

Université de Montréal

La crise et le sens du travail au Japon. Morale, identité et liberté  
chez les jeunes adultes de Tokyo

par  
Vincent Mirza

Département d'anthropologie  
Faculté des arts et des sciences

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures  
en vue de l'obtention du grade de Ph.D  
en anthropologie

Juin, 2007

© Vincent Mirza, 2007



GN  
4  
U54  
2007  
v.024

## AVIS

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

## NOTICE

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal  
Faculté des études supérieures

Cette thèse intitulée :

La crise et le sens du travail au Japon. Morale, identité et liberté  
chez les jeunes adultes de Tokyo

présentée par :  
Vincent Mirza

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Gilles Bibeau, président-rapporteur  
Bernard Bernier, directeur de recherche  
Mariella Pandolfi, membre du jury  
Elizabeth Povinelli, examinatrice externe  
Tania Saba, représentante du doyen de la FES



## RÉSUMÉ

Cette recherche vise à expliquer les transformations du sens du travail en période de crise économique chez les jeunes adultes détenant un diplôme universitaire à Tokyo. Mon hypothèse de départ est que la crise des années 1990 au Japon a fragmenté le cadre hégémonique créant de nouveaux espaces, desquels émergent de nouvelles pratiques et représentations du travail.

Pour comprendre la mise en place du cadre hégémonique qui s'est concrétisé dans les années 1950, je postule d'abord que depuis les années 1920 l'on a fait correspondre à l'aide d'une même logique les méthodes de gestion du régime de travail et la gestion de la société civile. La logique qui sous-tend ces correspondances repose sur les efforts déployés par les dirigeants japonais pour articuler une définition de la société japonaise capable d'intégrer une influence occidentale, tout en tentant d'en maîtriser les effets. Cette correspondance s'est traduite sous sa forme la plus visible par deux thèmes idéologiques qui sont la rationalisation et le consensus, lesquels ont joué un rôle important dans la mise en place de politiques de gestion de la vie quotidienne, dans la politique de gestion du régime de travail et dans la définition de la nation.

Parce que la volonté de maîtriser la modernité, et ses aspects économiques, s'est faite par la définition d'un ensemble culturel homogène et spécifiquement japonais, les formes du pouvoir économique et sa mise en application ont passé par une définition du rationnel et du consensus directement reliée à l'identité nationale et à une économie morale. Ainsi, l'économique, le régime de travail et les formes qui les accompagnent sont imposés par une définition culturelle qui légitime le pouvoir. Ces modes de légitimation culturelle passent par un déni de l'histoire dans le discours politique, ainsi que par l'essentialisation du consensus, de l'harmonie et de la rationalité au service de l'homogénéité.

La fragmentation du cadre hégémonique, combinée à la flexibilisation du capitalisme, a fragilisé les pratiques et les représentations du travail et ce qui devait être maîtrisé dans la modernité : l'individualisme, la diversification des choix, etc.

Cette situation permet aux jeunes adultes d'organiser les choix de vie en exploitant ces catégories à partir des contradictions et des contraintes du système. L'exploitation des interstices institutionnels et les formes de résistance s'accompagnent de nouvelles représentations où le travail est défini comme une responsabilité sociale et morale, mais aussi comme un choix individuel.

Ces nouvelles pratiques et représentations du travail prennent des formes différentes chez les femmes et les hommes. Ainsi, j'examine comment les femmes s'approprient une certaine autonomie en redéfinissant leur rapport au travail et au mariage. À travers cette définition, on peut observer, d'une part, un ensemble de démarches qui sont liées à un refus, du moins partiel, des contraintes liées au mariage et, d'autre part, à l'appropriation du monde professionnel pour devenir autonomes. Chez les hommes, cette appropriation prend aussi des formes particulières, pour qui la liberté se pense d'abord à partir des contraintes imposées par le milieu de travail.

**Mots-clés :** anthropologie, Japon, travail, capitalisme, hégémonie, pouvoir, État, identité, genre, représentations.

## ABSTRACT

This research aims to explain the transformations of the meaning of work during the crisis of the 90's among young adults with a university degree in Tokyo. My initial hypothesis is that the 1990's economic crisis in Japan has fragmented the hegemonic structure, thus creating new spaces out of which new work practices and representations have emerged.

To understand the establishment of the hegemonic structure, which was strengthened during the 1950's, firstly I postulate that a similar logic has been applied to management methods in the work regime and in the civil society since the 1920's. The underlying logic of this similarity is based on the efforts expended by Japanese leaders to articulate a definition of Japanese society that could integrate Western influence while attempting to overcome its effects. This similarity was expressed under its most visible form by two ideological themes: rationalization and consensus which have played an important role in implementing everyday life management politics, in the work regime management politics and in defining the nation.

Because the will to control the effects of modernity, and its economic aspects, ensued from the definition of a homogeneous and specifically Japanese cultural setting, the forms of economic power and its application were generated by a definition of rational and consensus directly related to national identity and a moral economy. Thus, the economic, the work regime and the forms that they entail are imposed by a cultural definition that legitimizes power. These means of cultural legitimization are enabled by the denial of history through political discourse, and the essentialising of consensus, harmony and rationality to the benefit of homogeneity.

The fragmentation of the hegemonic structure, in combination with the increased flexibility of capitalism, has weakened work practices and representations along with the aspects of modernity that were to be overcome: individualism, choice diversity, etc.

This situation allows young adults to organize life choices by exploiting these categories through the system's contradictions and constraints. The utilization of institutional interstices and the forms of resistance are accompanied by new representations through which work is defined as a social and moral responsibility as well as an individual choice.

These new work practices and representations take on different forms for men and women. Therefore, I examine how women acquire certain autonomy by redefining their relation with work and marriage. Through this definition, we can observe, on the one hand, a set of approaches that demonstrate a refusal, be it partial, of the constraints of marriage and, on the other hand, an appropriation of the professional world in order to become autonomous. This appropriation also takes on particular forms for men who, first and foremost, reason liberty in relation to the constraints of the workplace.

**Key-words:** anthropology, Japan, work, capitalism, hegemony, power, State, identity, gender, representations.

## TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....	i
ABSTRACT.....	iii
TABLE DES MATIÈRES.....	v
LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	ix
REMERCIEMENTS.....	xi
<b>INTRODUCTION GÉNÉRALE.....</b>	<b>1</b>
OBJECTIFS DE RECHERCHE ET PROBLÉMATIQUE : LES TRANSFORMATIONS DU SENS DU TRAVAIL.....	5
<i>Penser le travail en dehors de l'entreprise.....</i>	7
MÉTHODOLOGIE.....	12
SYNOPSIS DES CHAPITRES.....	15
<b>CHAPITRE I : ENTRE HÉGÉMONIE ET HABITUS : VERS UNE ANTHROPOLOGIE DES TRANSFORMATIONS DES PRATIQUES ET DES REPRÉSENTATIONS.....</b>	<b>19</b>
INTRODUCTION.....	19
HÉGÉMONIE, IDÉOLOGIE ET STRUCTURATIONS.....	24
<i>Hégémonie, coercition et consensus.....</i>	24
<i>Bourdieu et la domination symbolique.....</i>	31
<i>Violence symbolique et Habitus.....</i>	34
<i>Quelques remarques sur Gramsci et Bourdieu.....</i>	39
IDÉOLOGIE, CONSCIENCE ET REPRÉSENTATIONS.....	48
HISTOIRE, MODERNITÉ, CRISE ET FLEXIBILISATION DU CAPITALISME.....	55
<i>Histoire et modernité.....</i>	55
<i>Structures, contradictions, crise et la flexibilisation du travail.....</i>	63
CONCLUSION : VERS LE SENS DU TRAVAIL.....	68

## **CHAPITRE 2 - MODERNITÉ, TRAVAIL ET VIE QUOTIDIENNE : DE L'IDÉOLOGIE À L'HÉGÉMONIE ..... 71**

INTRODUCTION.....	71
MODERNITÉ, RATIONALISATION ET CONSENSUS : L'ENTRE-DEUX-GUERRES.....	75
<i>Une vie moderne, une vie culturelle</i> .....	80
<i>L'harmonisation et les relations de travail</i> .....	84
LES RELATIONS DU TRAVAIL APRÈS LA DEUXIÈME GUERRE MONDIALE : CONFLITS ET CONTRÔLE .....	94
<i>Stratégies et idéologies patronales</i> .....	99
<i>Les campagnes pour la nouvelle vie</i> .....	104
LE RÉGIME DE TRAVAIL ET LA CLASSE MOYENNE.....	109
CONCLUSION.....	115

## **CHAPITRE 3- LA CRISE ET LE RÉGIME DE TRAVAIL : LA FLEXIBILISATION DU CAPITALISME ET LE CADRE HÉGÉMONIQUE .. 120**

INTRODUCTION.....	120
LA CRISE .....	125
<i>Crise financière et économique</i> .....	125
<i>Crise politique et bureaucratique</i> .....	127
LES EFFETS DE LA CRISE SUR LE RÉGIME DE TRAVAIL .....	131
<i>Les transformations sont toujours plus importantes dans le jardin du voisin</i> .....	138
<i>Crise de l'idéologie patronale et syndicale</i> .....	144
LES FURITA .....	152
<i>Mais où sont les furita ?</i> .....	158
CONCLUSION .....	164

## **CHAPITRE 4- LES JEUNES FEMMES TOKYOÏTES : ENTRE CRISE, TRAVAIL ET MARIAGE ..... 169**

INTRODUCTION.....	169
-------------------	-----

<i>Une idéologie dominante</i> .....	171
<i>La crise et la main-d'œuvre féminine</i> .....	173
<i>Pouvoir, travail et famille</i> .....	175
LA RELATION MARIAGE-TRAVAIL .....	177
<i>Une bonne épouse, une mère sage et le régime d'entreprise</i> .....	177
<i>Les contraintes et la multiplication des choix</i> .....	182
<i>Comment s'occuper des enfants ?</i> .....	187
<i>Une différence de générations, la conjoncture et de nouvelles possibilités</i> .....	191
UN TRAVAIL QUI VAUT LA PEINE D'ÊTRE FAIT.....	199
<i>La satisfaction au travail : un travail intéressant</i> .....	201
<i>La qualité du travail, la permanence et la grande entreprise</i> .....	202
<i>Le salaire, l'autonomie financière et la participation</i> .....	208
LA MOBILITÉ.....	212
<i>Contester la tradition</i> .....	213
CONCLUSION .....	220

## **CHAPITRE 5 - LE TRAVAIL ET LES CHOIX INDIVIDUELS DES JEUNES HOMMES : MORALE, PRESTIGE ET LIBERTÉ EN PÉRIODE DE CRISE.. 228**

INTRODUCTION.....	228
<i>Le modèle dominant et l'image du salariiiman : contraintes, consensus et sécurité</i> .....	230
<i>Vers des possibilités et des choix différents ? La nouvelle génération et la crise du capital symbolique</i> .....	236
L'IMPACT DE LA CRISE SUR LE RECRUTEMENT, LE PRESTIGE DES ENTREPRISES ET LES CHOIX DE VIE .....	239
<i>La transition de l'université vers le monde du travail : une transition de plus en plus difficile</i> .....	240
<i>Prestige, statut et individualité</i> .....	247
GÉNÉRATIONS .....	252

UN TRAVAIL QUI VAUT LA PEINE D'ÊTRE FAIT : LA SATISFACTION AU TRAVAIL, RÉALISATION DE SOI ET PARTICIPATION A LA SOCIÉTÉ.....	259
<i>La réalisation de soi</i> .....	260
<i>Shakaijin</i> .....	263
<i>Le temps</i> .....	265
CONCLUSION .....	269
<b>CONCLUSION GÉNÉRALE.....</b>	<b>275</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>281</b>
ANNEXE I : QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE SUR LES JEUNES ADULTES ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU JAPON .....	313
ANNEXE II : TAUX DE PARTICIPATION À LA FORCE DE TRAVAIL SELON LE GENRE ET LE GROUPE D'ÂGE.....	322
ANNEXE III : TABLEAU SUR LES ATTITUDES DES TRAVAILLEURS AU SUJET DE L'EMPLOI À VIE.....	324



## LISTE DES ABRÉVIATIONS

JPC : Japan Productivity Center

PME : Petites et moyennes entreprises

PLD : Parti libéral démocrate

SCAP : Supreme Command of Allied Power

URSS : Union des républiques socialistes soviétiques

*À Cíntia*

## REMERCIEMENTS

Avant tout, j'aimerais remercier Bernard Bernier, mon directeur de recherche, sans qui ce projet n'aurait pas pu être réalisé. Tout au long de ces années, il m'a guidé, soutenu et il a aiguisé mon esprit. Si je suis sorti des méandres de l'histoire, du social et de la culture, c'est grâce à sa patience et à sa rigueur. Pour cela, et pour bien d'autres choses encore, il a toute ma reconnaissance.

Je voudrais aussi remercier Michel Richard. Sa connaissance du japonais, de la société japonaise et son amitié ont été des ingrédients indispensables à la réalisation de ce travail.

Au département d'anthropologie de l'Université de Montréal, je remercie Jean-Claude Muller, Guy Lanoue et Louise Paradis pour leur soutien. Bob White et Jorge Pantaleon pour les conversations stimulantes et leurs encouragements. Marie-Pierre Bousquet a patiemment écouté mes élucubrations. Je souhaite la remercier pour avoir joué le jeu et pour son amitié.

Un grand merci à Michael Burawoy (Berkeley University) et Elizabeth Povinelli (Columbia University) qui m'ont tous deux permis d'utiliser des textes inédits.

Au Japon, je remercie tout particulièrement Bernadette St-Jean, à l'époque 1<sup>ère</sup> Secrétaire Politique à l'ambassade du Canada à Tokyo, qui m'a appuyé sans conditions dans ma démarche. Son énergie, son efficacité et son amitié ont été essentielles à la réussite de cette recherche. Un grand merci à Ide-san qui m'a beaucoup aidé.

Je souhaite exprimer toute ma gratitude à Robert Ricketts (Wako Daigaku) qui m'a guidé et conseillé avec bienveillance. Toujours à Tokyo, j'aimerais remercier Kumagai-san. Son expérience et son expertise des relations de travail m'ont éclairé sur bien des points importants. Merci à Osawa Machiko (Japan Women's University-

Tokyo). À Tobita-san qui a su m'accueillir et patiemment supporter mes erreurs. Merci aussi à Kado Atsuyuki, Ayami-san et Morikawa Yoko pour leur aide et leurs conseils tout au long de ces années. Enfin, je remercie toutes les personnes à Tokyo qui ont bien voulu participer à cette recherche.

Ma gratitude va aussi à mes collègues et à mes amis pour leur soutien indéfectible et leurs encouragements. Merci à Martin Latreille et à Samir Admo qui ont fait des suggestions utiles et qui ont accepté la tâche ingrate de relire ma thèse. À Michelle Fortier pour le ravitaillement. À Nina Admo pour son soutien. À Alicia Sliwinski pour son enthousiasme. À Vincent Fournier qui, depuis le tout début, m'a encouragé et soutenu dans ma démarche.

J'adresse une pensée pleine de gratitude à Bernard Juillerat décédé l'année dernière. Il a toujours su m'écouter et m'encourager.

Je remercie mon épouse, mes parents, ma sœur, mon beau-frère, mes beaux-parents et ma tante pour leur soutien inconditionnel et pour avoir cru en moi.

Mes remerciements s'adressent aussi au Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) puisque cette recherche a été réalisée dans le cadre de deux projets du CRSH sous la direction de Bernard Bernier. À la Faculté des études supérieures (FES) de l'Université de Montréal et à Nissan Canada qui m'ont permis de financer mes études et cette recherche.

