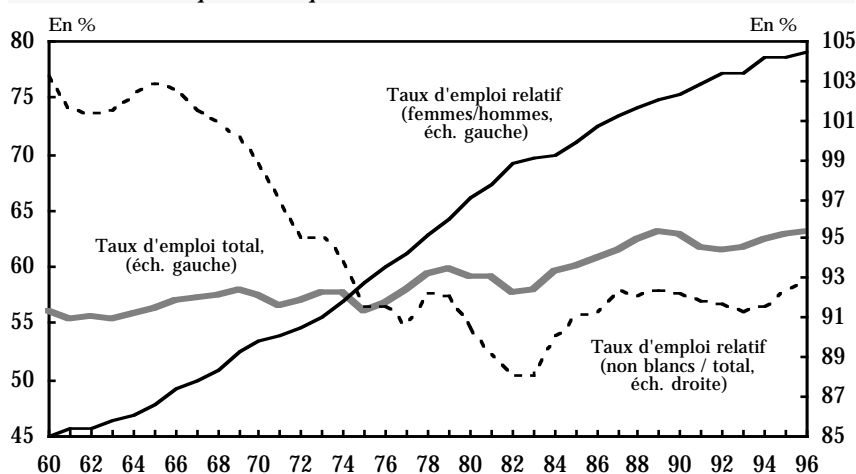
## L'emploi au cœur des ajustements de court terme aux Etats-Unis

La notion d'emploi de longue durée n'est certes pas inexistante aux Etats-Unis, mais ce statut est plus rare que dans n'importe quel autre pays de l'OCDE. Alors que le Japon privilégie le marché interne du travail et cultive une solidarité de groupe à travers un contrat social centré sur la stabilité de l'emploi, le marché américain offre une image diamétralement opposée.

Aux Etats-Unis, l'emploi est la première variable qui s'ajuste aux fluctuations. En effet, contrairement à beaucoup d'autres pays de l'OCDE, il n'existe pratiquement aucune réglementation officielle applicable aux contrats de travail. En particulier, la loi ne prévoit rien concernant les indemnités de licenciement et les délais de préavis. De fait, la durée moyenne d'occupation des postes est plus courte que dans les autres pays de l'OCDE. L'ajustement de l'emploi repose sur une forte mobilité externe de la main-d'œuvre que l'on décèle à travers un niveau particulièrement élevé des indicateurs de taux de rotation (cumul des flux d'entrée et de sortie d'emploi).

La vitesse d'ajustement de l'emploi à l'activité montre que l'exposition au risque conjoncturel est important, même si les indicateurs de la précarité utilisés par le BLS ne permettent pas de le mesurer. Les résultats d'ensemble confirment l'intuition d'une précarité largement répartie, contrairement au système japonais. Toutefois, le fait qu'elle soit largement répartie ne signifie pas pour autant que cette précarité touche tout le monde de la même manière. De nombreuses études montrent que la volatilité de l'emploi est plus forte pour les non qualifiés. En revanche, la discrimination homme/femme est peu sensible et tournerait plutôt à l'avantage des secondes (voir graphique 8 et Goodman, 1994). Enfin, et cela n'est probablement pas sans lien avec le degré de qualification, l'emploi « non blanc <sup>10</sup> » est plus sensible aux fluctuations de court terme que celui de la main-d'œuvre totale (graphique 8). Ce constat est conforme au résultat d'une étude du BLS (Eaton, Kisor, 1996), même s'il doit être nuancé en fin de période.

#### 8. Taux d'emplois comparés selon le sexe et l'ethnie aux Etats-Unis



Source : Department of Labor.

10. Ne disposant pas d'une terminologie appropriée, nous avons procédé à une traduction littérale. Cela regroupe les populations noires, les Latino-Américains et les immigrés asiatiques.

## Les fondements institutionnels des comportements nominaux des firmes japonaises et américaines

Lorsque l'on s'interroge sur la flexibilité des salaires, il est clair que l'on s'intéresse *in-fine* au salaire réel. Mais mesurer le degré de liberté des entreprises en matière de formation des salaires impose néanmoins de s'intéresser au salaire nominal. Si, comme c'est probable, les entreprises interviennent sur des marchés où la concurrence n'est pas parfaite, elles peuvent jouer sur leur prix de production. Dans ces conditions, le salaire réel dépend non seulement de l'issue des négociations collectives, mais aussi des décisions des entreprises en matière de prix. Isoler le pouvoir d'action des entreprises sur le salaire, en tant que variable instrumentale, impose dès lors de s'interroger sur la flexibilité nominale des salaires, composante de la flexibilité dont Keynes avait déjà souligné le caractère problématique. Or, c'est bien sur ce point que le Japon se distingue de la plupart des pays de l'OCDE et particulièrement des Etats-Unis. Au Japon, la stabilité de l'emploi à court terme vient du contrat implicite qui lie l'entreprise au salarié, mais ce contrat intègre une forte flexibilité des salaires nominaux, à l'opposé de ce que l'on observe aux Etats-Unis, et ce, sans provoquer les effets déflationnistes tant redoutés par Keynes. Cette flexibilité des salaires a incontestablement aidé les entreprises à s'adapter au cours des périodes de récession sans licencier ; les mesures de volatilité des salaires (tableau 8) confirment, à l'instar de Gordon (1982), que cette dernière est beaucoup plus importante sur l'Archipel qu'aux Etats-Unis (qui a le degré de volatilité le plus faible parmi les pays de l'OCDE).

### *Salaires et prix : le Japon compense en flexibilité nominale ce qu'il perd en inertie des effectifs*

Le principal motif invoqué pour expliquer la plus grande souplesse du système de fixation des prix au Japon est d'ordre institutionnel et tient au faible coût de renégociation lié à une plus faible propension au conflit que dans d'autres pays. Aux Etats-Unis, la forme pluriannuelle des contrats aurait pour fondement la volonté des entreprises de se prémunir à partir de 1948 contre un coût de conflit trop élevé au moment de la fixation des salaires. On trouve à l'origine des contrats pluri-annuels, un premier accord signé entre la United Auto Workers et la General Motors. Le constructeur automobile avait en effet considéré que le coût de renégociation (grèves ou menaces de grèves) excédait l'incertitude liée à l'instabilité de la demande. Elle troqua alors l'obtention de contrats de longue durée, contre l'assurance d'une indexation des salaires sur les prix.

## 8. Volatilité des paramètres sur le marché du travail

	1961-1996		1961-1996		1983-1996	
	Ecart type des taux de croissance en glissement annuel		Ecart moyen en % des niveaux par rapport à une tendance Hodrick-Prescott ( $\lambda = 1600$ ) *		Ecart type des taux de croissance en glissement annuel	
	Etats-Unis	Japon	Etats-Unis	Japon	Etats-Unis	Japon
Production manufacturière	4,1	6,2	2,8	3,2	2,6	4,0
Emploi	2,8	2,2	2,0	1,3 (1,1)**	1,8	1,9 (1,5)**
Quantité de travail	3,4	2,5	2,4	1,5	2,2	2,1
Productivité horaire	1,3	4,4	0,9	2,2	1,0	2,6
Salaires nominal	2,2	5,6	0,5	1,8	0,6	1,7
Prix de production	3,4	4,2	1,7	2,8	1,8	2,1
Salaires horaires (déflaté par les prix de production)	2,4	4,5	1,6	2,3	1,9	2,3
Prix à la consommation	2,4	3,2	1,0	1,3	0,9	1,0
Pouvoir d'achat du salaire	1,3	3,4	0,8	1,3	0,8	1,2

\* Sur la longue période, la volatilité a été calculée par rapport à une tendance mobile de type filtre Hodrick-Prescott afin d'isoler la volatilité cyclique de court terme, et d'atténuer les effets amplificateurs des changements de régime inflationniste

\*\* Travailleurs réguliers

Sources : US Department of Commerce, Banque du Japon, calculs OFCE.