## INTRODUCTION GÉNÉRALE

One afternoon in Tokyo in the summer of 1921, ten Waseda University students visited the home of Gonda Yasunosuke, the critic of Japanese popular culture. Each was writing a dissertation on popular entertainment (*minshū goraku*). Tell us, they asked Gonda, what were the authoritative texts they could find at Maruzen, the emporium specializing in foreign books? They wanted the real thing – Western language theoretical sources. “Forget it,” replied Gonda, “there aren’t any in the Maruzen catalogue. Go to Asakusa – Asakusa’s your text.” The young men wanted an imported, printed master text, but Gonda would not comply. Instead, he demanded personal experience that would give them an understanding of cultural forms that a reading of printed texts (and, moreover, imported printed texts) could not yield. He directed them to do on-site fieldwork in Asakusa Park where female and male laborers from large- and small-scale industries, artisans, and white-collar middle-class nouveaux riches mingled to play (Gonda 1922 a [GYS I:291-92]) (Silverberg 1992:30)<sup>1</sup>

Tout au long de cette recherche, je n’ai pu m’empêcher de faire un lien entre Tokyo dans les années 1920 et Tokyo au début du XXI<sup>e</sup> siècle. Non pas, parce que je suis nostalgique ou pour dire que si tout change, dans le fond, tout est pareil. Il ne s’agit pas d’évoquer un mélange caricatural du moderne et du traditionnel au Japon, mais plutôt de dire qu’il y a plusieurs images, des situations, des événements qui m’ont constamment rappelé ces deux périodes.

Le premier lien est fortuit. Il concerne Asakusa. C’est là que j’ai vécu durant mes séjours à Tokyo. C’est là aussi que j’ai eu mes premières impressions du Japon. C’est de ce point de départ que j’ai perçu, pensé et construit mon expérience de la ville.

De prime abord, il y a quelque chose d’un peu paradoxal entre ma recherche sur le travail et Asakusa. Dans l’imaginaire tokyoïte de l’avant-guerre, Asakusa a symbolisé

---

<sup>1</sup> Le texte original dans la référence de Miriam Silverberg : Gonda Yasunosuke, 1922, *Minshū goraku no kishō* [The Foundation of Popular Play]. Tokyo, dojinsha shoten. GYS I : 289-403.

le divertissement, le plaisir et l'excès qui accompagnaient la modernité. C'est à partir de ses observations à Asakusa que Gonda Yasunosuke<sup>2</sup> va tenter de comprendre l'émergence des pratiques qui se dessinent dans l'espace public entre les vieilles routines et la vie quotidienne moderne rythmée par les nouvelles formes de travail et de consommation.

De nos jours, même si elle a perdu son aspect « excessif » dans l'après-guerre, Asakusa reste un lieu tout à fait particulier et très animé. Le temple *Sensōji* continue d'attirer sa foule de touristes (japonais et occidentaux), des groupes d'étudiants en excursion scolaire ou tout simplement des gens, qui viennent prier la *Kannon*<sup>3</sup> et participer aux fêtes (*matsuri*) qui animent le quartier.<sup>4</sup>

Paradoxalement, Asakusa symbolise maintenant la tradition, même si elle est toujours reformulée, redécouverte et souvent commercialisée<sup>5</sup>. C'est aussi un bastion de l'ancienne classe moyenne, des artisans, des petits commerçants et d'une foule bigarrée qui nous signale immédiatement la diversité. D'ailleurs, j'ai souvent fait le guide pour de jeunes adultes qui étaient curieux de découvrir et de redécouvrir l'atmosphère « traditionnelle » de ce quartier où ils n'avaient jamais mis les pieds.

---

<sup>2</sup> Il faut noter que Gonda passera d'une période marxiste, les années 1920, durant laquelle il étudiera les loisirs populaires, à une position radicalement opposée dans les années 1930 durant laquelle il prendra une position fascisante et élaborera une théorie du loisir national.

<sup>3</sup> Divinité bouddhique (Bodhisattva) de la compassion.

<sup>4</sup> En particulier, Asakusa est connue pour le *Sanja matsuri*. Environ deux millions de personnes affluent à Asakusa pendant les trois jours de fêtes.

<sup>5</sup> Voir à ce propos Ivy 1995. *Discourses of the Vanishing. Modernity, Phantasm, Japan*. Chicago, Chicago University Press.

Toujours par association d'idées, la période des années 1920 est une période tout à fait particulière dans l'histoire du Japon et de Tokyo. Elle est caractérisée par ce que l'on pourrait appeler l'apogée de la modernité et elle est marquée par l'instabilité. Crise économique, crise sociale et, en 1923, c'est le grand tremblement de terre du *Kantô* qui va détruire avec les incendies qui s'en suivirent des quartiers entiers de Tokyo et transformer le paysage urbain.<sup>6</sup> C'est aussi pendant cette décennie que le terme *sarariiman* devient populaire. Une popularité ambiguë, puisque c'est pour décrire les affres de la vie moderne et l'insécurité au travail du petit bourgeois que le terme est utilisé. Cette incertitude, les excès de la consommation, le discours moral sur l'attitude des jeunes, ont amené les dirigeants et les intellectuels à contrôler les excès de cette modernité notamment à travers la morale et une insistance sur l'éthique.

De ce point de vue, les années 1990 ne sont pas en reste. Depuis l'éclatement de la bulle spéculative en 1989, le Japon est entré dans une période de difficulté économique qui a eu un impact important sur la société. La crise financière s'est rapidement étendue du secteur financier aux autres institutions économiques. Les entreprises ont instauré des mesures de réduction de la main-d'œuvre qui touchent, entre autres, les jeunes entrant sur le marché du travail, inaugurant ainsi « l'âge de glace », cette expression symbolisant le gel des recrutements à la sortie des universités. L'inefficacité des plans de relance économique du gouvernement, les

---

<sup>6</sup> Le tremblement de terre s'est déclenché à l'heure du repas. Des rumeurs ont rapidement circulé accusant les Coréens d'être à l'origine des incendies. Ces rumeurs, non fondées, donnèrent lieu à une véritable « chasse aux sorcières » organisée par les milices de quartier. 6 600 Coréens auraient été tué (Pons 1999 :173).

scandales reliés au monde politique et à la bureaucratie ont miné la confiance de la population. Ces difficultés ont fragilisé le système de 1955 qui reposait sur la collaboration étroite du Parti libéral démocrate (PLD), de la bureaucratie et des grandes entreprises. De plus, plusieurs événements qui ont ponctué la décennie contribuèrent au climat général d'incertitude. Le tremblement de terre de *Kôbe* en 1995 et la lenteur des autorités à répondre aux conséquences de la catastrophe, l'attentat au gaz sarin dans le métro de Tokyo par la secte *Aum Shinrikyô*, ont encore aggravé ce malaise généralisé.

Plusieurs discours se sont inscrits dans l'espace public pour souligner ce malaise, mais aussi pour l'exploiter. Les néolibéraux veulent réformer l'économie et les néo-conservateurs militent pour un retour à l'ordre moral. Dans les deux cas, la crise sert de tremplin à un discours qui insiste, pour les uns, sur la nécessité de s'adapter à la globalisation et, pour les autres, sur le besoin de renforcer l'esprit national.

Il faut souligner que les grandes entreprises ont été non seulement le moteur de la croissance économique, mais aussi le maillon essentiel d'une chaîne institutionnelle très serrée qui relie la famille, l'éducation et le travail. En conséquence, les difficultés des entreprises ont rapidement cédé la place à un discours sur l'avenir de la nation et sur l'importance de la morale et de l'éthique au travail.

La presse a largement pris le relais en parlant des problèmes reliés au monde du travail. Plusieurs observateurs ont annoncé la fin du système d'emploi à vie, parlent de la décennie perdue et les journaux font état des difficultés rencontrées par les



employés dans les entreprises. Plusieurs commentateurs ont commencé à dénoncer la nouvelle attitude des jeunes par rapport au travail. Ils manqueraient de vigueur, de détermination, feraient preuve d'individualisme et d'égoïsme.

En fait, les modifications du régime de travail des entreprises et la difficulté de trouver un emploi ont forcé les jeunes à modifier leurs pratiques et leurs attentes. Toutefois, ces modifications du régime de travail n'expliquent qu'une partie du phénomène actuel. Ainsi, on observe plusieurs mouvements contradictoires concernant les jeunes adultes et le travail. Le modèle dominant qui définissait les rôles et les attentes de chacun semble de moins en moins suivi. Les femmes restent de plus en plus longtemps sur le marché du travail, même sans sécurité d'emploi et dans des conditions difficiles, tandis que les jeunes hommes renoncent à des emplois qui assurent de la sécurité et un bon salaire, ce qui apparaît paradoxal, en période de difficultés économiques. Bien entendu, ce n'est pas le cas de tous les jeunes adultes qui sortent de l'université, mais ces comportements vont croissant. En conséquence, on pourrait penser que les transformations de l'attitude des jeunes adultes par rapport au travail sont apparues suite à la fragmentation du cadre hégémonique qui a créé des difficultés bien sûr, mais aussi des interstices de liberté dans les choix que les jeunes veulent faire.

#### OBJECTIFS DE RECHERCHE ET PROBLÉMATIQUE : LES TRANSFORMATIONS DU SENS DU TRAVAIL

Comment expliquer l'émergence de nouvelles pratiques et de nouvelles représentations du travail chez les jeunes adultes dans un contexte de crise ? C'est la

réponse à cette question qui fera l'objet de cette thèse. Pour ce faire, les hypothèses suivantes auront guidé cette recherche.

Premièrement, la définition du travail au Japon a pris une configuration particulière parce qu'elle a été intimement liée à la définition de la culture nationale, à la structure familiale, et au système d'éducation. À travers ces aspects, le régime de travail a incorporé des principes de l'éthique confucianiste. Grâce à cette configuration complexe, mais composée d'éléments se renforçant mutuellement, le travail au Japon en est venu à s'insérer dans un cadre très contraignant.

Deuxièmement, je postule que la crise des années 1990 fragmente le cadre hégémonique instauré dans les années 1950. Ce cadre est une conséquence du mouvement politique, économique et social qui a émergé à partir des années 1920 en réaction à la modernité, puis des mesures imposées par les Américains après 1945 et de la réaction des autorités japonaises à ces mesures.

Troisièmement, c'est la fragmentation de ce cadre hégémonique, les contradictions qui sont engendrées par cette fragmentation qui permettent l'apparition de nouvelles pratiques, de nouvelles valeurs et un « nouveau sens du travail » chez les jeunes adultes au Japon. Ces modifications s'opèrent à une échelle large, mais aussi à travers les renégociations constantes de la vie quotidienne et à travers les générations, donc des ensembles de représentations qui sont en partie le reflet des différentes

structurations historiques des représentations et des pratiques. À ce titre, le travail est un « lieu » d'étude privilégié pour comprendre et expliquer ces transformations.

*Penser le travail en dehors de l'entreprise*

Après la Deuxième Guerre mondiale, une production académique importante a cherché à expliquer l'organisation des entreprises et la particularité du système d'emploi au Japon. Ce mouvement s'est renforcé avec la croissance économique fulgurante du Japon dans les années 1960 puis, avec la période d'euphorie des années 1980, afin de percer le secret du « miracle » économique japonais. À ce titre, la question du travail au Japon a donc fait l'objet de nombreuses études dans différentes disciplines. D'abord, pour percer les secrets de l'efficacité japonaise, pour comprendre les supposées relations harmonieuses entre les employés et leurs employeurs, mais surtout pour tenter de comprendre le succès économique japonais.<sup>7</sup>

Les débats ont porté sur la plus ou moins grande importance de la culture et des institutions précapitalistes dans la formation du système d'entreprise au Japon (Bernier 1979). Certains auteurs ont vu ce système comme tout à fait particulier, sans commune mesure avec ce qui existe en Occident (voir Nakane 1974 ; Murakami 1984). Un des éléments invoqués pour souligner ce particularisme est l'importance du sentiment d'appartenance à des groupes ou à des ensembles institutionnels, dont

---

<sup>7</sup> Il s'agit ici d'un bref survol de la littérature sur le travail au Japon. Pour une analyse détaillée des différents courants et champs d'études sur le travail, voir Mouer & Kawanishi (2005) qui font un survol et une classification très complète portant sur différentes contributions en politiques sociales, études des mouvements ouvriers, relations industrielles, économie du travail, sociologie du travail, science du travail, sociologie industrielle et gestion des ressources humaines.

l'entreprise. Ils avancent que l'origine de ce type de relations se trouve dans les institutions traditionnelles telle que la maisonnée (*ie*) et les valeurs associées au confucianisme (Murakami 1984). D'autres auteurs ont une approche plus nuancée qui reconnaît la transmission de pratiques antérieures, mais qui insiste sur la récupération de ces dernières au profit de certains groupes. Cette approche conçoit que les relations de travail au Japon sont le résultat de luttes et de compromis. Le système de relations de travail dans les grandes entreprises ne serait donc pas le résultat direct d'une configuration culturelle particulière, mais plutôt d'une dynamique sociale entre les groupes qui inclut, en partie du moins, certains éléments du passé. À ce titre, les relations de travail ne sont pas non plus une pure construction institutionnelle, elles se fondent partiellement sur le passé (Moore 1983 ; Garon 1987 ; Gordon 1988 ; Gordon 1998 ; Bernier 1990a ; Bernier 1994 ; Bernier 1995 ; Price 1997). Cette approche a le mérite de présenter la question des institutions ainsi que le rôle de l'idéologie et des conflits entre les groupes, tout en l'insérant dans son contexte historique (Marshall 1967 ; Garon 1994 ; Tsutsui 1998 ; Garon 1987 ; Gordon 1998 ; Kinzley 1991 ; Garon 1997). Ces auteurs ont permis de démystifier la spécificité des relations de travail au Japon et du système d'emploi à vie (Bernier 1979 ; Price 1995 ; Price 1997). D'autres ont mis en évidence l'importance des petites et moyennes entreprises (PME) dans l'économie japonaise (Chalmers 1989). Toujours du côté des PME, il faut noter les classiques de Cole (1974) et de Dore (1973) qui offrent une vision complexe de l'organisation du travail et de la sous-traitance, mais aussi dans le cas de Cole de l'engagement au travail.

Notons aussi qu'il y a tout un corpus d'études qui portent sur l'organisation de l'entreprise (Fruin 1992 ; Gerlach 1992 ; Aoki & Dore 1994), sur les systèmes de productions (Marsh & Mannari 1988 ; Aoki 1988) et sur les relations de travail, en particulier sur l'emploi (Koike 1996 ; Sako & Sato 1997 ; Satô 1999 ; Hiroki 2001).

Plusieurs ethnographies ont aussi contribué à une meilleure compréhension du travail dans la grande entreprise (Rohlen 1974) et de l'importance du travail dans les cycles de vie (Plath 1983).

Depuis les années 1990, plusieurs monographies ont révélé différents aspects du travail en dehors du modèle dominant de la grande entreprise : dans les petites entreprises (Kondo 1997 ; Whittaker 1997 ; Roberson 1998), sur les ouvriers (L'Hénolet 1993 ; Roberts 1994 ; Turner 1995) mais aussi sur les travailleurs journaliers (Fowler 1996 ; Gill 2001). Ces travaux sont essentiels puisque c'est les PME qui emploient la majorité des Japonais.

Soulignons aussi que la question des rapports de genre, dans une perspective historique et anthropologique, a permis une approche plus nuancée de la question du travail au Japon (Lo 1990 ; Brinton 1992a ; Uno 1993 ; Gottfried Heidi 1999 ; Osawa 2000 ; Osawa 2001 ; Robertson 2001 ; Ogasawara 2002 ; Gottfried Heidi 2003 ; Broadbent 2003 ; Houseman & Osawa Machiko 2003 ; Uno & Molony 2005). Ces contributions sont importantes parce qu'elles ont expliqué les mécanismes institutionnels de la division sexuelle du travail, mais aussi la façon dont les rapports de genre s'inscrivent dans des rapports de dominations qui sont incorporés, contestés ou reproduits. Des recherches se sont penchées aussi sur la question de la masculinité

au Japon et en particulier sur la définition des identités par rapport au travail, apportant un nouvel éclairage sur la question du genre et sur l'importance du travail dans la définition de l'identité dans la société japonaise contemporaine (Allison 1994 ; Roberson & Suzuki 2003).