Le fondement institutionnel de la flexibilité nominale au Japon repose sur la fréquence et la synchronisation des négociations de salaire. Au Japon, les salaires sont révisés chaque année au printemps et les accords de salaire portant sur plus d'un an sont pratiquement inexistants. Mais, de fait, l'allocation spéciale, appelée bonus, qui peut varier de un mois à trois mois de salaire, et qui est consentie deux fois par an (en été et en hiver), augmente la fréquence de la renégociation. Quatre caractéristiques principales prévalent au Japon

- Fréquence annuelle de la négociation des contrats salariaux.
- Absence formelle de clause d'indexation.
- Synchronisation de la période de négociation au Printemps, le *Shunto*.
- Décentralisation des centres de négociation, mais importante coordination syndicale.

Bien que les négociations soient généralement organisées au niveau de l'entreprise, les accords salariaux des différentes entreprises de la même branche d'activité sont étroitement liés les uns aux autres, ce qui réduit la flexibilité des salaires relatifs. Mais le fait que les accords soient négociés en même temps évite les problèmes de coordination liés à des négociations échelonnées. Dans ce dernier cas, chaque syndicat peut être réticent à accepter un freinage isolé de la hausse des salaires entravant de la sorte un ajustement rapide. La synchronisation permet de résoudre ce problème de coordination et la haute fréquence corrige rapidement les dérapages. De plus, la décentralisation apparente des négociations est contrebalancée par l'emprise centralisatrice des syndicats qui agissent en communauté d'intérêt avec les employeurs et assurent la cohérence avec les performances macro-économiques. C'est notamment une des explications utilisées pour expliquer l'inexistence d'un arbitrage entre inflation et chômage (courbe de Phillips) au Japon au moment du premier choc pétrolier. En effet, le saut inflationniste en marche d'escalier (une hausse à 25%) n'a pas été suivi d'un processus échelonné inflationniste, qui, dans d'autres pays a déplacé la courbe de Phillips sur la droite, ou fait disparaître les termes de l'arbitrage.

Dans la typologie que nous venons de dresser, il faut souligner le rôle important que jouent deux composantes de la rémunération au Japon : les bonus (21,5 % en 1994) et les heures supplémentaires (6 % qui donnent lieu à une prime de salaire horaire de 25 %). Gordon (1982) y voit un élément primordial de flexibilité dans la mesure où ces sommes permettent une indexation des salaires sur les profits<sup>11</sup>, et un accroissement de la fréquence des renégociations. Au Japon, l'ajustement aux chocs non anticipés de la demande est en principe possible trois fois par an (printemps, été et hiver), permettant en quelque sorte un réglage fin des salaires sur les aléas conjoncturels. Cependant, l'essentiel de la flexibilité

11. Voir les travaux de Weitzman sur la notion de « profit sharing ».



découle de la composante régulière du salaire, les primes n'accroissant que faiblement la volatilité de ces derniers. L'importance des primes comme mécanisme de partage des bénéfices est en effet discutable (Tachibanaki, 1987). Dans certaines entreprises, le montant des primes est discuté dans le cadre du *Shunto*. Ainsi, dans le secteur public, le barème des primes est aussi rigide que celui des salaires.

### *Les Etats-Unis offrent le cas d'une fixation des prix et des salaires décentralisée*

En revanche, aux Etats-Unis la procédure de négociation fortement décentralisée et la durée des contrats (traditionnellement de trois ans), produit une plus grande rigidité nominale des salaires. Quatre aspects principaux ont longtemps prévalu aux Etats-Unis, qui s'opposent point par point au cas japonais :

- Nature pluriannuelle des contrats.
- Existence de clause d'indexation sur les prix.
- Non synchronisation de la période de négociation entre branches.
- Décentralisation des négociations, mais faible coordination syndicale.

En fait, aujourd'hui cette présentation mérite d'être nuancée. Dans l'ensemble des négociations collectives, seules celles couvrant plus de 1 000 salariés font l'objet d'un suivi par le BLS (soit 8.2 millions de salariés). Si le caractère pluri-annuel (proche de trois ans), demeure une constante, en revanche, les clauses d'indexation sont en net déclin. De 1975 à 1984, trois cinquième des salariés étaient couverts par des clauses d'indexation, pourcentage qui est tombé à 16 % fin 1995.

Certes, les Etats-Unis se caractérisent par une forte rigidité nominale globale des salaires, mais cette rigidité agrégée peut très bien se nourrir d'une importante flexibilité au niveau micro-économique. La forte dispersion des salaires qui prévaut dans ce pays, conjuguée à un haut degré de rotation de la main-d'œuvre, permet à l'entreprise, sans passer par un processus de renégociation global, de moduler son coût salarial. Le salarié en chômage involontaire ne fait pas un détour par le marché externe du travail sans conséquence sur sa rémunération. Il paie souvent sa réintégration au prix d'une forte dépréciation de son salaire. En d'autres termes, la flexibilité des effectifs est un moyen de contrôle des coûts, soit que le sentiment de précarité crée une asymétrie favorable à l'entreprise en terme de renégociation, soit qu'elle bénéficie d'une gamme de prix suffisamment ouverte sur le marché du travail pour ajuster son coût.

Ce processus d'ajustement micro-économique n'est pas totalement absent dans le cas japonais.

## 10. Résumé des modalités d'ajustement Japon, Etats-Unis

	Japon	Etats-Unis
Types d'entreprises	PME	Secteur manufacturier
Procédures	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaires (négociations collectives)</li> <li>• Durée du travail</li> <li>• Mobilité interne</li> <li>• Délocalisation</li> <li>• Sous-traitance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Licenciement</li> <li>• Durée du travail</li> <li>• Mobilité externe / dispersion salariale</li> <li>• Délocalisation</li> </ul>
Statuts exposés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salariés irréguliers : <ul style="list-style-type: none"> <li>- temporaires : 8,4 % (96)</li> <li>- journaliers : 2,3 % (96)</li> </ul> </li> <li>• Travailleurs à temps partiel : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 21,4 % (1996)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposition de l'ensemble des statuts</li> <li>• Temps partiel : degré d'exposition légèrement plus élevé que la moyenne.</li> <li>• Intérim : explosion de ce statut depuis 10 ans</li> </ul>
Populations exposées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Femmes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- 70,1 % des travailleurs à temps partiel</li> <li>- 68,5 % des travailleurs temporaires</li> <li>- 74,2 % des emplois à bas salaires (1994, OCDE)</li> <li>- 62,5 % du salaire moyen masculin (1995)</li> </ul> </li> <li>• Travailleurs âgés</li> <li>• Etrangers : introduction de la main-d'œuvre étrangère depuis le milieu des années 80 : les travailleurs étrangers illégaux, asiatiques, Latino-Américains ou légaux représentent environ 500 000 personnes. Chiffre minime, mais significatif et remarquable au regard des pratiques passées.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Noirs : plus forte volatilité cyclique de l'emploi non blanc.</li> <li>• Femmes : plus faible volatilité de l'emploi féminin que masculin.</li> <li>• Mais plus forte proportion de femmes dans les emplois à statut précaire</li> <li>• Salaire médian = 75 % du salaire médian des hommes</li> <li>• Jeunes</li> <li>• Basses qualifications</li> </ul>

## Flexibilité, stabilité et volatilité : une question de cohérence dans la transmission des déséquilibres

Une économie est considérée comme flexible lorsque, subissant des fluctuations <sup>12</sup>, l'évolution de certaines variables lui permet de retrouver le cheminement de croissance antérieur. La flexibilité sert donc de force

12. Que ces fluctuations proviennent de retournements endogènes ou de chocs exogènes.

de rappel qui permet à l'économie de rejoindre son sentier d'équilibre de long terme ; le degré de flexibilité se mesurant à travers la vitesse à laquelle ce mécanisme accomplit son travail. Cette définition n'est pas sans poser des difficultés, puisqu'il est délicat de discriminer entre les chocs selon qu'ils ont un impact durable ou transitoire<sup>13</sup>. Ce point n'est pas sans importance dans le cas japonais puisque le trend de croissance s'est rompu au début 1991, alors que les États-Unis continuaient sur le même rythme séculaire.