Enfin, il faut aussi remarquer qu'il y a toute une série d'études qui sont réalisées sur les problèmes contemporains du marché du travail chez les jeunes du point de vue de l'éducation, mais surtout du point de vue de la transition entre le système scolaire et le monde du travail (Brinton 2000 ; Kosugi 2004 ; Honda 2004 ; Gordon & White 2005).

Roberson (1998), dans une ethnographie sur les ouvriers d'une PME au Japon, insistait sur la nécessité de mettre en évidence dans des recherches futures l'interrelation entre « individual identity and experience not just with the company context but also with broader economic and cultural context. » (1998 :12). En partant de cette observation, il a choisi de s'intéresser aux travailleurs d'une petite compagnie. Son approche se concentre sur l'analyse des employés de la compagnie non seulement comme des travailleurs, mais aussi comme des personnes agissant à l'extérieur du cadre de l'entreprise. Pour lui, en fait, il faut dépasser la « frontière » de l'entreprise afin de vraiment saisir la complexité de la définition du travail.

Ma recherche s'appuie en partie sur ce corpus, mais il est nécessaire de la situer plus précisément. Premièrement, il m'a semblé intéressant d'analyser le sens du travail en incorporant, dans la recherche, les expériences individuelles, mais en les insérant dans

un contexte économique et politique plus large.<sup>8</sup> Ainsi, ma recherche traite du travail tel qu'il est perçu et vécu, mais en dehors de l'entreprise. Cette approche me permet de mettre en lumière les conceptions du travail qui ne s'articulent pas seulement à partir du milieu de travail, mais aussi à partir d'éléments qui participent à la définition du sens du travail au-delà de l'entreprise.

Plusieurs points sont à l'origine de cette démarche. Premièrement, elle me permet d'approcher un ensemble de personnes qui travaillent dans des entreprises de tailles différentes (grandes entreprises et PME). En effet, une très grande part de la littérature sur le travail au Japon s'est concentrée sur les grandes entreprises, reproduisant ainsi le modèle idéologique dominant qui ne représente qu'une petite partie de la population et qui néglige la diversité des pratiques et des représentations du travail dans la société japonaise contemporaine. Deuxièmement, la relation entre la famille, les rapports de genre, les générations et le travail est à prendre en considération dans les transformations des pratiques et des représentations. Autrement dit, il faut mettre en relief la manière dont le sens du travail s'articule avec d'autres éléments de vie quotidienne. Troisièmement, il importe de pouvoir penser le travail en dehors de l'entreprise afin de commencer à conceptualiser et suivre les transformations du marché de l'emploi, notamment la flexibilisation de la main-d'œuvre et l'individualisation du travail (Boltanski & Chiapello 1999 ; Nishikubo 2004). Enfin, il m'a paru important de conceptualiser un terrain qui pouvait rendre

---

<sup>8</sup> À ce sujet Marcus & Fischer (1986) ; voir aussi l'analyse de la monographie de Paul Willis par G.E. Marcus dans *Ethnography through Thick and Thin* (1998).

compte de ces processus à partir des approches proposées.<sup>9</sup> De plus, la pratique du travail peut être perçue comme un indice des transformations des processus d'accumulation reliés au capitalisme. À ce titre, donc, l'étude du travail est une étude des rapports et des ruptures engendrés par les nouvelles règles qui se mettent en place.

## MÉTHODOLOGIE

Tout d'abord, durant mes différents séjours, j'ai visité divers lieux, différentes institutions et quartiers de Tokyo<sup>10</sup>. J'ai aussi dû adapter mes stratégies de recherche en fonction des personnes interviewées. En effet, on ne conduit pas une entrevue dans une grande entreprise japonaise de la même façon que l'on conduit une entrevue avec un jeune professionnel dans un café. Par exemple, lorsque j'avais un rendez-vous dans une entreprise, je devais soumettre mes questions à l'avance avec mon curriculum vitae. J'aimerais aussi préciser que, la plupart du temps, je n'ai pas rencontré des personnes très élevées dans la hiérarchie.

Toujours dans l'entreprise, les réponses varient dans une gamme qui s'étend de la réponse officielle aux points de vue personnels. J'ai souvent assisté à ce phénomène de la réponse officielle ou la réponse attendue (ou bien que l'on imagine que le chercheur attend) versus la réponse officieuse et spontanée. J'ai vécu la même

---

<sup>9</sup> À propos des nouvelles problématiques autour de la notion de terrain en anthropologie, voir Gupta & Ferguson (1997) ; Marcus (1998) ; Clifford (1997) ; au Japon voir par exemple Kelly (2000).

<sup>10</sup> Tokyo possède sa sous-culture, ses propres règles, son argot. Bref, Tokyo est différente à plusieurs points de vue. Elle se distingue nettement d'une ville comme Osaka ou Kyoto pas seulement géographiquement, mais aussi du point de vue de la langue, des façons de faire et de voir le monde.



expérience avec les jeunes concernant les réponses qui me sont généralement fournies au début des entrevues. Ces réponses sont souvent standards, c'est-à-dire qu'elles correspondent à ce que l'interviewé imagine que l'interviewer veut entendre. Il fallut à chaque entrevue demander des précisions et réclamer une réponse *personnelle*.

Mon échantillon, en ce qui concerne les jeunes adultes, s'est construit en fonction de qui connaît qui. Ce point me semble particulièrement intéressant parce qu'il met en évidence des ensembles de personnes qui partagent plus ou moins les mêmes représentations du monde et qui fréquentent les mêmes milieux. La notion de réseau est un élément clé à saisir lorsque l'on vit à Tokyo (Bestor 1989). Ainsi, on rencontre assez rapidement les amis des amis des amis. Je n'irai pas jusqu'à dire qu'il s'agit de communauté, bien sûr, mais plutôt d'une organisation assez lâche qui se forme au gré des rencontres et des intérêts. Ce point relève peut être de l'évidence, mais me semble important à considérer parce qu'il correspond à des regroupements d'activités, d'intérêts, de profession qui forment des ensembles relativement cohérents et qui fournissent des pistes à suivre, lorsque l'on travaille dans une grande ville comme Tokyo.

Cette recherche a été réalisée sur une période de trois ans, de 2001 à 2004, pendant laquelle j'ai fait trois séjours à Tokyo totalisant huit mois. Durant ces trois périodes, ma démarche s'est organisée de la façon suivante : dans une première phase, en 2001, j'ai mené des entrevues semi-dirigées dans cinq grandes entreprises et dans deux associations syndicales. J'ai aussi réalisé des interviews auprès de quatre journalistes.

Dans la deuxième phase de la recherche, en 2003 et 2004, j'ai concentré mes efforts sur les entrevues avec les jeunes adultes ayant un diplôme universitaire.<sup>11</sup> Il faut souligner que les jeunes adultes détenant un diplôme universitaire constituent encore une minorité (environ 35% de ceux qui terminent le secondaire) et que la majorité des jeunes choisissent d'autres orientations (Sugimoto 2003).

J'ai conduit une série d'entrevues semi-dirigées avec 20 personnes (12 femmes et 8 hommes) qui avaient au moment des premières entrevues entre 26 et 34 ans. Ce choix est particulièrement pertinent, d'abord du point de vue de la carrière, mais aussi du point de vue des choix qui se font dans cette tranche d'âge. Ce sont ces jeunes adultes qui ont traversé les difficultés économiques des années 90 et qui ont dû et, ils le font encore, faire des choix avec de nouveaux paramètres sur le marché du travail. Deux choses doivent être mentionnées au sujet de ces entretiens. Tout d'abord, ils ont en règle générale été assez longs (de trois à quatre heures) et j'ai pu avec certains des sujets faire plusieurs entrevues durant la même année. Ensuite, j'ai pu à partir des entrevues de 2003 faire un suivi en 2004, ce qui m'a permis de suivre leurs parcours sur une période assez longue. Toutefois, je n'ai pas pu obtenir des entrevues avec toutes les personnes qui composaient mon échantillon original et, en 2004, le nombre de personnes avec qui j'ai pu faire un suivi s'élevait à 14.

Par ailleurs, afin d'élargir mon échantillon, j'ai demandé à certains de mes informateurs de distribuer un questionnaire à leurs collègues de travail ou à leurs

---

<sup>11</sup> Universités de quatre ans.

amis. Seize personnes ont répondu à ce questionnaire (voir annexe I). J'aimerais aussi préciser que dans mon analyse, la lettre (E) signale des entrevues et la lettre (Q) signale des réponses au questionnaire. Une lettre désigne une interlocutrice. Une double lettre un interlocuteur.

Finalement, j'ai utilisé des données statistiques provenant de différentes instances gouvernementales. J'ai aussi analysé des publications officielles, tels les livres blancs (*white paper*) d'associations patronales (par exemple *Nippon Kendairen* et *Keizai Dôyûkai*) et syndicales (par exemple *Rengo*), et des journaux à large tirage.

## SYNOPSIS DES CHAPITRES

Outre l'introduction et la conclusion, cinq chapitres constituent le corps de cette thèse. Dans le premier chapitre, j'élabore mon approche et les concepts théoriques sous-jacents à l'analyse, afin de donner des outils conceptuels pour penser les rapports de dominations dans la définition du sens du travail, en particulier à travers la comparaison de deux concepts, celui d'« hégémonie » et celui de « violence symbolique ». De plus, j'examinerai comment les relations de pouvoir peuvent se transformer et quelles en sont les limites. Il faudra donc examiner comment penser les limites de l'hégémonie, en particulier comment l'idéologie, l'imaginaire, la conscience et la subjectivité prennent une place importante dans la définition de ces limites. Ensuite, je définirai mon approche des pratiques et des représentations du travail. Cette perspective nous amène à penser le travail en terme de matrice qui génère du sens à partir des structures, en cela il véhicule des formes de domination, et

à partir des pratiques et des représentations dans la vie quotidienne. Le sens du travail véhicule alors des modes de résistance et d'alternative. L'objectif de ce chapitre est d'articuler une approche qui, premièrement, insiste sur l'établissement de rapports de domination qui structurent la réalité sociale et qui, deuxièmement, ne réduit pas le social à ces structures et incorpore dans l'analyse le caractère mouvant, fluide et ambigu des pratiques et des représentations et les transformations de ces rapports.

Le deuxième chapitre porte sur l'examen des conditions historiques de la définition du sens donné au travail dans les années 1920, puis de sa reformulation dans l'après-guerre, pendant l'occupation américaine. Nous verrons comment la volonté de contrôler la modernité, vue comme un élément occidental, a poussé les dirigeants japonais à incorporer des éléments de cette modernité tout en la redéfinissant autour d'un objectif de croissance. De plus, pour comprendre la structuration du cadre hégémonique dans les années 1950, ma première hypothèse est qu'on a fait correspondre à l'aide d'une même logique les méthodes de gestion du régime de travail et la gestion de la société civile. La logique qui sous-tend ces correspondances repose sur l'idée que les dirigeants japonais (l'État, la bureaucratie, les intellectuels, les hommes d'affaires) ont essayé d'articuler la définition d'une société japonaise capable d'intégrer une influence occidentale tout en voulant en maîtriser les effets sur la société. Deuxièmement, cette correspondance s'est traduite sous sa forme la plus visible par deux thèmes idéologiques qui sont la rationalisation et le consensus. Ainsi, l'idéologie de la rationalisation et du consensus a joué un rôle dans la politique de gestion de la vie quotidienne et dans une politique de gestion du régime de travail.

Enfin, le travail, la famille, l'éducation ont constitué un cadre institutionnel très serré qui a permis d'établir et de maintenir ces correspondances.

Dans le troisième chapitre, après une brève description de la crise, je m'attarde à montrer ses effets sur le régime de travail et comment le discours des dirigeants, des grandes entreprises et des syndicats tente de répondre à ces transformations, c'est-à-dire la flexibilisation de la main-d'œuvre. Pour ce faire, je pars de l'hypothèse que les mesures pour répondre à la crise, en particulier la flexibilisation de la main-d'œuvre, entrent en contradiction avec la définition du régime de travail japonais. On peut dire que la flexibilisation de la main-d'œuvre et la crise s'accompagnent d'une individualisation des destins par opposition à la définition des entreprises qui était présentée dans l'idéologie comme une communauté de destin.

De plus, j'argumente que de nouvelles catégories sont apparues dans le discours pour désigner des espaces formés par la flexibilisation croissante de la main-d'œuvre et la fragmentation du cadre hégémonique. Il y a une tentative de contrôle de ces nouveaux phénomènes que j'illustrerai en examinant la question des *furita*.

Dans les chapitres quatre et cinq, l'analyse porte sur la façon dont les jeunes adultes vivent les transformations provoquées par la crise et comment elles influencent les pratiques et les représentations du travail. Pour ce faire, mon approche prend en considération les rapports de genre. D'abord, le chapitre quatre porte sur la façon dont les jeunes femmes reformulent la relation mariage-travail en s'appropriant plus d'autonomie et de liberté en définissant travail <sup>ce</sup> qui « vaut la peine d'être fait ». Cette

appropriation se fait contre l'assignation des rôles « traditionnels » dans l'entreprise et dans la famille. Ensuite, dans le chapitre cinq, notre regard se portera sur les jeunes hommes. Ici le rapport semble s'inverser et les revendications d'autonomie et de liberté se font à partir de l'entreprise. Nous verrons que les jeunes hommes tentent de redéfinir les contraintes de leur milieu de travail au moyen de différentes formes de revendications. Que ce soit pour les jeunes hommes ou les jeunes femmes, le travail implique une participation à la société, mais c'est la définition de cette participation qui est renégociée entre les contraintes institutionnelles et les transformations du régime d'entreprise.

# **CHAPITRE I: ENTRE HÉGÉMONIE ET HABITUS: VERS UNE ANTHROPOLOGIE DES TRANSFORMATIONS DES PRATIQUES ET DES REPRÉSENTATIONS**

## **INTRODUCTION**

Dans cette recherche, la notion de travail se définit en terme de matrice de sens. Ce que cela implique, c'est que le travail n'est pas simplement vu comme une activité de production et une activité rémunératrice, mais aussi comme un ensemble de pratiques et de représentations par lesquelles les personnes se définissent elles-mêmes et leur place dans la société. Dans cette optique, l'objectif de ce chapitre est de proposer une approche qui, premièrement, tient compte de l'articulation des rapports de domination qui structurent la réalité sociale et qui, deuxièmement, ne réduit pas le social à ces structures et prend en compte le caractère mouvant, fluide et ambigu des pratiques et des représentations et les transformations de ces rapports. Il ne s'agit donc pas de dire que le travail (ou les rapports de production) a déterminé l'organisation et les relations sociales au Japon. Au contraire, il s'agit, dans la définition même du travail, de l'incorporation de valeurs, de façons de faire et d'une volonté politique, donc de l'influence de la culture, de l'idéologie et du politique dans les rapports de production.

De plus, l'analyse du sens du travail repose sur une conception des pratiques et des représentations dominantes constituées historiquement qui varient selon la place que les personnes occupent dans l'espace social. Ce qui veut dire qu'il varie selon les époques et qu'il est transmis, incorporé, reproduit de différentes façons. Ainsi, d'une

part, le sens du travail reproduit ce que l'État a contribué à construire et, d'autre part, le sens du travail est vu comme un ensemble de possibilités à partir desquelles se définissent les identités et la vie quotidienne. Mais cette forme n'est jamais totale et laisse place à la variation.