Au regard de cette définition, il apparaît clairement que la représentation de l'économie concurrentielle (où l'on pense notamment à l'économie américaine telle qu'elle inspire, par exemple, les travaux de l'OCDE) demeure la définition la plus courante. Nous essayerons cependant de montrer que cette définition intègre imparfaitement, aussi bien les aspects de cohérence temporelle dans l'ordre logique de transmission des déséquilibres, que les aspects d'efficacité. Dans ce cadre, le risque est grand de confondre flexibilité et volatilité, ce qui demeure une source de bruit et d'instabilité. Partant de *deux définitions possibles de la flexibilité*, on verra alors que les deux pays répondent plus aux canons de la deuxième définition, tout en *se distinguant par des formes de cohérence différentes*.

## Deux définitions possibles de la flexibilité

A l'intérieur d'une problématique commune autour de la flexibilité, on peut retenir deux définitions distinctes de la flexibilité. Dans la première, très « classique », on privilégie la flexibilité des prix relatifs sur chaque marché, respectant par exemple les différences de salaires selon les secteurs industriels, les qualifications. A l'opposé, on trouve une deuxième définition construite autour de l'idée qu'une économie met en place un réseau de contrats implicites qui a pour fonction de définir ex-ante un mode de transmission et de partage des déséquilibres.

### *La flexibilité des prix relatifs, le cadre de référence de l'OCDE*

La représentation classique de l'économie, centrée sur l'allocation optimale des ressources avec prix flexibles, même si elle reste une définition courante, n'en demeure pas moins une solution problématique à deux titres. Si d'une part elle suppose qu'il existe une instance de coordination sur tous les marchés, elle implique également que les difficultés

13. Il faut distinguer les chocs exogènes de productivité (selon les *Real Business Cycle* ils peuvent être permanents ou transitoires) des chocs de demande (qui sont censés être transitoires et neutres). Le travail de Blanchard-Quah de 1989 constitue une référence en la matière. Ce type de distinction apparaît néanmoins discutable, tant du point de vue théorique qu'empirique.

liées au temps sont réglées <sup>14</sup>. En d'autres termes, cette définition suppose : que les marchés convergent très rapidement vers un état d'équilibre (le meilleur possible), et surtout qu'aucune incertitude concernant le futur (pas plus en terme de quantité de travail, que de revenu) ne rétroagit sur les comportements présents. Cette définition n'est jamais conforme à la réalité et se veut plutôt un idéal type. Les Etats-Unis s'en écartent sur des points fondamentaux.

Depuis le début des années quatre-vingt, s'inscrivant dans cette lignée théorique, les travaux de l'OCDE <sup>15</sup> font preuve d'une assez grande continuité quant à la manière de définir la flexibilité, d'où un plaidoyer constant pour des réformes institutionnelles. Selon l'OCDE, une économie est flexible lorsque son fonctionnement décentralisé permet un ajustement rapide des prix relatifs.

L'OCDE donne une définition large qui englobe de multiples aspects de la production : elle fait référence au salaire, à l'emploi, à la durée du travail et à la qualité du travail. Klau et Mittelstädt (1986) retiennent quatre grands aspects de la flexibilité du marché du travail.

- La flexibilité des coûts réels de la main-d'œuvre.
- La capacité d'adaptation des coûts relatifs de la main-d'œuvre entre les professions et les entreprises.
- La mobilité de la main-d'œuvre.
- La flexibilité du temps de travail et de l'organisation du travail.

Se livrant à des études récurrentes sur le sujet, l'OCDE se heurte donc régulièrement au fait que les pratiques sociales, mais surtout institutionnelles, sont, à quelques rares exceptions près (dont les Etats-Unis et à certains égards, le Royaume-Uni), peu conformes à cette définition. En conséquence de quoi, il advient de recommander des changements structurels (notamment sur le marché du travail, mais également sur celui des biens et services) conformément à la définition donnée <sup>16</sup>.

### *Le réseau de contrats implicites, une définition alternative de la flexibilité*

La notion de contrat implicite ouvre en revanche des brèches par rapport à la définition traditionnelle de la flexibilité. Une économie peut déroger à certains aspects de la définition énoncée plus haut, sans que cela s'oppose à l'objectif d'efficience. La régulation par les contrats implicites incorpore le temps dans les relations courantes entre agents par la mise en place de mécanismes collectifs forts de coordination et de péréquation. L'économie s'assure d'une stabilité des flux de demande

14. Notamment à travers l'hypothèse qu'il existe un ensemble de marchés futurs.

15. On pourra se reporter à l'étude sur l'emploi de 1995. Pour un travail plus ancien, voir par exemple Klau et Mittelstädt. (1986).

16. Conformément à l'idée que la hausse du taux de chômage courant provient d'une hausse exogène du taux de chômage naturel à cause des rigidités croissantes produites par le cadre institutionnel.

dans le long terme, parfois au détriment de l'équilibre de court terme et notamment des prix relatifs qui peuvent être loins des prix d'équilibre.

Or, il apparaît que toute économie (y compris les Etats-Unis), repose sur des formes d'engagement plus ou moins formels qui balisent le futur (Encadré 6). Le choix de passer des accords concernant le futur implique l'abandon d'une opportunité (par exemple : faire varier le salaire, ou l'emploi) contre l'assurance de la fixation d'un paramètre (niveau de l'emploi ou de la rémunération). Ces engagements peuvent être introduits dans le cadre d'un accord explicite (indexation), ou laissés à la libre détermination d'un contrat implicite. Cette deuxième possibilité retiendra le plus notre attention.

### 6. La théorie du contrat implicite

La théorie du contrat implicite a connu une évolution contrastée. Développée initialement par Baily (1974) et Azariadis (1975), le contrat implicite sur les salaires était censé expliquer la variation du taux de chômage. Les salariés ayant difficilement accès au marché des capitaux (ils ne peuvent pas s'assurer contre la variabilité du salaire), ils cherchent à répondre à cette difficulté en demandant un salaire rigide, quelles que soient les fluctuations cycliques. Le contrat implicite est assorti d'un niveau plus faible du salaire en contrepartie d'une moins grande variabilité, avec *in-fine*, si le licenciement venait à se produire, un recrutement prioritaire dans la file d'attente. Le problème irrésolu (et souligné notamment par Barro et Hall) demeurait celui de la substitution de variabilité entre celle de l'emploi et celle des salaires. Etait-il préférable d'opter pour un salaire fixe et un emploi variable plutôt qu'un salaire flexible et un emploi moins variable ? Ce mode de fixation des prix par contrat ne semblait pas cohérent avec la théorie des risques.

En même temps, le contrat implicite a pris une forme élargie dans une version connue sous le nom de « marché de clientèle ». Au lieu de porter précisément sur la variabilité des salaires, il porte plus généralement sur la relation de clientèle. Les premiers travaux, dans les années soixante-dix (Phelps et Winter, 1970 ; Okun, 1975), puis ceux des années quatre-vingt (Fitoussi Phelps, 1988 ; Phelps, 1994), ont montré que la fixation des prix dans une économie de marché décentralisée se fait conformément à un processus de *mark-up* à long terme. Ainsi, les firmes ne profitent pas du moment instantané pour maximiser le profit courant, elles préfèrent maximiser le profit de long terme en ne faisant pas fluctuer leur prix de vente au gré des variations de l'offre et de la demande. Il existe donc une forme de contrat implicite que passe la firme avec son client, afin que celui-ci retrouve le chemin de son magasin demain. De ce point de vue, la firme investit dans sa part de marché.

D'une certaine manière, la relation d'efficience entre la firme et le salarié repose sur un mécanisme d'échange intertemporel assez proche. En effet, la firme fixe le salaire à un niveau non concurrentiel afin de recruter les meilleurs, d'éviter que les salariés ne quittent l'entreprise (Phelps, 1968) ou qu'ils ne tirent au flanc (Shapiro-Stiglitz, 1984).

Ainsi défini, le contrat implicite repose sur un arbitrage intertemporel logique (les agents s'assurent contre le futur), réciproque (ou parfois multilatéral, sous la forme d'un réseau) défini avant même que la survenance d'un risque ne se produise. Une fois le risque advenu (en l'occurrence un choc), le contrat implicite est soumis à l'épreuve de sa capacité à régler les conflits de partage. Les agents peuvent alors confirmer son fonctionnement, acceptant la logique développée ex-ante ; ainsi ils peuvent conserver l'option d'avoir un salaire rigide alors que la production baisse, ce qui se traduit par une chute de l'emploi. Mais les agents peuvent aussi choisir de revenir sur les termes de départ, ce qui est évidemment problématique puisque cela débouche sur une contestation du contrat implicite.