Ce que cette approche suggère dans la démarche anthropologique, c'est d'analyser la formation et les transformations du sens du travail en tenant compte de processus qui relèvent de l'économie politique et, en même temps, qui révèle la façon dont ils sont perçus, vécus et interprétés (Marcus 1986). L'identité des personnes ne dépend pas d'un seul lieu ou d'une seule communauté, plusieurs contextes sociaux dessinent ces identités. Les représentations et les pratiques sont dépendantes, elles aussi, de plusieurs contextes, luttes, et décalages entre la vie quotidienne et les mouvements plus large du capitalisme. Elles sont aussi le produit d'éléments du discours dominant donc de relations de pouvoir. Mais cette relation de pouvoir ne doit pas obscurcir des zones de flou, indéterminées et émergentes (Comaroff & Comaroff 1991 ; Comaroff & Comaroff 1992 ; Povinelli 2001). Pour ce faire, il faut considérer la relation entre la structure et les pratiques et les représentations. Il est donc nécessaire de clarifier théoriquement<sup>12</sup> la façon dont les pratiques et les représentations se structurent et se maintiennent, mais aussi les façons dont elles peuvent se transformer.

---

<sup>12</sup> Je voudrais préciser les principes épistémologiques suivants : premièrement, dans l'analyse de la réalité sociale, il n'y a pas une seule théorie, mais bien des théories, selon l'angle à partir duquel on l'examine. Deuxièmement, le modèle construit pour rendre compte des phénomènes observés a un caractère interprétatif, au sens où la science est toujours un «discours sur» quelque chose, discours formé de propositions et d'hypothèses qui ont pour composantes des concepts arbitrairement définis, mais cohérents à l'intérieur d'un ensemble complexe (Bernier 1990). De plus, il a aussi un caractère réflexif puisque la réalité est décrite à partir du point de vue de l'auteur et dépend de ses propres



Ce que ces deux positions exigent, c'est d'incorporer dans l'analyse les structures et les discours dominants qu'elles produisent s'inscrivent dans les pratiques et les représentations. Il faut donc clarifier, à partir des structurations, comment le pouvoir trouve sa légitimation, d'une part, dans l'idéologie, mais aussi, d'autre part, dans un ensemble de pratiques définies et qui perdurent, donc de mettre en évidence leurs aspects contraignants. Mais c'est aussi de proposer un cadre conceptuel qui permet de comprendre comment les personnes résistent, négocient, s'approprient et, possiblement, transforment ces mêmes pratiques et représentations.

Afin de mettre en évidence ces différents éléments, l'accent sera mis sur la structuration du pouvoir et sur les processus de naturalisation de la domination.

Premièrement, j'utiliserai le concept gramscien d'hégémonie qui a une double référence. D'une part, il a un sens politique : il s'agit d'une forme de domination où une élite impose un cadre institutionnel, un cadre de pratiques et de représentations à la population par différents moyens (politiques, idéologiques, etc.). Ici, l'hégémonie agit comme un mouvement structurant de l'État vers la société civile. D'autre part, il a un sens social et culturel en termes de modes de comportements incorporés par les individus et de l'acceptation des institutions et du pouvoir. En ce sens, le social et le

---

expériences. Toutefois, ce caractère réflexif ne doit pas conduire à une surtextualisation ou à l'écriture de l'écriture de l'ethnographie. Néanmoins, le choix du chercheur est partie intégrante de ses intérêts et de son expérience. Même si l'approche réflexive conduit à des élaborations extrêmement intéressantes, nous nous en tiendrons à ces remarques dans cette recherche. Au sujet de l'approche réflexive voir par exemple (Ghasarian 2002). Troisièmement, la cohérence des concepts est importante dans la constitution d'un modèle explicatif. Mais cette cohérence conceptuelle ne doit pas comporter le postulat de la cohérence totale de l'objet étudié. Au contraire, la constitution d'un modèle explicatif doit tenir compte de la variabilité de la réalité elle-même.

culturel sont aussi le lieu des limites de l'hégémonie et il faut se garder de les subsumer sous un seul terme.<sup>13</sup> De plus, ce ne sont pas toutes les significations, tous les symboles qui sont hégémoniques : « Les schèmes dominants peuvent être inadéquats par rapport à ce que diverses catégories de personnes vivent, ce qui mène à des rejets plus ou moins confus, plus ou moins partiels, de ces schèmes » (Bernier inédit). Cette inadéquation varie selon la place que les personnes occupent dans l'espace social que certains peuvent en tout moment utiliser pour essayer de penser l'ordre social autrement. L'ordre social, bien qu'hégémonique, n'est jamais total ; autrement dit, les structures sociales ne sont jamais totalement déterminantes, elles laissent une place à l'interprétation et à l'action individuelle et collective.

Deuxièmement, je tenterai de mettre en relief à l'aide d'une comparaison entre l'hégémonie gramscienne et la notion de violence symbolique chez Bourdieu la question de la formation du consensus, en particulier à travers la notion d'habitus. Ces deux notions sont importantes pour souligner les processus de naturalisation de domination. Avec ces deux concepts, en utilisant Gramsci et Bourdieu de façon constructive, je poserai que la définition gramscienne de l'hégémonie est utile parce qu'elle laisse la possibilité, notamment à travers l'idéologie, d'une prise de conscience dans la création du consensus, et que la théorie de Bourdieu nous amène à mieux comprendre les effets d'incorporation.

---

<sup>13</sup> Les Comaroff ont souligné cet aspect important dans l'utilisation du concept en se distanciant de l'utilisation d'expressions qui pourraient prêter à confusion. Par exemple : hégémonie culturelle. (Comaroff & Comaroff 1991 : 21 n.17)

Ce qui m'amènera, dans un deuxième temps, à examiner la question du rapport entre l'idéologie, les représentations et la conscience pour montrer que la méconnaissance, la naturalisation des rapports est partielle. Ici, l'accent sera mis sur l'aspect mouvant, temporaire des structurations et sur la question des transformations.

En outre, le caractère mouvant de la réalité sociale nous engage à examiner la façon dont le monde est représenté et interprété. Concevoir que la réalité sociale a un caractère mouvant nous entraîne presque automatiquement vers une approche de nature historique pour mettre en évidence la diversité des éléments qui entrent en jeu dans l'émergence de nouvelles pratiques, de nouvelles formes de représentations du travail, d'abord dans la modernité, ensuite dans la période actuelle.

Si les pratiques et les représentations du travail dépendent du politique, il faut les situer dans un contexte de crise et de flexibilisation du capitalisme, mais également dans l'entreprise avec la notion de régime de travail. Ce qui m'amènera à préciser ces termes.

## HÉGÉMONIE, IDÉOLOGIE ET STRUCTURATIONS

Le concept d'hégémonie a été élaboré dans ses différentes versions à partir des travaux de Gramsci dans les *Cahiers de prison*<sup>14</sup>, mais celui-ci ne l'a pas défini de façon claire et univoque. D'abord, à cause de la censure, ensuite parce que la définition de l'hégémonie a changé dans le temps, au fil de sa réflexion. Néanmoins, plusieurs auteurs ont tenté d'interpréter, de lire et de reformuler le concept gramscien d'hégémonie.<sup>15</sup> Cette « relecture » a favorisé des interprétations très riches qui ont alimenté de façon intéressante les débats, mais elles ont laissé un certain flou quant à l'usage du terme. À des fins de clarification, il est utile d'identifier les différents processus qui sont sous-tendus par les notions d'hégémonie et de domination.

### *Hégémonie, coercition et consensus*

Premièrement, l'hégémonie désigne un mode historique particulier de rapport de pouvoir, donc un mode de structuration de la relation entre le politique (l'État) et la société civile qui s'établit à travers deux mécanismes : la *coercition* et le *consensus*. C'est à partir de ces deux termes que Gramsci va penser les relations de pouvoir qu'il commence par définir dans une opposition, où il distingue la domination (l'État) de

---

<sup>14</sup> J'ai employé deux sources principales en ce qui concerne les *Cahiers de prison*. La première qui est largement citée dans les travaux anglophones est celle de Hoare & Nowell-Smith (1995) Hoare et Nowell Smith (eds), 1971, *Selections from the Prison Notebooks of Antonio Gramsci*. New York : International Publishers. En suivant la tradition des auteurs qui font référence aux travaux de Gramsci, les citations suivies de PN font référence à cet ouvrage. La deuxième est une traduction de l'italien au français des *Quaderni del carcere* par Perrus et Laroche (1991) : Gramsci A.1991. *Cahiers de prison. Cahiers 19 à 29*. Paris : Gallimard. Gramsci a rédigé ces cahiers de 1934 à 1935.

<sup>15</sup> Par exemple R. Williams (1979) ; Stuart Hall (1996) ; Comaroff et Comaroff (1991) ; Laclau et Mouffe (2001) ; Burawoy (2003 et 2006).

l'hégémonie (la société civile). Dans cette relation, la domination est d'abord un mode d'imposition des règles par la violence et la force, alors que l'hégémonie désigne une attitude (direction) morale et intellectuelle.<sup>16</sup> Cette définition visait à établir une opposition entre la Russie tsariste (domination) et l'Occident (direction morale et intellectuelle). Cependant, cette division disparaîtra dans les formulations successives de l'hégémonie et Gramsci va déclarer qu'il faut penser l'État et la société civile dans une relation complémentaire et interdépendante. Cette formulation lui permettra de définir l'hégémonie comme une synthèse entre le consensus et la contrainte.

The normal exercise of hegemony on the now classical terrain of the parliamentary regime is characterised by the domination of force and consent. Indeed, the attempt is always made to ensure that force will appear to be based on the consent of majority (Gramsci PN: 80).

C'est cette combinaison de la contrainte et du consensus, et sa variation dans le rapport entre l'État et la société civile, qui constituent une dimension importante de l'hégémonie gramscienne. Soulignons un élément clé de cette formulation. Le pouvoir, et en l'occurrence le pouvoir coercitif, n'est pas réparti de la même manière dans cette relation. Il y a, pour reprendre le mot d'Anderson, une *asymétrie structurale* dans la distribution des fonctions du consensuel et de la contrainte dans le sens où le consensus est partagé entre l'État et la société alors que la violence est le monopole de l'État (Anderson 1977 : 32).

---

<sup>16</sup> Cette relation correspond à l'ancienne opposition russe entre dictature et hégémonie. Le terme hégémonie vient du Russe *gegemoniya* utilisé dans les slogans sociodémocrates (1890-1917). Pour une histoire détaillée du concept d'hégémonie et des différentes formulations proposées par Gramsci : Anderson, Perry. 1977. "The Antinomies of Antonio Gramsci", *New left Review*, vol 1, no 100. pp5-78.

Une autre observation qu'il faut faire, c'est que Gramsci a utilisé le concept d'hégémonie pour sortir d'une vision économiste héritée du marxisme où le primat de la production jouait un rôle déterminant. Cela ne veut pas dire qu'il nie un rôle clé à la production, mais la sphère des relations économiques est placée dans une relation intermédiaire entre l'État et la société civile.

Deuxièmement, la contrainte et le consensus désignent un processus particulier de légitimation du pouvoir qui repose sur la dissimulation des inégalités et des modes de domination, de telle sorte qu'ils en viennent à apparaître comme donnés et naturels. Autrement dit, l'hégémonie s'appuie sur un processus de naturalisation des valeurs dominantes qui fonde le sens commun. Mais, pour Gramsci, l'hégémonie doit toujours être maintenue à l'aide de l'idéologie et de relations de force qui articulent les modes de domination dans une relation à trois termes de la façon suivante :

It is this process of coordination of the interests of a dominant group with the general interests of other groups and the life of the State as a whole, that constitutes the "hegemony" of a particular historical bloc. (section intitulée: *relation of forces* (Gramsci, PN : 182)

Ainsi, on trouve, d'une part, les forces sociales qui émergent de la structure économique et, d'autre part, à l'autre extrême, les rapports de forces militaires (les moyens objectifs de violence, Burawoy 2003). C'est entre ces deux pôles que les relations politiques s'établissent. Elles sont médiatisées par l'économique à différentes étapes et elles jouent un rôle dans la formation des classes. Nous reviendrons plus loin sur cette question, mais il faut déjà mentionner que pour

Gramsci, il y a trois stades possibles dans le développement des classes sociales. Dans le premier, qu'il appelle économique corporatif, une partie d'une classe défend ses intérêts matériels à un niveau local (artisan, petit commerce, etc.). Le deuxième relève de la formation d'une classe économique. Ici, les intérêts collectifs sont soutenus par la défense des intérêts économiques (regroupement patronal pour le financement, regroupement ouvrier pour la défense des salaires par exemple). Enfin, il y a un niveau purement politique où une classe s'émancipe de ses revendications purement économiques pour représenter ses intérêts comme étant les intérêts de tous. C'est le stade de l'hégémonie.<sup>17</sup> Pour rendre légitime la représentation de ses intérêts, la classe dominante doit octroyer des concessions, en particulier des concessions économiques et l'octroi de droits politiques pour procéder à un processus d'obscurcissement de ses propres intérêts (Burawoy 1985 ; Hall 1996b).

En fait, l'hégémonie s'appuie sur la possibilité d'une violence (policière ou militaire) de l'État et il distingue deux moments dans les rapports de forces qui sont le principe générateur des classes. Premièrement, l'évaluation des positions et des conditions objectives des différentes forces qui sont en jeu dans la société. Deuxièmement, un moment politique qui correspond aux degrés de conscience atteints par les différentes classes sociales. L'unité de classe n'est jamais assumée à priori,<sup>18</sup> elle doit être produite par différentes pratiques économiques, idéologiques, politiques, etc. La légitimité doit s'appuyer, nous l'avons dit, sur le maintien et la répétition. Ainsi,

---

<sup>17</sup> Notons que, chez Gramsci, les classes ne sont pas le moteur de l'histoire, mais plutôt une résultante des événements historiques. Ainsi les classes ne sont pas un a priori. Pour Gramsci les classes doivent être produites dans certaines conditions. À ce sujet, Burawoy (2003)

<sup>18</sup> Par contre, l'existence des classes l'est.

l'hégémonie ne s'établit pas sur un seul front, mais sur plusieurs à la fois, ce que Gramsci appelle la guerre de position par opposition à la guerre de manœuvre (Hall 1986b).

De plus, ce consensus doit être organisé et maintenu grâce à un arrangement institutionnel (éducation, lois, bureaucratie) qui en favorise la dissémination et la reproduction des modes de domination. Enfin, la coordination des intérêts des groupes dominants doit se faire sur plusieurs fronts (la guerre de position). Ainsi, les concessions économiques et les processus par lesquels le profit est caché ne sont pas suffisants pour maintenir le consensus. Pour que les processus de domination se constituent en terme d'hégémonie, ils doivent être accompagnés d'un recul de la violence ou de la force directe. Il y a donc une violence latente (militaire, policière), mais elle est récessive. Elle appuie l'ordre établi, mais celui-ci, pour se maintenir, a besoin de la légitimation, donc de l'acceptation de la majorité.

Ce qu'il faut retirer de ces premières observations, c'est la distinction que Gramsci effectue entre la domination et l'hégémonie. Ce point est important parce qu'il souligne que, dans l'hégémonie, la notion de domination directe, de violence est latente. Elle fait partie du possible (qui s'est réalisé à plusieurs reprises dans la répression). Ensuite, en suivant Anderson, il faut retenir qu'il y a une asymétrie structurale dans la distribution du consensus et de la contrainte. Il met l'accent sur l'incorporation du pouvoir qui se fait à travers la croyance centrale et fondamentale que les citoyens sont égaux, qu'il n'y a pas de classe dirigeante, et qu'il y a une dissimulation constante de cette asymétrie (par exemple, l'idéologie largement



diffusée d'une grande classe moyenne qui efface les distinctions sociales et les inégalités). On peut même ajouter que, en fait, cette asymétrie se trouve entre les différentes structures dans le rapport entre l'État et la société civile, mais aussi à l'intérieur même de ces structures, dans les institutions.

Si on peut expliquer les deux premières dimensions de l'hégémonie gramscienne à l'aide des concessions économiques, de l'obscurcissement des intérêts personnels et de la violence latente, il nous faut aussi considérer la troisième dimension de l'hégémonie c'est-à-dire la naturalisation des rapports de domination.

The active man in the mass has a practical activity but has no clear theoretical consciousness of his practical activity, which nonetheless involves understanding the world in so far as it transforms it. His theoretical consciousness can indeed be historically in opposition to his activity. One might almost say that he has two theoretical consciousness (or one contradictory consciousness): one which is implicit in his activity and which in reality unites him with all his fellow-workers in the practical transformation of the real world; and one, superficially explicit or verbal, which he has inherited from the past and uncritically absorbed. But this verbal conception is not without consequences. It holds together a specific social group, it influences moral conduct and the direction of will, with varying efficacy but often powerfully enough to produce a situation in which the contradictory consciousness does not permit any action, any decision or any choice, and produces a condition of moral and political passivity. Critical understanding of self takes place therefore through the struggle of political "hegemonies" and of opposing directions, first in the ethical field and then in the politics proper, in order to arrive at the working out at a higher level of one's own conception of reality (Gramsci PN : 333).

La conscience de soi pour Gramsci ne peut alors apparaître que par une prise de conscience politique et éthique qui devient la première étape vers une conception

critique de la société.<sup>19</sup> La prise de conscience est la première étape vers le bon sens (qui chez Gramsci s'oppose au sens commun), donc vers le point où se rejoignent la théorie (les représentations) et la pratique. C'est là le rôle de l'intellectuel organique qui a deux fonctions : montrer les limites de l'idéologie dominante en révélant son caractère arbitraire et favoriser une émancipation du sens commun à l'aide du « bon sens » (Burawoy 2006).

Remarquons que, chez Gramsci, la stabilisation des rapports de domination se fait par l'instauration de rapport de forces asymétriques et une « guerre de positions » sur plusieurs fronts qui règle l'équilibre entre la coercition et le consensus. En ces termes, Gramsci évoque la possibilité de transformations par une prise de conscience de l'hégémonie. Mais, là où il ne fournit pas d'explication, c'est sur la formation du consensus, cette partie de la conception du monde qui est implicite et absorbée sans critique.

D'une part, il faut donc s'attarder sur ce que l'on entend par naturalisation et, d'autre part, sur l'incorporation autour d'une définition de la notion de conscience. Une comparaison entre le pouvoir symbolique chez Bourdieu et l'hégémonie gramscienne nous permettra de faire avancer la question du consensus que Gramsci pose, mais sans y répondre clairement (Burawoy 2006 : 10). Chez ces deux auteurs, la

---

<sup>19</sup> Dans une analyse intéressante de la notion de conscience contradictoire, les Comaroff font un jeu de mots qui illustre bien l'ambiguïté du concept : « "contradictory consciousness" may be one key to creation and perpetuation of relations of domination. But as it gives way to an ever more acute, articulate consciousness of contradictions, it may also be a source of an ever more acute, articulate resistance » (Comaroff & Comaroff 1991:26).

préoccupation pour l'explicitation des modes de domination et notamment de son incorporation est saillante.

### *Bourdieu et la domination symbolique*

Dans sa théorie des modes de domination, Bourdieu a élaboré une vision de l'État et de l'incorporation des représentations dominantes qui est très proche, au niveau de l'analyse des structures, de la notion d'hégémonie chez Gramsci. En effet, chez les deux auteurs, il y a une volonté de mettre en évidence la *naturalisation* du pouvoir et des modes de domination et donc de légitimation des inégalités. Ainsi, on retrouve une certaine similitude entre la notion d'hégémonie et la théorie de la domination chez Bourdieu, notamment, au sujet de ce qu'il a appelé la violence symbolique.<sup>20</sup> En effet, ils partagent tous les deux la volonté d'expliquer le maintien du consensus et l'acceptation de l'ordre établi. Toutefois, il y a des différences importantes dans les deux théories en ce qui a trait aux modes d'incorporation, de conscience et de domination.

Chez Bourdieu, le pouvoir de l'État relève de deux dimensions : « le monopole de l'usage légitime » de la violence physique<sup>21</sup> et le monopole de la violence symbolique (voir aussi Bourdieu 1994 : 107-120) :

C'est le fait d'accepter cet ensemble de présupposés fondamentaux, pré réflexifs, que les agents sociaux engagent par le simple fait de prendre le monde comme allant de soi, c'est-à-dire comme il est, et de le trouver naturel

---

<sup>20</sup> Il faut souligner que Bourdieu n'emploie pas le terme d'hégémonie.

<sup>21</sup> Ici, Bourdieu fait directement référence à Weber

parce qu'ils lui appliquent des structures cognitives qui sont issues des structures mêmes de ce monde (Bourdieu & Wacquant 1992 : 143).

C'est par la violence symbolique que l'État impose des modes de pensée, institue des catégories qui sont appliquées spontanément, naturalisées. Ce faisant, la violence symbolique fonde la légitimité de l'État et sa durée dans le temps puisqu'elle est le résultat de l'institutionnalisation « à la fois dans les structures sociales et dans les structures mentales » (Bourdieu 1994 : 107). En fait, l'État incarne dans les structures et dans les schèmes de pensées ce qu'il contribue lui-même à produire. Cette incarnation est le résultat d'une construction historique des outils qui fondent la reconnaissance. En particulier, la domination passe par des modes de légitimation spécifiques, comme l'émergence du nationalisme ou d'un « esprit » national qui légitime le pouvoir et qui instaure la définition d'une culture dominante. Ainsi, la légitimation « procède d'une forme d'unification théorique » (Bourdieu 1994 : 111).

La légitimité dépend aussi des institutions pour qu'elle soit objectivée, c'est-à-dire reproduite, notamment au moyen de la *consécration*, et formalisée, d'où l'importance du juridique qui codifie, formalise, et celle de l'éducation. L'État instaure et gère donc des principes de *classements* fondamentaux qui fondent la reconnaissance et imposent des catégories doxiques. Quant à l'éducation, elle est l'opérateur institutionnalisé de ces classements (Bourdieu 1979). Mais, ces ajustements se font sur la base d'une *méconnaissance*. Autrement dit, la violence symbolique s'exerce justement du moment où elle n'est pas reconnue. En conséquence, pour Bourdieu, il faut « démonter les processus qui sont responsables de la transformation de l'histoire en nature et de l'arbitraire culturel en naturel » (Bourdieu 1998 : 8). Mais l'universel

et le naturel relèvent d'un double processus. D'abord, par le biais d'une construction « rhétorique de l'officiel » qui est le résultat de l'imposition d'un point de vue particulier à la société comme point de vue général (donc du point de vue dominant) et, ensuite, à l'aide de l'incorporation des catégories :

[...] l'expérience première du monde du sens commun, est un rapport politiquement construit, comme les catégories de perceptions qui le rendent possible. Ce qui se présente aujourd'hui sur le mode de l'évidence, en deçà de la conscience et du choix, a été, bien souvent l'enjeu de luttes et ne s'est constitué qu'au terme d'affrontements entre dominants et dominés [...]. La doxa est un point de vue particulier, le point de vue des dominants, qui se présente et qui s'impose comme point de vue universel [...] (Bourdieu 1994 : 128-129).

Chez Bourdieu, la domination de l'État passe par une logique dans laquelle les détenteurs du pouvoir et donc des modes de domination ont suffisamment de capital symbolique pour imposer leur vision du monde, une vision du monde qui devient doxique pour les dominés, et ainsi maintenir ce rapport de domination. Le consensus chez Bourdieu est un acte « de soumission doxique », alors que chez Gramsci il s'appuie sur un compromis et des concessions économiques (même si, chez les deux auteurs, cet ordre des choses est naturalisé, donc vu comme tel).

Dans son approche des classes, Bourdieu cherche à dépasser la dichotomie entre des visions substantialistes et objectivistes du monde. Cette démarche l'amènera à affirmer que ce ne sont pas les classes, mais la lutte de classement qui est le facteur principal de transformation. Bourdieu fait une distinction entre la distribution des places objectives dans l'espace social et le processus de classement. Il limite le concept de classe aux résultats du classement (Bourdieu, 1984). Dans cette

perspective, le classement précède les classes parce que les classes objectives n'existent que « sur le papier », les classes réelles au sens de Marx, c'est-à-dire un « groupe mobilisé en vue d'objectif commun contre une autre classe » (Bourdieu 1994 : 26), se constituent dans le processus de classement.

Le classement, ou encore la lutte pour imposer le classement légitime, dépend de la position occupée dans l'espace social, donc de la distribution dans l'espace social. En ce sens, les positions objectives offrent des possibilités différentes d'influencer le classement explicite. Mais, c'est la lutte au sujet des représentations qui permet d'imposer des formes de pouvoir, c'est-à-dire de faire voir (Bourdieu 1984b). Les luttes de classement se fondent partiellement sur la distribution objective des attributs de pouvoir (les différentes espèces de capital), mais en retour, par la définition explicite qui en résulte, elles déterminent en partie qui sera détenteur des modes d'imposition de la violence symbolique, c'est-à-dire les différentes formes de capital (symbolique, culturel, etc.) qui vont déterminer la représentation du pouvoir (Bourdieu 1984b).

### *Violence symbolique et Habitus*

Le dernier point qu'il faut examiner c'est la notion d'habitus chez Bourdieu qui constitue une différence fondamentale entre sa théorie de la domination et l'hégémonie gramscienne et qui propose une réponse au problème du consensus.

Dans les relations de domination, nous avons vu qu'il y a un rapport doxique des dominés à la situation dans laquelle ils se trouvent, un rapport qui signifie l'acceptation de la domination. De plus, la violence symbolique est étroitement liée à l'effet de domination qui « émerge dans les ajustements entre les déterminants et les catégories de perception qui les constituent comme tels [...] » (Bourdieu & Wacquant 1992 : 142). C'est, au fond, ce que Bourdieu appelle le *sens pratique*, c'est-à-dire « l'ajustement des espérances subjectives aux chances objectives et donc le possible au probable » (Sapiro 2004 : 75). L'acte de soumission doxique s'inscrit donc dans l'habitus qui constitue les « catégories de perceptions » et qui favorise l'accord préreflexif dans le maintien des rapports de dominations et la cohérence de l'ordre symbolique :

L'ordre symbolique repose sur l'imposition à l'ensemble des agents de structures cognitives qui doivent une part de leur consistance et leur résistance au fait qu'elles sont, en apparence au moins, cohérentes et systématiques et qu'elles sont objectivement accordées aux structures objectives du monde social. C'est cet accord immédiat et tacite (en tout opposé à un contrat explicite) qui fonde la relation de soumission doxique qui nous lie, par tous les liens de l'inconscient, à l'ordre établi. La reconnaissance de la légitimité n'est pas comme le croit Max Weber, un acte libre de la conscience claire. Elle s'enracine dans l'accord immédiat entre les structures incorporées, devenues inconscientes, comme celles qui organisent les rythmes temporels (par exemple les divisions en heures, tout à fait arbitraires, de l'emploi du temps scolaire), et les structures objectives.

C'est cet accord préreflexif qui explique la facilité, en définitive très étonnante, avec laquelle les dominants imposent leur domination [...] (Bourdieu 1994 : 127)<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Voir aussi Bourdieu [1997] 2003 : 255. Il y a de légères modifications entre la version de 1994 et celle de 1997. La première : il a rajouté des exemples entre parenthèse. La deuxième : « à l'ordre établi » est remplacé par « c'est-à-dire de l'histoire qui s'ignore comme telle » ; la troisième : « devenues inconscientes » est remplacé par « devenues schèmes pratiques »

C'est que Bourdieu, toujours dans sa volonté de dépasser l'opposition entre objectivisme et subjectivisme, entre empiricisme et intellectualisme, veut intégrer l'expérience des agents dans la réalité sociale comme agissante, dont les actions font du sens à l'intérieur d'un système de relations structurées et hiérarchisées (théorie des champs et des différents capitaux). La soumission n'est donc pas tant fonction d'un acte conscient, mais le résultat de l'habitus, c'est-à-dire d'une forme d'inconscient. Notons que la notion d'habitus se compose d'abord d'emprunts à différentes théories, notamment l'éthos de classe chez Weber et les habitudes corporelles chez Mauss.<sup>23</sup>

Succinctement, l'habitus est un principe unifié et unificateur des structures incorporées qui fonde le sens pratique. Cette incorporation est inscrite au niveau du corps et au niveau du sens (dispositions). C'est à partir de cette incorporation que se dessine la méconnaissance qui accompagne la violence symbolique. Méconnaissance et non pas fausse conscience, puisqu'il s'agit de dispositions incorporées, de manières de faire et de penser qui s'inscrivent dans les schèmes de perception et dans les corps, qui sont inconscients, mais qui sont en même temps le fruit de l'incorporation historique des structures et qui définissent le sens des actions, le sens du jeu.

L'habitus est le produit de l'incorporation des structures, par conséquent, il est structuré (système de dispositions durables). En cela il a une dimension historique

---

<sup>23</sup> Il est intéressant de souligner que Bourdieu a longtemps hésité entre le concept d'habitus et celui de culture auxquels il a renoncé parce qu'il était trop connoté (Sapiro 2004). Pour un historique du concept d'habitus voir aussi Wacquant (2004).



importante, il est le produit de l'histoire individuelle et collective. Mais il est aussi structurant, dans le sens où les sujets agissent en fonction de leur habitus. En ce sens, l'habitus est un principe de « structures structurantes » des pratiques et des représentations (Bourdieu 2000 : 256). L'habitus est ouvert, puisqu'il permet diverses pratiques et représentations en fonction de la situation dans laquelle on se trouve. Il est transférable, c'est-à-dire qu'il peut être appliqué à « des domaines variables de la pratique » (ibid).

En outre, il y a une correspondance entre les positions sociales et les dispositions individuelles (Wacquant 2004). Bien qu'il soit durable, puisque inscrit dans l'esprit et dans le corps comme dispositions, il est aussi sujet au changement, mais limité à cause de son caractère pré-réflexif. Il a un aspect *relationnel*, mettant en relation les dispositions, effets de l'incorporation des structures antérieures, et la situation actuelle, structurée différemment. De ce fait, l'habitus produit un effet d'hystérésis, puisque les structures qui lui ont donné naissance perdurent dans leur effet, l'habitus, tout en étant absentes ou pouvant l'être dans la situation actuelle, à cause des transformations sociales (Wacquant 2004).

Ainsi, il y a deux dimensions principales dans la notion d'habitus. La première permet de rendre compte de l'unification des pratiques individuelles et collectives ; à ce titre, il agit comme principe *unificateur*. La deuxième met l'accent sur les habitus comme principes *générateurs* (différenciés et différenciants, distincts et distinctifs). Enfin, rappelons que, pour Bourdieu, les habitus, par les différences symboliques

qu'ils génèrent dans les catégories sociales de perception, « constituent un véritable *langage* »<sup>24</sup> (Bourdieu 1994 : 24).

Finalement, la notion d'habitus qui comprend l'adéquation entre ce qui est incorporé et ce qui est objectivé fait en sorte que le monde social va de soi et qu'il est à la base d'une compréhension « spontanée » et « immédiate » du monde social. C'est donc l'adéquation entre ce qui est incorporé et ce qui est objectivé qui fait en sorte que le monde social va de soi (Sapiro 2004 : 76 ; voir aussi Bourdieu 1984b : 5).