Deux options sont alors à la disposition de ceux qui sont partie prenante dans la négociation ; soit la rupture avec la parole donnée est considérée comme une agression par l'autre partie <sup>17</sup> (parce que la raison est jugée illégitime : par exemple, un choc insuffisant), soit elle est légitimée par l'ampleur d'un choc ou par un changement de régime de long terme de l'économie.

La stabilité des évolutions de long terme, qui confère aux chocs qui affectent l'économie un caractère aléatoire et non permanent, permet à un contrat implicite de les intégrer sans difficulté. Si la stationnarité des séries peut servir de soubassement à la mise en place d'un contrat implicite, on peut donc dire qu'il sert à prévenir l'avenir à un aléa près. Par conséquent, la permanence d'un régime de croissance favorise la mise en place de ce type de régulation, qui elle même nourrit ensuite ce régime de croissance ; les deux phénomènes se renforcent donc mutuellement.

Après cette brève présentation de la notion de réseau de contrats implicites, nous allons tenter de montrer que les deux pays qui nous intéressent sont construits sur des réseaux de contrats implicites qui structurent l'ordre social. Contrairement à la définition assez simple de la flexibilité concurrentielle que nous avons pu donner, il y a bien la présence de réseaux de contrats implicites dans les deux pays (y compris aux Etats-Unis qui semblent pourtant fonctionner sur le pur mode décentralisé), ce qui forme la cohérence d'ensemble de ces deux économies. Cette analyse soulève plusieurs questions relatives, tant aux deux pays concernés, que, par contre coup, à la zone européenne <sup>18</sup>. Tout d'abord, la rupture du rythme de croissance au Japon est-elle susceptible de mettre fin à ce mode de régulation ? Ensuite, ne peut-on expliquer la hausse du taux de chômage en Europe par la rupture d'une forme de régulation également construite sur des réseaux de contrats implicites ?

---

17. A. Okun formule les choses ainsi : «... Aucun producteur ne peut dire à ses clients : « A la suite d'une hausse de la demande, je suis maintenant dans une position qui me permet de capter une part plus importante du surplus qui provient de nos relations de long terme »...» (1975).

18. Si tant est que cette zone ait une cohérence d'ensemble.

## Japon, Etats-Unis : des réseaux de contrats implicites aux formes différentes

Deux éléments font que l'économie japonaise diffère nettement de l'économie américaine. Outre le mode de régulation du marché du travail, les deux pays disposent des marchés des capitaux très différents. Par ailleurs, le mode d'accumulation des connaissances (enseignement secondaire, universités, formation professionnelle) est imbriqué différemment dans le marché du travail.

### *Le cas japonais*

Si le Japon est l'économie développée pour laquelle la formation nominale et réelle du salaire moyen à un niveau agrégé est la plus flexible, son mode de fonctionnement est très différent du cadre concurrentiel néoclassique, pas tant du point de vue légal (où par exemple les contrats de travail se ressemblent) que du point de vue pratique. Le réseau de contrats implicites en vigueur au Japon n'offre pas les mêmes opportunités, pas plus qu'il ne contraint les agents de la même manière qu'aux Etats-Unis.

Au Japon, le réseau de contrats implicites est structuré autour d'un couplage entre la stabilité de l'emploi (pour certains <sup>19</sup> : l'emploi masculin primaire syndiqué recruté à vie et formé dans l'entreprise), la flexibilité des salaires en cours d'année, la coordination et synchronisation rapide dans les négociations salariales qui évite la montée du taux de chômage <sup>20</sup>, l'ensemble étant légitimé et organisé par la forte dimension collective de la société. Lorsque l'on observe les systèmes de salaire à l'ancienneté <sup>21</sup>, d'emploi à vie, ou la faible dispersion des salaires entre qualifications, force est de constater que la flexibilité passe par une forme de lissage des relations intertemporelles ou individuelles qui permet un traitement collectif des déséquilibres. On voit alors que les préférences individuelles des agents apparaîtraient comme non respectées (les prix relatifs sont assez fixes), si l'on regardait la réalité avec une vision classique. Or, le système admet une grande souplesse collective qui permet de gérer les déséquilibres (dans une certaine limite qui méritera d'être discutée).

19. Comme on le voit dans le système américain, le degré d'adaptation d'une économie passe souvent par un degré d'inégalité assez fort dans l'absorption du déséquilibre. Au Japon, le système fonctionne en traitant moins bien les femmes et les salariés à temps partiel (ou ceux qui sont complètement mobiles). Cf. note de bas de page n° 6.

20. Voir Fisher, 1977.

21. Les jeunes étant moins payés que leur productivité, en l'échange d'une situation inverse dans le futur (Fitoussi, 1992).

### 7. La cohérence du modèle japonais, rappel historique

Dans les années trente au Japon, les entreprises, alors qu'elles subissaient un turnover important, ont décidé de mettre en place un système de fidélité des salariés, afin de pallier les coûts que représentait cette instabilité permanente dans leurs relations. Il apparaît important de mettre en évidence comment, sur la base de cette nouvelle pratique économique et sociale (la fidélité à une autorité hiérarchique jouant un rôle essentiel dans les valeurs sociales japonaises), un certain nombre de mécanismes se sont mis en place qui ont semble-t-il découlé de cette première étape, confortant par la même occasion le premier élément du dispositif. Détaillons les quatre étapes de ce processus.

Etape n°1 : Alors que l'emploi à vie se met en place, la firme a dû faire face à un dilemme de type « fonction publique » : comment assurer l'incitation et la valorisation des compétences dans un système sans sanction par le marché du travail externe. De la première décision, il découlait logiquement que le système de détection et de construction de compétence devait se faire à l'intérieur de l'entreprise (voir encadré sur le marché interne). Par conséquent, le **système de formation interne**, à la charge des entreprises **a pris une place centrale au côté de l'emploi à vie**.

Etape n°2 : Le couplage emploi à vie/formation interne mène forcément les entreprises à construire un système discriminant pour détecter les compétences individuelles, même si la productivité s'évalue aussi collectivement. On comprend alors le système hiérarchique par grade très codifié, aucune place ne pouvant être laissée à l'incertitude dans un système où **la détection des compétences se fait à l'intérieur de ce processus**. Une fois le système mis en place, il existe une concurrence très forte et un enjeu social autour de la première embauche dans une entreprise. On comprend également que l'enseignement supérieur sélectionne et forme de manière comparable au marché du travail. On comprend enfin le partage social entre formation initiale (générale) et formation ultérieure (spécialisée) <sup>1</sup>.

Etape n°3 : La combinaison du recrutement définitif, de la carrière interne au mérite et au grade et de l'emploi à vie, **prélève au marché du travail ses fonctions classiques d'allocation de la main-d'œuvre**. Une fois cette attribution perdue, il faudra compter sur le marché interne (qui ressemble peu au marché et plus à la hiérarchie) pour allouer les ressources. Le sureffectif que l'on pourra observer au cours du cycle sera donc une sorte de chômage interne. En revanche, il ne sera pas marqué par les

1. Le système de formation japonais admet certaines caractéristiques spécifiques qui lui garantissent sa cohérence par rapport au marché du travail.

Laissant une faible place à l'épanouissement personnel, l'enseignement supérieur japonais est centré autour de la communauté et de l'apprentissage du travail collectif, même si la compétition individuelle est forte, comme dans le système d'évolution de carrière par grade. On notera que cette concurrence s'exerce à l'intérieur de la même classe d'âge, les phénomènes de générations restant prépondérant pour l'accession aux futurs postes de responsabilité dans l'entreprise. L'essentiel des étudiants qui sort de l'Université est donc constitué d'étudiants généralistes ayant fait quatre années d'études (parfois deux de plus). Pour chaque étudiant, le classement de son établissement est prépondérant, tant pour son futur recrutement, que pour son profil de carrière. Lorsqu'elle recrutera un jeune diplômé, l'entreprise se chargera de la formation appropriée au métier auquel elle destine le salarié (méthode de travail, éthique du métier, etc.).