Le monde social est parsemé de rappels à l'ordre qui ne fonctionnent comme tels que pour les individus prédisposés à les apercevoir, et qui, comme le feu rouge, le freinage, déclenchent des dispositions corporelles profondément enfouies sans passer par des les voies de la conscience et du calcul. La soumission à l'ordre établi est le produit de l'accord entre les structures cognitives que l'histoire collective (phylogenèse) et individuelle (ontogenèse) a inscrite dans les corps et les structures objectives du monde auquel elles s'appliquent : l'évidence des injonctions de l'État ne s'impose aussi puissamment que parce qu'il a imposé les structures cognitives selon lesquelles il est perçu. (Bourdieu [1997] 2003 : 254)

Cela implique que dans la sociologie de Bourdieu les agents ont une complicité ontologique qui les empêche d'avoir un point de vue objectif du monde. C'est ce qu'il appelle la docte ignorance :

L'explication que les agents peuvent fournir de leur pratique est vue comme docte ignorance, c'est-à-dire comme mode de connaissance pratique n'enfermant pas la connaissance de ses propres principes [...] Il s'ensuit que cette docte ignorance ne peut donner lieu qu'à un discours de trompeur trompé, ignorant et la vérité objective de sa maîtrise pratique comme

---

<sup>24</sup> En italique dans le texte.

ignorance de sa propre vérité et le véritable principe de la connaissance qu'elle enferme (Bourdieu [1972] 2000 : 307).

Jusqu'à maintenant, j'ai beaucoup insisté sur plusieurs aspects « structurants » de la théorie de Bourdieu parce qu'elle est importante pour comprendre *l'incorporation* des processus de légitimation et de naturalisation du pouvoir. Cependant, il y a certains aspects qu'il faut modérer et d'autres qui posent problème dans sa théorie de la domination que je souhaite examiner dans les pages suivantes.

### *Quelques remarques sur Gramsci et Bourdieu*

Bourdieu va plus loin que Gramsci dans sa théorie de l'incorporation et dans son explication du consensus, notamment dans son élaboration du concept d'habitus. Pour comprendre cette divergence, il faut passer par la notion de classe chez Gramsci et chez Bourdieu qui, au bout du compte, relève d'une vision de la conscience. Nous avons vu que pour Gramsci les classes et les relations de forces sont à la base de la possibilité d'une prise de conscience, l'émergence du « bon sens » que l'intellectuel organique met en évidence pour sortir du sens commun. Bourdieu est à l'opposé de cette thèse. L'intellectuel doit opérer une mise à distance fondamentale pour pouvoir expliquer la société. On peut penser que la vision que les deux auteurs proposent des classes et du rôle de la conscience correspond aussi à leur définition du rôle des intellectuels dans la société (Burawoy 2006).

Nous avons vu que pour Bourdieu les classes se constituent dans le processus de classement. Toutefois, comme l'a montré Bernier (2004), même si les modes de

classement découlent d'un même procédé, ils ne sont pas équivalents. Par exemple, on ne peut pas considérer comme étant équivalent un classement selon l'origine ethnique ou un classement selon le genre :

[...] Réduire la classe au classement, outre le problème de la réduction de l'importance des différences objectives dans l'espace social du fait de la priorité accordée aux classements explicites, c'est neutraliser les différences entre les modes de différenciations sociales. (Bernier 2004 : 230)

À partir de cette observation, on peut penser, premièrement, que l'effet de « neutralisation » est dû au fait que Bourdieu ne développe pas la notion d'idéologie et son rôle dans le processus de classement et que, pour lui, l'idéologie est subsumée dans l'élaboration théorique du pouvoir symbolique. En effet, s'en tenir au pouvoir symbolique amène à traiter tous les classements comme équivalents et ainsi à éliminer le contenu différent de chaque mode de classement. Deuxièmement, il faut rappeler qu'il y a une complexification croissante des rapports sociaux et que les processus de classement deviennent de plus en plus complexes ce qui ne facilite pas l'accord pré-reflexif aux processus de classement (voir par exemple Calhoun 1991)<sup>25</sup>. À cause de cela, l'idéologie doit se particulariser pour assurer la légitimité des classements. Troisièmement, il faut rappeler que « même si les rapports sociaux dans la sphère économique ont une place prépondérante dans le capitalisme, il s'agit là

---

<sup>25</sup> Bourdieu le reconnaît aussi lorsqu'il déclare que : « C'en est fini à jamais de ces univers où la coïncidence quasi parfaite des tendances objectives et des attentes faisait de l'expérience du monde un enchaînement continu d'anticipations confirmées. Le manque d'avenir réservé aux *damnés de la terre* est une expérience de plus en plus en plus répandue sinon modale. Mais il y a aussi l'autonomie relative de l'ordre symbolique qui, en toutes circonstances et surtout dans les périodes de désajustement, peut laisser une marge de liberté à une action politique visant à réouvrir l'espace des possibles » (Bourdieu, [1997] 2003 : 336)

d'une réalité historique et non pas ontologique » (Bernier 2004 : 230). Enfin, il faut aussi considérer que « le classement théorique ne correspond pas, en général, à l'autoclassement des personnes, puisque celui-ci dépend non pas d'une analyse théorique, mais bien de l'ensemble des croyances et discours répandus dans un endroit précis » (Bernier ibid. : 233). Ces remarques nous poussent à examiner la question de l'idéologie, de la conscience et de l'habitus. Il y a en effet plusieurs problèmes que j'aimerais soulever. Ils sont principalement reliés à la question de l'idéologie, de la docte ignorance et de la complicité ontologique. Ainsi, je pense qu'il faut réintroduire les notions de conscience et d'idéologie dans une théorie de la domination et des transformations sociales sans pour autant nier l'effet des structurations structurantes de l'habitus et de la méconnaissance (mais une méconnaissance partielle).

Lorsque Bourdieu s'attaque au terrain glissant de la « fausse conscience », il déclare que c'est moins le problème de savoir si elle fausse ou pas que le problème de conscience qui est problématique. :

Véritable mystère aussi longtemps que l'on reste enfermé dans la tradition intellectualiste des philosophies de la conscience, la soumission doxique des dominés aux structures objectives d'un ordre social dont leurs structures cognitives sont le produit se trouve ainsi éclairée. Dans la notion de fausse conscience que certains marxistes invoquent pour rendre compte des effets de domination symbolique, c'est « conscience » qui est de trop, et parler d'idéologie, c'est situer dans l'ordre des représentations, susceptibles d'être transformées par conversion intellectuelle que l'on appelle prise de conscience, ce qui se situe dans l'ordre des croyances, c'est-à-dire au plus profond des dispositions corporelles (Bourdieu 2003 : 255).

Nous avons vu que la notion d'habitus met l'accent sur une vision du monde social du point de vue des pratiques et des relations entre elles. La notion d'idéologie a été écartée au profit des représentations parce qu'elle implique directement la possibilité d'une prise de conscience. Bourdieu reconnaît le rôle des représentations, mais toutes les représentations ne sont pas égales.

Paradoxalement, en comparant Bourdieu et Gramsci et en s'attardant sur la notion de conscience, on peut voir que si Gramsci résout le consensus et les transformations par une prise de conscience spontanée, Bourdieu lui, en nie la possibilité. Mais c'est probablement entre ces deux perspectives que se trouve la possibilité d'une théorie des transformations.

Le premier point porte sur la question de l'idéologie qui est subsumée dans la notion de représentation et qui peut parfois prêter à confusion. Pour Bourdieu, l'idéologie correspond à la norme ou à la règle et donc fait partie de représentations déjà constituées du monde, mais l'idéologie repose tout de même sur un aspect performatif qui tend à faire exister quelque chose qui n'est pas toujours constitué. Mais cet aspect de l'idéologie est subsumé par Bourdieu dans le pouvoir des représentations et dans le pouvoir symbolique.<sup>26</sup> Il a donc une ambiguïté dans la position de Bourdieu à l'égard de l'idéologie. Ainsi, il pose que :

---

<sup>26</sup> Wacquant précise d'ailleurs que : « les systèmes symboliques ne sont pas simplement des systèmes de connaissances ; ils sont aussi des instruments de domination (des idéologies dans le lexique de Marx et des théodicées dans celui de Weber) » (Wacquant 1992 : 21). Et d'observer que : « Mais si l'on accorde que les systèmes symboliques sont des produits sociaux qui produisent le monde, qu'ils ne se contentent pas de refléter les rapports sociaux, mais qu'ils contribuent à les constituer, force est alors

Si j'en suis venu peu à peu à bannir l'usage du mot « idéologie », ce n'est pas seulement en raison de sa polysémie, et des équivoques qui en résultent. C'est surtout parce que, en évoquant l'ordre des idées, et de l'action par les idées sur les idées, il incline à oublier un des mécanismes les plus puissants du maintien de l'ordre symbolique, à savoir *la double naturalisation* qui résulte de l'inscription du social dans les choses et dans les corps [...], avec les effets de violence symbolique qui en résultent. Comme le rappellent les notions du langage ordinaire telles que celles de « distinction naturelle » ou de « don », le travail de légitimation de l'ordre établi est extraordinairement facilité par le fait qu'il s'opère de manière quasi automatique dans la réalité du monde social (Bourdieu [1997] 2003 : 261).

Toutefois, je pense que l'on peut dans l'analyse prendre en compte la notion d'habitus sans ignorer la possibilité d'une forme de conscience et d'y ajouter ce dont Bourdieu se méfie, c'est à dire l'idéologie.

L'habitus se fonde sur l'expérience pratique du monde qui est au fondement des catégories de la perception implicite. L'intériorisation des contraintes inhérentes aux circonstances de vie, intériorisation qui produit l'habitus, s'accompagne toujours d'un discours explicite, donc d'un ensemble de représentations, sur lesquelles les agents peuvent jouer (de là les luttes de représentations). Le lien entre habitus et représentation est donc complexe et laisse place à une certaine incertitude.

Il y a un ajustement entre les espérances subjectives et les chances objectives qui est médiatisé par les incertitudes. Bourdieu le reconnaît lorsqu'il prend en considération, d'une part, les représentations des agents et la contribution de ces mêmes

---

d'admettre que l'on peut, dans certaines limites, transformer le monde en transformant sa représentation (Bourdieu, 1980g, 1981a) » (Wacquant *ibid.* :22)

représentations à la « construction de la vision du monde » et, d'autre part, le fait que les objets du monde social comportent une part d'incertitude, « d'indétermination et de flou » qui est :

Ce qui fournit un fondement à la pluralité des points de vue, et à toutes les luttes symboliques que la production et l'imposition de la vision du monde légitime et, plus précisément à toutes les stratégies cognitives de *remplissement* qui produisent le sens des objets du monde social [...] (Bourdieu 1984b : 5)

En fait, tout en reconnaissant que les rapports de forces sont aussi présents dans les consciences, il affirme la primauté du caractère préreflexif de la pratique. Au bout du compte, il y a toujours pour Bourdieu un accord à la structure qui fonde la méconnaissance et la docte ignorance même s'il ne nie pas l'apport de la conscience sous la forme des représentations explicites. En fait, il semble que la position de Bourdieu est proche de ce que Hacking a nommé *the looping effect* :

People of this kind can become aware that they are classified as such. They can make tacit or even explicit choices, adapt or adopt ways of living so as to fit or get away from the very classification that may be applied to them. These very choices, adaptations or adoptions have consequences for the very group, for the kind of people that is invoked. The results may become particular strong interactions. What was known about people of a kind may become false because people of that kind have changed in virtue of what they believe about themselves. I have called this phenomenon the looping effect of human kinds [Hacking 1995].

Looping effects are everywhere. Think what the category of genius did to those Romantics who saw themselves as geniuses, and what their behavior did in turn to the category of genius itself [...] If someone talks about the social construction of genius or anorexia, they are likely talking about the idea, the individuals falling under the idea, the interaction between the idea and the people, and the manifold of social practices and institutions that these interactions involves: the matrix, in short. (Hacking 2001 : 34)



On peut admettre avec Bourdieu que ces croyances sont en partie limitées par l'orthodoxie et par les relations de pouvoir et en particulier la violence symbolique. Mais on peut penser que la marge de manœuvre et dans l'incorporation et dans la représentation de ces croyances est plus grande que le laisse entendre la théorie bourdieusienne.

Cela ne change pas l'habitus comme disposition, seulement ses conditions d'intériorisation et d'utilisation. Ce qui veut dire, en d'autres termes, que l'augmentation et la complexification des interactions jouent un rôle important en décalant les significations directes, en créant dans l'espace et dans le temps des décalages d'où peuvent surgir des significations, de nouvelles représentations, des formes de consciences, diffuses ou pas. Il y a des décalages entre les actions et les situations et ces décalages permettent le surgissement de l'imaginaire, source de formes nouvelles, fruit d'un recul en quelque sorte par rapport aux croyances implicites.

De plus, dans cette logique, ce n'est pas seulement l'augmentation des divisions entre les relations directes et indirectes qui favorise l'émergence de l'imaginaire, mais aussi des décalages provoqués par la multiplication des représentations de mondes possibles.

C'est ce qu'Appadurai (1998) a voulu montrer dans son approche de l'imaginaire. Cette notion permet de combler un vide théorique chez Bourdieu : en effet, Bourdieu

ne donne aucun mécanisme permettant d'expliquer l'apparition de nouvelles représentations :

Put another way, some of the force of Bourdieu's idea of habitus can be retained (1977), but the stress must be put on the idea of improvisation, for improvisation no longer occurs within a relatively bounded set of thinkable postures but is always skidding and taking off, powered by the imagined vistas of mass-mediated master narratives. There has been a general change in the global conditions of life-worlds; put simply, where once improvisation was snatched out of the glacial undertow of habitus, habitus now has been painstakingly reinforced in the face of life-worlds that are frequently in flux" (Appadurai 1998 : 55)<sup>27</sup>

Si Appadurai a raison d'insister sur l'importance de l'improvisation, c'est moins l'habitus qu'il faut remettre en cause que l'homologie de position entre les dispositions et la situation. Ce n'est pas parce que le monde change que les humains ne développent pas des dispositions acquises. Ce que l'on peut dire, c'est que l'habitus peut être plus complexe ou plus diversifié, mais cela ne nie pas le fait que nous avons tous des dispositions acquises. Cependant, il y a le problème de la production du nouveau, spécifiquement des nouvelles représentations. Bourdieu ne nous donne aucun principe permettant d'expliquer l'irruption de la nouveauté. Ensuite, il y a le problème de l'impossibilité pour les non-intellectuels de se donner une représentation efficace de leur situation.

---

<sup>27</sup> Calhoun a abordé cette même question mais sous un angle différent. En effet, on peut se demander s'il n'y a pas dans les sociétés capitalistes avancées un décalage ; des décalages entre autres à travers la complexification des relations directes et indirectes ; « the reproduction of embodied but social sensibilities, habituses (Bourdieu's 1976, 1980 sense) is altered as social life comes more and more to be coordinated through indirect relationships » (Calhoun, 1991 : 110).

Je pense que Bourdieu tombe ici dans l'intellectualocentrisme qu'il décrit par ailleurs. En outre, il fait de l'habitus quelque chose d'un peu rigide, il laisse peu de place aux transformations de l'habitus lui-même. Ce qui fait que la théorie de Bourdieu a un biais du côté de la reproduction. Enfin, quant à la conscience, Bourdieu a une position double et contradictoire. D'une part, il nie la possibilité de connaître tous les principes des pratiques, y compris de la sienne propre, mais, d'autre part, il suppose qu'on peut mettre à jour complètement les présupposés de la pensée scientifique et grâce à elle, les présupposés du sens pratique (voir Bourdieu 1980, chap. I). Autrement dit, il soutient en même temps une position de docte ignorance et de possibilité de conscience totale.

Dernier point, pour les raisons que j'ai données, je pense que Bourdieu se méfie du mot idéologie, mais pas de la réalité, qu'il nomme représentations. Dans sa théorie, les représentations explicites sont équivalentes à ce que d'autres ont appelé idéologie.

Ces remarques nous poussent à revenir sur la question du pouvoir et celle de l'hégémonie gramscienne que nous avons évoquées au début, c'est-à-dire le pouvoir sous ses formes actives et non actives, et notamment sur la question de l'idéologie et de son articulation avec les modes de domination et aussi sur la question de conscience et de représentation.

## IDÉOLOGIE, CONSCIENCE ET REPRÉSENTATIONS

Dans leur élaboration du pouvoir, les Comaroff présentent les structurations comme étant fondées sur un pouvoir qui prend deux formes distinctes. La première forme de pouvoir est explicite. Elle fait référence à la capacité de modeler les actions et la perception en exerçant une forme de contrôle. Cette forme de pouvoir est directement liée à l'idéologie. En fait, que ce soit au sens d'une domination explicite ou implicite, l'hégémonie est toujours proche de l'idéologie dominante. La deuxième forme de pouvoir est implicite, donc acceptée comme naturelle. Elle se retrouve au-delà des formes d'action directe et s'incorpore sous forme de valeurs, de conventions, d'habitudes, de rituels ou encore de contraintes. Cette forme de pouvoir est directement reliée à l'hégémonie (Comaroff & Comaroff 1991).

Les dimensions politiques et socio-culturelles de l'hégémonie correspondent à deux formes selon les Comaroff (Comaroff & Comaroff 1991 ; Comaroff & Comaroff 1992). Un pouvoir actif (*agentive mode*) et un pouvoir non-actif (*nonagentive mode*) :

Sometimes, it appears as the (relative) ability of human beings to shape the lives of others by exerting control over the production, circulation and consumption of things and objects over the making of both subjectivities and realities. This is power in its agentive mode. But it also immerses itself in the forms of everyday life, forms that direct human perceptions and practices along conventional pathways. Being « natural » and « ineffable, » such forms seem beyond human agency, notwithstanding the fact that the interests they serve may be all too human. This kind of nonagentive power saturates such things as aesthetics and ethics, built form and bodily representation, medical knowledge and material production. And its effects are internalized-in their

negative guise, as constraints; in their neutral guise, as convention; in their positive guise, as values (Comaroff & Comaroff 1992 : 28).<sup>28</sup>

Cette division est pertinente dans le sens où elle nous permet de distinguer différents niveaux d'articulation du pouvoir qui correspondent à l'idéologie et à l'hégémonie. Elle permet une vision de l'organisation sociale et de la culture qui est à la fois structurée et mouvante.

Ici, je veux mettre l'accent sur le rôle important de l'idéologie dans les rapports de dominations et dans ses modes d'articulation. En cela l'idéologie n'est pas simplement le reflet des modes de dominations, mais procède d'une volonté performative qui vise à justifier et à articuler (dans le sens de Hall et Comaroff & Comaroff). En ce sens, l'idéologie est constituée de représentations explicites et elle joue un rôle dans la légitimation et dans les luttes de représentation pour imposer une forme de pouvoir. Nous prendrons ici la définition générale de Hall comme point de départ :

By ideology I mean the mental frameworks-languages, the concepts, categories, imagery of thought and systems of representation-which different classes and social groups deploy in order to make sense of, define, figure out and render intelligible the way society works. (Hall 1996a : 26)

En suivant Hall, la notion d'idéologie nous permet (1) de voir comment un ensemble particulier de discours et de vision du monde en vient à dominer une période donnée et maintenir cette domination, et (2) d'examiner les processus d'émergence de nouvelles formes de conscience, des nouvelles conceptions du monde qui engagent des luttes pour le maintien ou la domination des idées.

---

<sup>28</sup> Voir aussi Comaroff Jean and Comaroff John 1991. *Of Revelation and Revolution*. Chicago: University of Chicago Press, p. 22.

The object of analysis is therefore not the single stream of dominant ideas into which everything and everyone has been absorbed, but rather the analysis of ideology as a differentiated terrain, of the different discursive currents, their point of juncture and break and the relations of power between them: in short, an ideological complex, ensemble or discursive *formation*. The question is 'how these ideological currents are diffused and why in the process of diffusion they fracture along certain lines and in certain direction. (Hall 1996b : 434)

Tout en admettant que l'idéologie s'élabore à partir du sens commun et des pratiques de la vie quotidienne, il est possible que les catégories utilisées dans l'idéologie s'éloignent du sens commun. De plus, ces catégories sont sujettes à conflit quant à leur contenu. La relation entre habitus (ou sens commun) et idéologie (ou représentations), comme Bourdieu l'a souligné, n'est pas fixe, mais peut varier, à cause de l'autonomie relative de l'une par rapport à l'autre et vice-versa. Les significations explicites qui résultent du développement de l'idéologie peuvent par la suite servir de base à un nouvel habitus, donc servir de base à l'hégémonie dans son sens culturel. Mais, le décalage entre habitus et idéologie est ce qui fait qu'il y a des marges d'incertitude, du flou, dans l'hégémonie. Cette inadéquation partielle permet de poser que l'hégémonie n'est jamais totale, elle laisse des marges de flou, et dans les catégories dominantes qu'elle met en marche et dans la perception des catégories. Ainsi, dans le sens du travail, il y a une dimension « inconsciente » dans le sens où une partie des concepts et des mécanismes et des catégories échappent à l'interprétation, à une mise en signification directe. Mais en même temps, les personnes ne sont pas entièrement « trompées » par ce qui leur arrive. Cette dernière dimension ne peut pas être évacuée dans l'*illusio*, dans le jeu.

L'expérience du travail est une expérience « immédiate », quotidienne (Hall 1996a : 38), pensée spontanément de façon immédiate. Nous n'engageons pas à chaque instant une analyse systématique des mécanismes sous-jacents à la logique du travail et du capitalisme, mais dans un même temps, les personnes font des prises de distances, élaborent des alternatives et des façons différentes de concevoir le monde. Il faut donc concevoir qu'il y a un espace flou et indéterminé dans les actions et les représentations. Cet espace se forme entre les pratiques de la vie quotidienne dans le sens commun et un ensemble de représentations. Du point de vue d'une dynamique des transformations sociales, il faut donc prendre en compte les décalages entre les processus engendrés par le capitalisme et les pratiques de la vie quotidienne. Ces décalages ne se construisent pas seulement sur l'effet d'hystérésis. Ils se produisent entre les formes de domination incorporées, les représentations du monde et la conscience de ces décalages. Les transformations s'agencent autour de ce que R. Williams a nommé structure de sentiments (*structure of feelings*) qu'il définit comme suit :

For Structure of feelings can be defined as social experiences *in solution*, as distinct from other social semantic formations which have been *precipitated* and are more evidently and more immediately available. [...] the effective formations of most actual art relate to already manifest social formations, dominant or residual, and it is primarily to emergent formations (though often in the form of modification or disturbance in older forms) that the structure of feelings, *as solution*, relates. (Williams 1979 : 133-134)

C'est à partir de ces formations émergentes que certaines valeurs, certaines pratiques peuvent passer vers des formes plus explicites, négociables, et s'intègrent alors à l'idéologie. Ces processus (ces modes d'incorporation et de dés-incorporation)

s'établissent selon les Comaroff le long d'une chaîne de conscience (*a chain of consciousness* ; Comaroff & Comaroff 1991 : 24), l'idéologie et l'hégémonie étant respectivement à des pôles opposés. Ils ne sont pas vus comme étant des éléments dont le contenu est fixe, mais plutôt comme des processus qui peuvent à un moment donné se modifier, bien qu'une structure hégémonique puisse rester relativement stable pendant une période donnée. De plus, le long de cette chaîne de conscience (entre l'inconscient et le conscient), on trouve un espace liminal de l'expérience humaine, une reconnaissance partielle, où peuvent se négocier des nouvelles formes de contenu. C'est que le « contenu de la conscience n'est pas fixe ». C'est de cette zone liminale (*realm*) que peuvent émerger de nouvelles formes de contestation. Comme l'ont très justement fait remarquer les Comaroff, la conscience est rarement traitée comme un problème :

It is understood as content not form, as knowledge not modes of knowing. [...] it is also the realm from which emanate the poetics of history, the innovative impulses of the bricoleur and the organic intellectual, the novel imagery called upon to bear content of symbolic struggles. (Comaroff & Comaroff 1991: 29)

Cet espace liminal est donc aussi le lieu d'apparition de nouvelles relations entre la forme et le contenu.

En considérant le contenu de la conscience des agents comme quelque chose qui n'est pas entièrement fixe, cela ne veut pas dire que nous nifions la présence de structurations. Il nous faut donc clarifier comment allier le non fixe et les structurations. En suivant Povinelli (2006), on peut penser qu'il y a des ouvertures



dans l'expérience et qu'elles permettent l'émergence de quelque chose de nouveau, mais à partir des structures :

In other words, at least some of these men not only experience an opening—a difference—between the affective, energetic, and logical grounds of their interpretation of the social field, they also reflect on this opening, its meaning, its possibilities, and trajectories.

Now note, *the opening* I am describing here is within the dynamic of habitus. It can also be within the necessarily incommensurate nature of social relations. And it can be between habitus and social relations if there is any real difference between these two things. Moreover, although Bourdieu describes this instance of an opening as a “contradiction” in other cases, it might be more of a sliding or slippage. In any case, an opening may well be existentially, but the attitude, policy, or posture adopted in relation to this particular kind of object is not in the nature of the object. (Povinelli 2006b : 6)

Ces ouvertures entre le corps, l'environnement et les interprétations permettent de prendre une position critique qui peut mener à des nouvelles formes ou, au contraire, renforcer l'interprétation, ce qu'elle appelle « the issue of stance » ou « deuxième ordre d'interprétation ». Ce deuxième ordre d'interprétation peut fournir à la fois la possibilité d'une ouverture ou de fermeture et, sur une autre échelle, de l'élaboration de projets normatifs ou contre normatifs : « It is not the content of the action as the dissonance it creates among the order of habituated interpretation and the stance one takes to this dissonance » (Povinelli 2006a : 19)

Les Comaroff, en parlant d'hégémonie, soulignent aussi qu'il y a des dissonances qui peuvent surgir entre le monde représenté et le monde tel qu'il est vécu, dissonances qui parfois deviennent palpables, insupportables. Cette notion de dissonance, chez les Comaroff, fait référence à Gramsci et à la notion de *conscience contradictoire*, autrement dit : « The discontinuity between (1) the world as hegemonically

constituted and (2) the world as practically apprehended and ideologically represented by subordinated people » (1992 : 26).

En cela, les pratiques et les représentations nous informent sur la façon de faire du sens et nous renseignent sur les aspects conscient et inconscient du discours, des actions et des structures. Elles constituent ainsi un outil méthodologique précieux (Comaroff & Comaroff 1991).

Le consensus dépend, d'une part, des modes d'incorporations et des structurations et, d'autre part, des idéologies qui contribuent au maintien du cadre hégémonique et qui offrent aussi, au moyen du jeu des contestations, des contradictions, des résistances, une marge de manœuvre, aussi bien au niveau de la conscience que des représentations.

Ce qu'il faut retenir de l'approche de l'hégémonie chez les Comaroff, c'est la notion de zone liminale entre ce qui est conscient et ce qui est inconscient. Ceci pour plusieurs raisons. Premièrement, on l'a vu chez Gramsci et chez Bourdieu, les théories sur l'hégémonie et la domination sont toujours confrontées à la question de fausse conscience ou plutôt à la notion de conscience. Bourdieu l'a dépassée en élaborant son concept d'habitus et en insistant sur l'incorporation des modes de domination dans les corps. Chez les Comaroff, la zone liminale qui nous est proposée permet d'identifier deux choses importantes : (1) la possibilité d'une hégémonie partielle ; et (2) la possibilité de l'analyse des transformations.

Ainsi, l'idéologie nous oriente vers une forme explicite de domination et cela devrait nous aider à mieux comprendre ce qui est incorporé, ce qui est négocié ou rejeté. Insistons aussi avec les Comaroff que le contenu de la conscience n'est pas fixe et qu'il varie. Il s'appuie néanmoins sur un ensemble de représentations dominantes qui ont été incorporées et à partir desquelles s'établissent des revendications, des moyens de transformer les choses. Mais insistons encore sur le fait que ces revendications sont toujours partielles parce que les sujets connaissants n'ont toujours qu'une vision partielle des choses. Je n'irai pas jusqu'à dire, comme Bourdieu semble le faire, que seuls les intellectuels peuvent mettre en évidence une vision totale et que la conscience est toujours partielle pour les autres. Je n'irai pas non plus du côté de l'intellectuel organique gramscien.

La question des transformations sociales nous engage à préciser notre approche historique et à préciser la question de crise.

## HISTOIRE, MODERNITÉ, CRISE ET FLEXIBILISATION DU CAPITALISME

### *Histoire et modernité*

L'étude de la crise japonaise des années 1990 et des transformations du sens du travail exige un examen des conditions dans lesquelles cette crise est apparue et de son déroulement. De fait, mon approche tient compte des développements historiques à diverses époques. Cette approche historique se fonde sur trois principes.

Premièrement, il n'y a pas de logique prédéterminée de l'histoire. Elle se construit à mesure, sur la base des conditions existantes, mais sans que celles-ci ne déterminent totalement le déroulement des événements. Autrement dit, les transformations historiques s'appuient sur les conditions existantes à un moment donné, mais des événements fortuits, liés, entre autres, à la résolution de conflits dont l'issue n'est pas prédéterminée, entrent aussi en jeu et ne sont pas définis complètement par les structures existantes (Bernier 1990).

Deuxièmement, l'histoire permet de mettre en relief la formation et l'apparition des structures et des pratiques. Dans ces processus, ainsi que dans les transformations historiques, les luttes et les conflits sont essentiels. On le verra amplement dans le chapitre deux, l'élaboration d'une définition du travail au Japon résulte de nombreux conflits sociaux, conflits qui mettent en jeu des groupes qui se forment dans la lutte même et qui développent diverses stratégies. La consolidation des structures est le résultat de ces luttes et de ces stratégies.

Troisièmement, une vision diachronique permet de mieux comprendre le présent. Elle permet en effet de rendre compte de la place des différents groupes, de leurs relations, de leurs conflits et de la portée des enjeux. En outre, dans le cas du Japon où l'appel à la tradition est une stratégie courante de légitimation, une approche historique permet de contrer divers poncifs, comme cette vision du Japon comme naturellement homogène, harmonieux et uniforme. Une approche historique permettra enfin de présenter une vision plus diversifiée du monde du travail au Japon, en évitant la

vision elle aussi homogène et caricaturale qui est souvent présentée comme explicative.

Quatrièmement, l'approche historique permet de cerner dans cette recherche comment, à partir des années 1920, le consensus et la rationalisation ont été mis en place pour contrôler la modernité, ses excès, et que c'est avec cette définition que l'on va élaborer une définition morale du travail. Elle sera reformulée dans l'après-guerre à l'issue des conflits ouvriers et d'une riposte patronale, ce qui permettra l'établissement de ce qu'on a appelé le 'système de 1955'. Ce postulat nous amènera à montrer que la modernité est vue comme un élément occidental et que c'est par la volonté de maîtriser cet aspect de la modernité qu'une conception particulière du travail s'est formée à partir des années 1920 puis reformulée dans les années 1950. Cette vision joue un rôle important dans les mécanismes hégémoniques de l'après-guerre.

La modernité fait référence, en gros, à un ensemble de phénomènes, apparus en Occident à partir du 18<sup>ème</sup> siècle, comme la primauté de la raison et de la science sur les croyances religieuses, la définition d'idéologies universalisantes et la mise en place d'un État fondé sur l'idée d'une nation culturellement homogène et au moins en partie sur le droit. La modernité a accompagné la mise en place du capitalisme. La modernisation est le processus d'établissement de la modernité. Au Japon, le processus de modernisation ainsi défini débute avec la Restauration de Meiji en 1868. Mais l'avènement de la modernité prendra quelques décennies et on peut dire qu'elle

est présente comme telle, dans les années 1920. La modernité fait référence à un ensemble de phénomènes historiquement situables, dans le cas du Japon, les années 1920, et la modernisation fait directement référence au projet de rationalisation qui prendra une forme particulière, comme nous allons le voir. En conséquence, pour comprendre l'établissement du cadre hégémonique dans les années 1950 et l'incorporation des valeurs rattachées au travail, il faut passer par la modernité.