On note donc une cassure très nette entre la formation générale (du domaine universitaire) et la formation spécialisée (du domaine de l'entreprise). En revanche, les universités et les entreprises utilisent le même processus de sélection et de valorisation des compétences.



défauts classiques du marché du travail si fréquents ailleurs : dépréciation de la valeur des travailleurs au chômage, tout en palliant ce que le marché classique réussit à faire, gérer l'incitation au travail.

Etape n°4 : Le processus se termine donc par un bouclage rassurant pour le système, l'emploi à vie sort conforté puisque l'incitation individuelle à le réformer est quasi-nulle. En effet, le réformer reviendrait à recréer un marché du travail, ce qui apparaît au delà des compétences et de l'intérêt d'une seule entreprise.

Le jeu est donc fermé, cet élément spécifique au Japon a donc de bonne raison de persister, **le système hiérarchique de long terme ayant pris le pas comme mode d'allocation des ressources.**

De plus cette structure s'est constituée historiquement avec une certaine cohérence (Encadré 7). Alors, si l'on reprend les critiques Barro-Lucas du début des années soixante-dix, qui reprochaient aux keynésiens d'envisager comme possibles des situations d'équilibre qui n'étaient pas compatibles avec les programmes d'optimisation des agents, force est de constater que c'est une situation que nous observons au Japon, notamment en matière de licenciement. Le couplage d'un marché du travail profondément interne (Encadré 8), avec des mécanismes d'accumulation qui le sont tout autant, incite les agents à ne pas exploiter un défaut de coordination, même, si formellement parlant, il existe une opportunité pour jouer les *free-rider* et licencier : on note que le système ne produit pas d'*outsiders* (encadré sur le modèle *insiders/outsiders*). Par ailleurs, le système se nourrit d'une relation privilégiée banque/industrie. La souplesse du système repose notamment sur la relation intertemporelle qui unit les banques et l'industrie. En effet, pour que les entreprises traversent le cycle en acceptant des surcharges, outre les mécanismes d'incitation dont elle dispose, il faut notamment qu'elles soient aidées par un système financier compréhensif. En ce sens, l'horizon du prêteur doit être suffisamment long pour qu'il discrimine entre les fluctuations et les problèmes plus structurels <sup>22</sup>.

### 8. La notion de marché interne

Le travail fondateur de R.Coase en 1937 (« The nature of the firm ») a fourni un éclairage fondamental sur l'utilisation du système de prix comme mécanisme d'internalisation par l'entreprise. A la question : vais-je produire moi-même un input ? la firme répond : « cela dépend du coût d'utilisation du système de prix ». En effet, produire par soi-même répond à la nécessité de dégager un savoir-faire particulier qui fasse que la production interne de l'input soit moins coûteuse que l'achat sur le marché d'un produit réalisé par un tiers. Ce raisonnement permet donc de

22. Voir notamment Goeffron et Rubinstein.(1996). Les deux auteurs font notamment référence aux travaux de Gershenkron qui avait jugé cet élément comme décisif dans la croissance à long terme.

dessiner les contours de l'entreprise, de cerner sa taille et donc ce qu'elle choisit d'internaliser ou d'externaliser.

La notion de marché interne du travail fait appel à ce type de raisonnement (Piore et Doeringer, 1971). La firme va préférer structurer un marché interne du travail, avec mobilité interne et gestion des ressources humaines, plutôt que de faire appel au marché externe qui lui apparaît très coûteux. En effet, le passage par le système de prix résout mal les difficultés, il faut payer le prix du recrutement, courir le risque de l'antésélection, de l'asymétrie d'information, etc. En bref, la firme, à l'instar de la multinationale japonaise, préférera faire appel à moindre frais à son propre salarié plutôt que de faire appel au marché du travail. Ce système a un coût puisque la firme doit prendre en charge la formation interne des salariés et l'incitation qui doit être mise en œuvre pour qu'ils restent. Ce système apparaît cohérent tant que la formation accordée est spécifique, que la pérennité de l'entreprise est assurée et surtout que le salarié reste durablement dans l'entreprise.

L'apparition du marché du travail interne répond donc à une logique assez simple, celle de pallier les difficultés rencontrées sur le marché du travail classique (externe). En revanche, il ne semble pouvoir tenir longtemps si la firme préfère reporter sur le système, soit la charge de payer l'accumulation du capital humain, soit la charge du coût social. A cet égard, un turnover élevé tue l'incitation des firmes à former ses salariés. Les salariés ne faisant plus carrière dans une entreprise, mais dans plusieurs, la firme ne veut pas investir dans ce qui pourra servir à ses concurrents. Cette question soulève un problème de cohérence dans le mode d'accumulation. Si les salariés maximisent leur rente sur le marché du travail externe, alors, dans le trio, agent individuel/Etat/entreprise, le dernier membre se retirera du financement de l'accumulation (sauf formation très particulière).

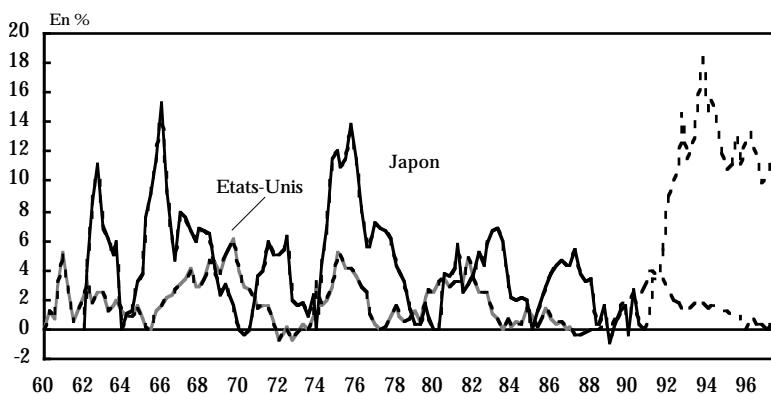
Le haut niveau de sureffectif que peut engendrer la rigidité de l'emploi au Japon au cours du cycle doit être analysé au regard de cet élément, et non comme un symptôme général de rigidité du marché du travail. Le fait que le mode de régulation japonais freine le déclassement de la main-d'œuvre en période de basse conjoncture, induit mécaniquement un sureffectif que certains qualifient de « chômage déguisé ». Mettant en lumière l'ambiguïté du marché du travail nippon, l'institut de recherche *Sumitomo Life* avait procédé en 1993 à une estimation de la population employée en surnombre au premier semestre de 1992. En avril 1992, cet institut recensait 1,9 million de personnes en surnombre (990 000 dans l'industrie et 870 000 dans les services), ce qui portait le taux de chômage « réel », selon la terminologie de cet institut, à 5,1 % de la population active, au lieu d'un chômage déclaré de 2,3 %.

En appliquant la méthodologie de Hart et Malley (1996) qui consiste à estimer ce que serait la quantité de travail théorique si l'on éliminait le cycle de productivité, on peut alors visualiser le degré de rétention des sureffectifs par les firmes manufacturières au cours d'un cycle. La méthode consiste plus précisément à relier linéairement les pics de productivité horaire en supposant que cette courbe coudée décrit approximativement la frontière de productivité réalisable par l'entreprise. Si l'emploi ne comporte aucune viscosité, on peut en déduire un niveau

d'emploi désiré par la firme compte tenu de la demande qui lui est adressée. Il en ressort alors que la firme japonaise maintient en moyenne sur longue période un sureffectif de l'ordre de 4 à 5 % alors que ce chiffre est plus proche de 1,5 % aux Etats-Unis.

Peut-on pour autant en induire une estimation du chômage réel au Japon comme le fait *Sumitomo Life* ? Cette notion de chômage réel ou déguisé est un thème récurrent concernant le Japon, apparemment difficilement compatible avec un thème tout aussi récurrent de pénurie de main-d'œuvre. L'économie Japonaise souffre-t-elle chroniquement d'un sureffectif ou d'une pénurie ? La réponse relève d'un faux paradoxe : c'est parce qu'il y a pénurie chronique de main-d'œuvre que l'entreprise japonaise se détourne de la flexibilité externe et accepte d'importants sureffectifs transitoires. Ici, s'amorce toute la problématique sur le mode de régulation japonais, et d'une gestion de la main-d'œuvre qui se structure au sein du marché interne, par opposition au marché externe aux Etats-Unis. La cohérence de ce système à court terme est rétablie lorsque l'on observe le mode de formation des salaires au Japon. La rigidité numérique de l'emploi est en partie contrebalancée par une forte flexibilité nominale des salaires, point qui oppose à nouveau le Japon et les Etats-Unis.

#### Mesure de l'excès cyclique de quantité de travail au Japon et aux Etats-Unis



Sources : OCDE, calculs OFCE.

#### Une relation banque industrie qui s'inscrit dans la cohérence d'ensemble

L'organisation japonaise du financement de l'industrie en vigueur jusqu'à la fin des années soixante-dix reposait sur un système d'intermédiation alimenté par une abondante épargne gérée par les intermédiaires financiers publics et, complété par un marché financier rustique. Les taux d'intérêt étaient maintenus à de faibles niveaux, les pouvoirs publics proposant en outre des mécanismes de bonification.

Jusqu'au début des années quatre-vingt, l'organisation japonaise du financement de l'industrie reposait sur système d'intermédiation à domi-

nante bancaire, les banques entretenant des relations de long terme avec les entreprises industrielles, notamment dans le cadre des groupes. La capacité d'investir des entreprises et de s'orienter vers des productions intensives en capital en était largement tributaire. Ce mode de financement bancaire diffère des pratiques américaines, caractérisées par un taux d'autofinancement élevé et un appel aux produits de marché.

En opposition avec le modèle anglo-saxon, les banques japonaises ont pu participer au capital des entreprises (même si leur participation ne peut excéder 5 % du capital propre d'une entreprise) et établir avec elles des relations plus complexes que dans le cadre de contrats de crédit conventionnels. Ce système a trouvé son aboutissement le plus accompli avec les *Keiretsu*, structure formée d'entreprises peu concurrentes autour d'une banque et d'autres institutions financières. L'existence de ces liens multiples a permis de gérer plus efficacement les risques de crédit en les mutualisant, de développer un endettement important des firmes industrielles, et de limiter les pressions de court terme qui contraignent les entreprises américaines qui sont placées sous la tutelle des marchés.

Ce système coopératif a pris appui sur deux piliers principaux :

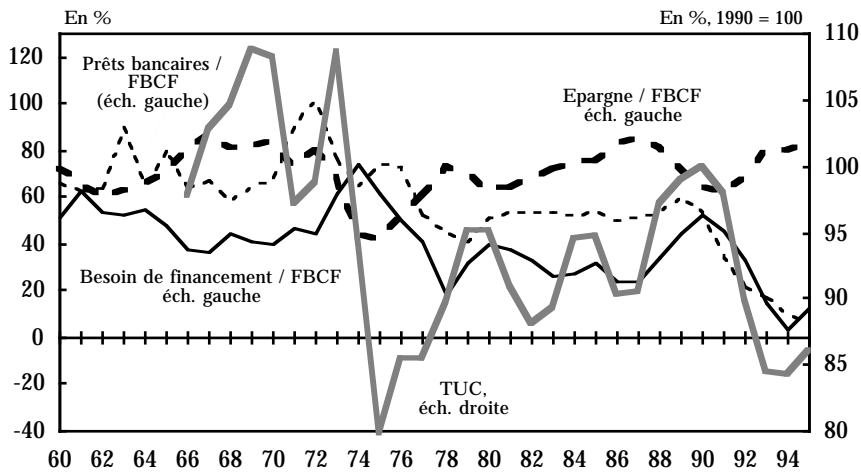
— le système de la banque principale : la banque qui détient le plus d'actions et de créances sur l'entreprise fait office de chef de file ; cette dernière a une fonction de contrôle, de soutien et le cas échéant de sanction qui rend possible la mise en œuvre d'un système d'emploi typé. En cas de faillite de la firme, c'est à la banque principale que revient la responsabilité de redressement et le cas échéant de reclassement de la main-d'œuvre au sein du réseau.

— Une forte densité des participations croisées qui établit une sphère de solidarité. Dès lors, une relation plus complexe s'établit, qui incorpore un horizon de long terme et émancipe la capacité d'accumulation des firmes des contraintes de rentabilité de court terme

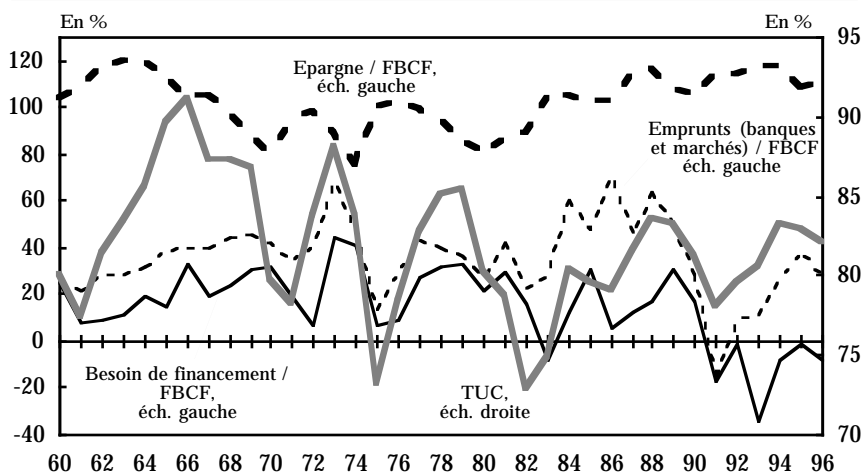
Geoffron et Rubinstein (1996) placent cette logique financière au cœur de la cohérence du mode de régulation nippon. Dans la lignée d'Aoki (1988), qui représente la firme « J » (japonaise), comme une combinaison de contrats financiers et d'emplois, ces auteurs décrivent l'interface banque-industrie comme point d'assise et de cohérence d'ensemble du modèle japonais. Le système financier peut occasionnellement avoir une influence contra-cyclique (jouant en quelque sorte le rôle d'assureur), en totale opposition avec l'influence pro-cyclique qui prévaut dans les pays anglo-saxons (où le profit conditionne l'accès aux ressources externes). Par sa forte contribution au financement de l'investissement, il a aussi permis d'alléger les contraintes sur la gestion de la masse salariale. La firme est prête à assurer son salarié contre les risques de chômage, car, en contrepartie, le système financier peut l'assurer contre les risques de retournement conjoncturel et la libérer des limites d'autofinancement qui contraignent l'accumulation dans les pays anglo-saxons. La déréglementation, en perturbant cet équilibre, a porté

un coup important à la cohérence du système, et constitue selon ces auteurs la source essentielle de la zone d'instabilité que traverse le Japon depuis le milieu des années quatre-vingt. Ces divers éléments apparaissent clairement dans les graphiques 10a et 10b. L'accès au financement externe net (emprunts nets des sociétés non financières), ou brut (réduit à sa seule composante bancaire au Japon, alors qu'il est élargi aux différents instruments du marchés aux Etats-Unis) est plus important au Japon qu'aux Etats-Unis. Si l'autofinancement est largement prépondérant dans le financement de l'investissement aux Etats-Unis, la contribution du financement externe, même marginale, apparaît nettement

10. Contribution du financement externe à l'investissement au Japon



aux Etats-Unis



Source : Flow of Funds Accounts, EPA.

pro-cyclique. Au Japon au contraire, Le financement externe, d'origine bancaire notamment, a un comportement cyclique beaucoup moins typé : il peut être contra-cyclique comme lors du premier choc pétrolier par exemple. Mais conformément à l'analyse de Geoffron et Rubinstein, il devient nettement pro-cyclique en fin de période.

Enfin la régulation du modèle japonais ne serait pas complète si nous ne faisons pas référence à la nature contra-cyclique des interventions de politique économique au moment des récessions les plus sévères. La politique budgétaire a pris notamment un caractère expansif après le premier choc pétrolier, puis au moment de la récession des années quatre-vingt-dix.

### *Le cas américain : une autre forme de cohérence*

Le modèle américain semble peu conforme à ce que nous enseigne la théorie néoclassique, notamment sur l'efficacité présumée de ce système. En effet, les difficultés que nous venons d'évoquer (centralisation, équilibre intertemporel), font notamment que la puissance publique n'hésite pas à intervenir pour faire revenir l'économie sur le chemin du plein emploi. Il pourra paraître abusif à certains de qualifier ce type de régulation de contrat implicite, néanmoins nous voudrions montrer que cela joue un rôle central aux Etats-Unis. Ainsi, même dans le pays de la flexibilité, il semble que le cadre de l'OCDE soit insuffisant pour décrire les moyens pour qu'une économie retrouve le cheminement du plein emploi.

Le système américain, malgré ses nombreux défauts en terme d'inégalités salariales qui s'accroissent, de risque de chômage mal réparti<sup>23</sup> et peu indemnisé, repose également sur un réseau de contrat implicite qui dispose d'une cohérence d'ensemble. Dans ce système, les agents accumulent à titre individuel leur capital humain (c'est-à-dire que dans le couplage formation générale/formation particulière, ils payent un tribut très important à la seconde), ils résistent sur leur positions relatives au cours du cycle<sup>24</sup> (les salaires ont une certaine rigidité nominale<sup>25</sup>, en revanche, à l'embauche, ils peuvent varier fortement). Dès lors que le contrat de travail est d'une durée plus courte, les mécanismes d'incitation

23. Il est principalement concentré sur les populations minoritaires ou d'immigration récente.

24. Ce comportement est logique dans la mesure où, sur un marché décentralisé, la variation du salaire fournit une information déplorable aux agents. Ils ne peuvent discriminer entre la sanction individuelle et la teneur générale des tensions sur le marché du travail. La parabole des îles de Phelps (1970) reste donc d'actualité. L'entreprise semble dire : « Puisque vous n'acceptez pas la qualité de mon information privée, qui justifierait pourtant que vous acceptiez une baisse de salaire, je vous propose de vérifiez l'état de la demande globale en visitant le marché du travail. Vous y trouverez une information publique non manipulable, en l'occurrence le taux de chômage ».

25. Pour une étude récente sur la politique des entreprises américaines qui ne baissent pas les salaires nominaux, voir Akerlof, Dickens, Perry (1996).

vont jouer sur un marché externe du travail (contrairement au cas japonais, encadré 6 sur le marché interne). Enfin, la durée moyenne du chômage est d'autant plus faible que le sort réservé aux chômeurs est peu enviable. D'une part, les allocations chômage sont faibles et de courte durée <sup>26</sup> (ce qui incite à accepter n'importe quel travail) d'autre part, les agents n'ont pas intérêt à voir leur formation se déprécier dans la mesure où ce sont eux qui l'ont payée. D'une certaine manière, il existe donc un forme de contrat social aux Etats-Unis entre l'Etat et la société, qui repose cette fois sur la rapidité à retrouver le cheminement de l'emploi, sachant que ce cheminement est relayé par des interventions de politique économique appropriées. Au total, l'ensemble a des effets qui sont stabilisants sur la demande globale, effets qui pourraient faire défaut si l'on retenait la définition strictement concurrentielle de la flexibilité.

### *Des interventions de politique économique*

Il ressortirait du cas américain une présentation tronquée si l'on ne signalait pas que les instruments traditionnels de politique économique ont été utilisés à maintes reprises pendant les années quatre-vingt, et pas uniquement à des fins restrictives. En effet, ce fut le cas avec la relance budgétaire du début du mandat de Reagan, avec son complément de mesures spécifiques à l'investissement compensant pour partie les effets restrictifs de la politique monétaire. Ce fut le cas par la suite avec la politique monétaire initiée par A. Greenspan ; enfin la longue phase de sous évaluation du dollar qui semble prendre fin nous rappelle la célèbre phrase de John Conally <sup>27</sup> « C'est notre monnaie, mais c'est votre problème ». L'ensemble nous permet de rappeler que, dans le jeu des agents flexibles, il existe aux Etats-Unis une cohérence dans le partage qui fait que la totalité des ajustements ne repose pas sur le marché du travail. La flexibilité est donc bien partagée, ce qui assure une force de rappel à l'équilibre beaucoup plus certaine.

### Conclusion

Les forces qui entrent en jeu dans la flexibilité s'inscrivent dans un processus d'ensemble qui tente de remédier aux déficiences temporelles de l'économie de marché. Pour que la flexibilité rime avec la stabilité, il faut alors que le système coordonne et partage la transmission des déséquilibres. A l'opposé des visions déformantes, les Etats-Unis répondent aux canons de la flexibilité individuelle, mais le système repose sur une cohérence collective, notamment à travers les interventions publiques. De même, le Japon dispose d'une réelle flexibilité collective, sans pour autant oublier les mécanismes d'incitation individuels. Enfin, les deux

26. Voir Baudchon (1997).

27. Ancien secrétaire d'Etat au Trésor.

systèmes ont deux points communs. D'une part, ils ont exprimé sous forme de choix social la manière de partager selon les catégories le poids douloureux des déséquilibres. D'autre part, les deux systèmes n'ont pas changé de nature depuis la fin des années soixante.

L'Europe semble quelque peu au milieu du gué, incapable de choisir entre l'un des deux modes de régulation, elle aurait opté, par défaut, pour un système (le seul emploi de ce mot semble critiquable) n'ayant pas fermement choisi entre un mode de régulation ou un autre. On peut probablement y voir une explication des débats récurrents sur la flexibilité exigée du marché du travail.

### 9. Le modèle *Insiders / Outsiders*

Les travaux de Lindbeck et Snower (1987) ont tenté d'expliquer pourquoi un chômeur a tant de mal à réintégrer une entreprise, même si celui-ci propose ses services pour une rémunération plus faible (« underbid »). Les deux auteurs distinguent deux types d'offreurs de travail, ceux qui sont déjà dans l'entreprise, les *insiders*, et ceux qui sont à ses portes, cherchant à y entrer, les *outsiders*. Lindbeck et Snower ont alors montré que les *insiders*, à mesure qu'ils travaillent dans l'entreprise, dégagent une rente constituée en deux éléments. D'une part les salariés qui sont à l'intérieur de l'entreprise ont acquis une connaissance du processus de production élevée (on rejoint en partie l'analyse en terme de salaire incitatif); d'autre part ils ont une fonction précise au sein du processus de production, fonction qui se mesure par la productivité d'une équipe de travail (au regard de laquelle, il est assez difficile d'individualiser correctement la productivité).

Par conséquent la substitution d'un *insider* par un *outsider* va s'avérer aussi délicate à mettre en place que peu intéressante pour la firme, ce qui joue au détriment de l'*outsider*. En effet, l'*outsider* peut difficilement enclencher un processus d'enchère à la baisse car il risquera de faire l'objet de rétorsions de la part des salariés restant qui vont voir partir un *insider*... en quelque sorte les autres vont l'accuser de ne pas respecter une sorte de pacte de « fairness ». De plus, la firme n'est pas sur d'être gagnante dans ce processus dans la mesure où elle perd un salarié déjà formé.

Outre le fait que les *outsiders* peuvent difficilement remplacer les *insiders* sur la seule base d'une enchère à la baisse, ils seront d'autant moins incités à le faire qu'ils seront qualifiés. Cette analyse permet de comprendre la pression respective de chacun des deux groupes sur le salaire réel, elle permet d'expliquer la dérive du taux de chômage d'équilibre qui ne subit plus de pression pour retourner au niveau antérieur. Les travaux empiriques qui ont testé cette hypothèse (Blanchard et Summers, 1987) ont ainsi montré que le chômage courant suivait une marche aléatoire avec un degré d'autocorrélation entre le taux de chômage courant et le taux de chômage précédent de 0,9.

Il existe donc un dilemme *insiders/outsiders* dans la mesure du coût collectif du chômage (en terme d'indemnisation et de dépréciation du



capital humain). Au regard de ce coût, il apparaît que l'on peut distinguer trois modes de régulation. Le schéma américain est fait d'un éventail des salaires suffisamment large (et qui augmente) et de peu d'aides sociales pour que tout nouveau outsider devienne le plus vite et le plus facilement un nouvel *insider* (quitte à accepter un changement radical de métier). Le schéma japonais est construit sur l'idée qu'il faut collectivement éviter le coût des *outsiders*. L'entreprise japonaise maintient les *outsiders* potentiel à l'intérieur de l'entreprise sous la forme de : temps de travail réduit ; reclassement des salariés dans des filiales (au prix d'une baisse de salaire parfois conséquente), ce qui revient à un statut intermédiaire de mise de côté, utilisation d'un volant de main-d'œuvre irrégulier, les *pâto*. Cette dernière catégorie de main-d'œuvre joue le rôle de variable d'ajustement ayant alternativement la place d'*insider* et d'*outsider*. Le schéma européen semble achopper sur ce dilemme : les *outsiders* sont maintenus longtemps dans un niveau de vie proche des *insiders*, sans toutefois disposer ni de l'intérêt, ni de la possibilité de retrouver un statut d'*insider*.

### Références bibliographiques

AKERLOF G., DICKENS W., PERRY. G., 1996 : « The macroeconomics of low inflation », *Brookings Papers on Economic Activity*, (n°1), pp 1-76.

ARNAUD Jean-Marie, PERPERE Paul, 1993 : *Sureffectifs et absence de licenciements, malgré la crise, au Japon : mesure du phénomène et tentative d'explication*, Document de l'ambassade de France à Tokyo.

AZARIADIS Costas, 1975 : « Implicit contracts and underemployment equilibrium ». *Journal of Political Economy*, 83 (dec), pp 1183-1202.

BAILY Martin Neil, 1974 : « Wages and employment under uncertain demand ». *Review of Economic Studies*, n°41. (january), pp 37-50.

BAUDCHON Hélène. 1997 (juin) : « De la protection sociale aux Etats-Unis », *Lettre de l'OFCE*, n°165.

BLANCHARD O., SUMMERS L., 1987 : « Hysteresis in unemployment », *European Economic Review*, n°31, pp 288-295.

BLANCHARD O., QUAH D., 1989 : « The dynamic effects of aggregate demand and supply disturbances », *American Economic Review*. n°79, pp 655-673.

BOURGUIGNON Annick, 1993 : *Le modèle japonais de gestion*, Editions La Découverte, Collection Repères.

BOWMAN D. Catherine, L. LOTT Phyllis, W.PETERS, Edith, A. STEWART Catherine, 1995 : « International unemployment indicators, 1983-93 », *Monthly Labor Review*, vol.118, n°8, pp. 31-50.

BRODSKY M. M., 1994 : « Labor market flexibility : a changing international perspective », *Monthly Labor Review*, Vol. 117, n°11, pp.53-61.

EATON James, KISOR Manown Jr., 1996 : « Secular and cyclical patterns in white and nonwhite employment », *Monthly Labor Review*, vol. 119, n°5, pp 30-36.

FARBER Henry S., 1995 : « Are lifetime jobs disappearing ? Job duration in the United-States : 1973-1993 », *Working paper series, NBER*, n°5014.

FISHER Stanley 1977 : « Long term contracts, rational expectations and the optimal money supply rule ». *Journal of Political Economy*. 85 (feb).

FITOUSSI Jean Paul. 1992 : « Chômage et contrat social », *Lettre de l'OFCE*, n°102.

FITOUSSI Jean-Paul, PHELPS Edmund, 1988 : *The slump in Europe : reconstructing open macroeconomic theory*. Basil Blackwell.

GOODMAN William, 1994 : « Woman and jobs in recoveries : 1970-93 », *Monthly Labor Review*, vol. 117, n°7, pp 30-36.

GOEFFRON et RUBINSTEIN, 1996 : *La crise du modèle financier japonais*, *Economica*.

GORDON Robert J., 1982 : « Why US wage and employment behaviour differs from that in Britain and Japan », *The Economic Journal*, n° 92, pp. 13-44.

HAHN Frank et SOLOW Robert, 1986 : *In Wage rigidity & unemployment*, Edited by W.Beckerman, « Is wage flexibility a good thing », pp 1-19.

HART Robert A., MALLEY James R., 1996 : « Excess labour and business cycle : a comparative study of Japan, Germany, the United Kingdom and the United States », *Economica*, n° 63, pp 325-42

HUSSON Michel, 1995 : « Coût du travail et emploi : les incertitudes de l'économétrie », *La Revue de l'IREs*, n°18, pp 55-89.

JAUSSAUD Jacques, 1996 : « Gestion des ressources humaines : l'adaptation des effectifs dans la grande entreprise japonaise », *Ebisu*, n°12, pp 7-41.

KLAU F., A. MITTELSTÄDT, 1986 : « Flexibilité du marché du travail », *Revue économique de l'OCDE*, n° 6, pp. 7-51

LACOSTE Olivier, 1994 : « Japon : changer de modèle pour mieux rebondir ? », *Accélération*, n° 29, pp. 1-4.

LAWSON Ann M., 1994 : « Benchmark input-output accounts for the US economy, 1987 », *Survey of Current Business*, volume 74, n° 4.

LINDBECK Assar, SNOWER Dennis, 1988 : *The insider/outsider Theory of employment and unemployment*, Cambridge MIT Press.

MC MORROW Kieran Jr., 1996 : « The wage formation process and labor market flexibility in the Community, the US. and Japan », *Economic Papers, European Commission*, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, n° 118.

MEUNIER François, 1982 : « Un deuxième choc pétrolier plus éprouvant pour l'économie française », *Economie et statistiques*, n° 149, pp. 31-45.

MEUNIER François, 1983 : « La France et ses partenaires face au second choc pétrolier », *Economie et statistiques*, n° 155, pp. 3-13.

OCDE, 1986 : « Flexibilité et marché du travail : le débat aujourd'hui », *Revue économique*.

OCDE, 1995 : *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris.

OCDE, 1996 : *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris.

OKUN Arthur. 1975 : « Inflation its mechanics and welfare costs », *Brookings Paper on Economic Activity*, Volume 2. pp 351-390.

PARKER Robert P., 1993 : « Gross product by industry, 1977-90 », *Survey of Current Business*, vol. 73, n° 5.

POLIVKA Anne E., 1996 : « Contingent and alternative work arrangements, defined », *Monthly Labor Review*, vol. 119, n°10, pp 3-9. Voir également l'ensemble du numéro.

RIBAULT Thierry, 1995 : « L'emploi et la productivité dans le commerce de détail au japon », *Ebisu*, Maison Franco-Japonaise, n°11, pp 7-76.

SORRENTIONO Constance, 1993 : « International comparisons of unemployment indicators, 1983-93 », *Monthly Labor Review*, vol.116, n°3, pp. 3-24.

PHELPS Edmund, ZOEGA Gilfy. 1997 : « The persistence of the natural rate », *American Economic Review*. n°87.

PHELPS Edmund, 1994 : *Structural slumps : the modern equilibrium theory of unemployment interest and assets*, Harvard University Press.

PHELPS Edmund et al., 1970 : *Microeconomic foundations of employment and inflation Theory*, New-York. WW Norton.

PHELPS Edmund, 1968 : « Money wage dynamics and labor market equilibrium », *Journal of Political Economy*, N°76 (july-aug), pp 678-711.

SHAPIRO Carl, STIGLITZ Joseph, 1974 : « Equilibrium unemployment as a worker discipline device », *American Economic Review*, n°74. (june), pp 433-444.

TACHIBANAKI Toshiaki, 1987 : « Labor market flexibility in Japan in comparison with Europe and the US », *European Economic Review*, vol. 31, n°3, pp 647-684.

TAYLOR John B., 1989 : « Differences in economic fluctuations in Japan and the United States : the role of nominal rigidities », *Journal of The Japanese and International Economies*, vol. 3, n°2

WEITZMAN Martin, 1986 : *In wage rigidity & unemployment*, Edited by W. Beckerman, « The simple macroeconomics of profit-sharing ». pp 171-199.