Précisons d'emblée qu'il ne s'agit pas ici de faire un examen élaboré du concept de modernité, mais de montrer comment la modernité et les processus qui l'accompagnent ont joué un rôle déterminant au Japon depuis la restauration de Meiji. Nous verrons en particulier la place de la perception du moderne dans les années 1920 dans la définition du travail et de la vie quotidienne.<sup>29</sup> Il y a bien sûr des définitions divergentes de la modernité. À ce titre, prenons comme point de départ la définition d'Ivy :

What I mean by modern- as if one could simply define it – indicates not only the urban strategies, capitalist structures of life, and mechanical and electrical forms of reproduction that came into the sharpest relief in the Japan of the 1920s. It indicates the problem of the nation-state and its correlation with a capitalist colonialism that ensured Japan would be pulled into the global geopolitical matrix from the mid-nineteenth century on. It indicates as well the changes effected in identities and subjectivities, through the emergence of individualism and the new modes of interiority; in relationships to temporality, through the emergence of tradition as the background against which progressive history could be situated; and in institutional procedures, through what Foucault has called individualization and totalization: bureaucratic rationalism, Taylorized modes of production, novel forms of

---

<sup>29</sup> Je ne cherche pas non plus à diagnostiquer la société japonaise comme moderne ou post moderne mais plutôt à identifier les conditions d'émergence d'une définition morale du travail dans un contexte donné et qui sera récupérée pour devenir hégémonique.

image representation, mass media, scientific discipline. In their historical specificity, these modes, procedures, and apparatus constitute a discursive complex, which I think of as the modern. (Ivy 1995 : 4-5)

Il s'agit donc d'un moment de rupture avec des pratiques antérieures. Ces ruptures, nous l'avons vu dans la définition générale d'Ivy, sont provoquées, d'une part, par de nouveaux modes de production, de circulation et de consommation (Harvey, 1990), et, d'autre part, par de nouveaux modes de représentation, de travail, de vie quotidienne (souvent urbaine). D'ailleurs, pour parler de ce phénomène, plusieurs auteurs ont parlé de *coeval modernity* afin de le distinguer de ses caractéristiques occidentales et d'insister sur le caractère parallèle de la modernité au Japon. Il faut distinguer les mécanismes de la modernité et l'imaginaire social de la modernité. Autrement dit : « the social imaginary is not a set of ideas; rather it is what enables, through making sense of, the practice of society » (Taylor 2002 : 91).<sup>30</sup> La modernité évoque donc une rupture avec « la tradition » et des transformations dans tous les domaines du social. Cette rupture se résout paradoxalement, comme l'ont montré plusieurs auteurs, par une reformulation de la tradition. Au Japon, ce qui caractérise la modernité, c'est l'effort que les dirigeants, les bureaucrates, les hommes d'affaires et les intellectuels ont fait pour tenter d'en contrôler les effets qui étaient vus comme pervers (mouvement qui a débuté au 19<sup>ème</sup> siècle) et qui a abouti dans les années 1930 à l'affirmation chez certains philosophes et intellectuels de la supériorité de l'esprit japonais sur l'esprit occidental (Bernier 2004, Harootunian 2000b). Notamment, la modernité au Japon s'est caractérisée par la redéfinition des liens entre

---

<sup>30</sup> Pour une élaboration du concept voir Taylor, Charles, 2002, « Modern Social Imaginaries », *Public Culture* 14 (1) :91-124.

l'État et la société civile et c'est notamment à partir des notions de rationalisation et de consensus que ces liens se sont dessinés.

Le sens du travail a donc été défini dans un rapport à une structure historique existante, mais aussi au moyen de la redéfinition de cette structure afin de contrôler les effets pervers du moderne, définition qui va mettre en exergue une conception de la nation et d'une culture particulière et la définition *d'une économie morale*<sup>31</sup> (Bernier 1995) qui, associée aux nouvelles pratiques, va permettre la formulation d'un nouvel imaginaire social (Taylor 2002)

Je mettrai donc l'accent sur la formation des rapports de domination et la définition du cadre hégémonique afin d'identifier les processus de légitimation, de contrôle et de justification idéologique employés par l'État et les institutions dans la définition du travail. L'objectif est de souligner le rapport particulier qui s'est établi entre le travail et la vie à l'extérieur de l'entreprise. Ce rapport peut s'articuler de différentes manières. Par exemple, dans une étude en Hongrie, Burawoy posait que les entreprises en instaurant leur propre institution opéraient une séparation :

The internal state, the internal labor market, and the constitution of work as a game- which sealed workers off from their lives outside work. Family and community compelled workers to deposit their labor at the factory gates, but from there management took over. (Burawoy & Lukacs 1992 : 4)<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Plus à un niveau idéal ou idéologique que dans la réalité des structures. Sur la question d'une économie morale voir aussi Weber (l'éthique) ; Taylor (2002) ou encore Thompson (1963).

<sup>32</sup> Cette thèse est développée par Burawoy dans Burawoy (1979).



En partant de cette observation de Burawoy, j'avancerai qu'au Japon c'est l'inverse qui s'est produit. C'est-à-dire que la division entre le monde du travail et la vie quotidienne est très floue parce qu'on a intégré plusieurs dimensions de la vie sociale au monde du travail (mariage, enterrement, dossiers sur la vie des employés), mais qu'on a aussi intégré plusieurs dimensions du travail à la vie sociale (logique de production, rationalisation de la vie quotidienne, etc.). En effet, comme nous le verrons plus loin, le discours qui entoure le travail a été étroitement relié à une représentation dominante de la communauté et de la famille et à l'éducation. C'est dans cette structuration de la société civile et de l'État que l'hégémonie a pris une forme particulière au Japon. Notamment sous l'égide d'une logique participative.

Une des caractéristiques principales de la modernité est probablement les modes de rationalisation et les formes de pouvoir qui l'accompagnent. Le terme rationalisation a été largement utilisé en sciences sociales afin de désigner l'une des caractéristiques majeures des sociétés contemporaines. Je retiendrai ici l'approche weberienne du terme<sup>33</sup>, c'est-à-dire que la rationalisation se définit par l'augmentation du rôle de la rationalité (adéquation des moyens aux fins) qui fonde la prévisibilité des actions (Matrucelli 1999 : 188). Enfin, les modes de rationalisation sont étroitement reliés à des formes de pouvoir et de domination que nous allons explorer en rapport à la vie quotidienne, au travail et à l'hégémonie. On le verra plus en détail dans le chapitre

---

<sup>33</sup> Matrucelli note que, en fait il deux grandes tendances chez Weber dans la définition de la rationalisation. La première fait référence à une analyse diachronique (voir par exemple l'éthique protestante et l'esprit du capitalisme), l'autre à une approche synchronique qui fait référence à une analyse de la société contemporaine. On peut dire que la rationalisation est un processus donc diachronique, mais à des échelles différentes. C'est la notion de processus qui guide donc notre analyse.

suisant, la rationalisation (*gôrika*) est devenu un maître mot du discours des dirigeants au Japon et il a été appliqué aussi bien au travail qu'à la vie quotidienne. Un des éléments les plus importants de cette application, dans les années 1920 puis dans les années 1950, concerne le discours et les formes d'action de rationalisation de la vie quotidienne qui l'ont accompagnée, autour du « management participatif » (Bourdieu 2003) et des formes d'autoévaluation, prémisses des cercles de qualités qui caractérisent les transformations des modes de gestion au Japon, mais qui ont aussi été introduits dans plusieurs pays depuis une quinzaine d'années.

Enfin, comme je l'ai indiqué plus haut, il faut établir une distinction entre la modernité et la modernisation. La modernisation désigne deux choses : le processus de mise en place de la modernité, mais aussi une idéologie voyant l'avènement de la modernité comme un progrès. La modernité est à distinguer de la notion de modernisation qui présuppose une progression vers un but défini. Le terme *modernisation* est employé dans cette recherche pour désigner la mise en place d'une structure de production et d'une idéologie<sup>34</sup> employée, manipulée, construite afin d'édifier au Japon une économie capitaliste orientée vers la croissance (Garon 1988 ; 1997). La modernisation est donc prise dans cette recherche comme un processus, mais aussi du point de vue d'une forme de croyance qui s'est traduite dans plusieurs sphères de la société japonaise et notamment dans le développement d'une définition

---

<sup>34</sup> Harootunian parle plutôt de modernisme : *I m also using modernism as an ideologization of the process of capitalist modernization and transformation Japanese were experiencing and trying to grasp.* (2000b : xx)

de la vie quotidienne (Garon 1997 ; Garon 1987 ; Harootunian 2000b) et comme support à l'idéologie de la croissance :

When the problem is to mystify the appropriation of surplus, as under capitalism, ideologies play a secondary role in reproducing society. They are diverse and not essential. However, where surplus appropriation is transparent and has therefore to be justified as being in the collective interest, then ideology comes to play a prominent role in everyday life (Burawoy 1992 : 20).

*Structures, contradictions, crise et la flexibilisation du travail*

Les structures sociales comportent toujours une marge d'incohérence et même, certaines contradictions. Ces contradictions sont structurales, elles se trouvent dans les principes mêmes d'organisation et dans les doctrines explicites (voir Friedland & Alford 1991). Mais elles sont aussi à la base des conflits sociaux, à la base des luttes entre groupes sociaux. Notons que les groupes qui entrent en conflit ne sont pas totalement déterminés par les conditions structurales de leur apparition : le mouvement même de leur constitution, mouvement en partie aléatoire puisque lié à la dialectique de la relation entre les représentants et les représentés (Bourdieu 1984a), crée des conditions nouvelles qui ne sont pas prévisibles seulement sur la base des structures préexistantes.

Les contradictions et les conflits peuvent mener dans certaines circonstances à une crise, qui est une rupture majeure dans le fonctionnement d'une institution ou de l'ensemble social et qui entraîne une remise en question du pouvoir institutionnalisé

et de l'hégémonie. Cette remise en question peut déboucher sur des transformations majeures de l'ordre social et institutionnel, ainsi que de l'organisation du pouvoir, mais ces transformations ne sont pas inévitables. Certaines crises, comme celle de 1968 en France, se terminent par des ajustements mineurs dans un ordre hégémonique qui se maintient (Bourdieu 1984b). Malgré cette possibilité de maintien d'un ordre hégémonique, la crise est souvent le moment de transformations majeures.

Le premier point qu'il faut mentionner en ce qui concerne la crise, c'est son rapport avec les transformations, notamment l'émergence d'une nouvelle forme de discours idéologique. Précisons que sur ce point la crise n'est pas la cause déterminante des transformations du travail et du discours sur la société. La crise, en rendant certaines contradictions manifestes, constitue le cadre favorisant l'émergence des nouvelles pratiques ou des nouveaux discours et elle constitue les limites à l'intérieur desquelles l'idéologie et la pratique se constituent, se négocient et se transforment. Ainsi, la crise économique et politique fournit, pour reprendre l'expression de Hall, un *répertoire de catégories* (Hall 1996a ; Hall 1996b ; Morley & Chen 1996)

Par exemple, la déréglementation et la délocalisation des processus de production ne sont pas en soi un produit de la crise, mais bien plus des mesures prises pour assurer et légitimer de nouvelles pratiques. La crise n'étant ici qu'un prétexte, un référent flou et diffus qui permet la construction ou le maintien et la diffusion d'une nouvelle idéologie.

Deuxièmement, la crise manifeste, met à jour si l'on veut, les contradictions existantes, mais pas de façon claire. Ce que je veux dire par là, c'est que, par exemple, l'évidence de la crise financière se traduit par des réponses variées et que, du point de vue des individus, elle se traduit surtout par un sentiment diffus d'incertitude, mais qui peut prendre aussi parfois des allures très concrètes devant les contraintes exercées par les conditions et les possibilités d'action.

Il y a donc deux aspects importants à retenir lorsqu'on parle de crise d'abord, des mesures et des effets concrets sur la structure sociale, sur les relations de travail et sur l'économie et le politique ; ensuite la mise en place, ou plutôt devrais-je dire, la modification des référents qui se traduit par un décalage entre les attentes et ce qui est vécu dans les structures en changement. Ce qui peut mener à de nouvelles façons de penser le monde. En ce sens, les pratiques et les représentations du travail sont en première ligne des tensions qui s'exercent entre les modifications *objectives* de l'économie et les transformations *subjectives* des pratiques et des représentations.

Troisièmement, il y a une tension effective entre les intérêts des différents groupes. Ces tensions se traduisent par des luttes qui visent à maintenir ou à gagner du capital symbolique. Ces tensions sont asymétriques dans le sens où il y a dans les structures et entre les structures des asymétries de pouvoir (politique, de diffusion idéologique, financier, etc.) et de contrôle des structures. C'est aussi un des éléments clés de la crise, l'État (et ses ramifications) s'efforce constamment de maintenir le contrôle et de reproduire l'hégémonie.

J'insisterai sur le fait que les transformations du travail s'accompagnent d'une transformation de l'idéologie dominante qui joue un rôle important dans ces processus et qui vise à les justifier. C'est ce que Boltanski et Chiapello appellent *le nouvel esprit du capitalisme*. À l'aide de cette notion, ils font d'abord référence à « un ensemble de croyances associées à l'ordre capitaliste qui contribue à justifier cet ordre et à le soutenir en légitimant le mode d'action et les dispositions qui sont cohérentes avec lui » (Boltanski & Chiapello 1999 : 46).

Cet aspect est « nouveau » parce qu'il se démarque des périodes précédentes par l'apparition de nouvelles formes de légitimation des inégalités et il a pour projet la transformation d'un certain nombre d'institutions. Ces nouvelles formes de légitimation ne décrivent pas forcément ce qui *est*, mais plutôt ce qui *devrait être*. En ce sens, surtout dans des phases de transition, l'esprit du capitalisme est une sorte de discours performatif. En conséquence, le contenu du nouvel esprit du capitalisme doit être vu moins « comme une description de la façon dont l'économie fonctionne (bien que pour avoir de l'effet, il doit être basé sur des processus réels) qu'un moyen performatif, comme une idéologie dont le dessin est de favoriser l'émergence de nouvelles structures » (Bernier, inédit).

Du point de vue de la conception du travail au Japon, ce nouvel esprit du capitalisme pose des problèmes qui s'ajoutent à la redéfinition du *régime de travail*. En effet, pour les dirigeants des grandes entreprises, les processus de déréglementation pose un dilemme, à savoir redéfinir le cadre de l'entreprise ou maintenir une vision telle que définie dans les années 1950. Cette dernière a assuré une certaine cohésion dans la

représentation du travail tout en favorisant l'identification des employés à l'entreprise. Mais le contexte a changé avec la crise, ce qui a donné lieu à un discours nouveaux et à la constitution de nouvelles pratiques qui insistent beaucoup plus sur les qualifications et la mobilité des employés. Nous verrons en particulier que le discours sur la fin du système d'emploi à vie a un impact important sur la représentation et les pratiques du travail dans les entreprises au Japon.

Le terme *régime de travail* (Burawoy 1979 ; Burawoy 1985) s'applique à l'ensemble des facteurs qui, en un temps historique donné, ont un impact sur la façon dont le travail est organisé et vécu dans une entreprise. Ce concept comporte un aspect organisationnel, un mode de gestion et de relation de travail, mais aussi des relations de pouvoirs et d'autorité. Il est relié à l'appareil de production qui comprend les relations entre le travail et le capital. De plus, ce qui caractérise le régime de travail, c'est qu'il est fondé sur une combinaison entre la contrainte et le consensus dans l'entreprise (en particulier à travers la notion de « work as game » ; Burawoy 1979), donc sur l'obscurcissement des modes de dominations. Autrement dit, l'objectif du régime de travail est de garantir l'imposition d'une idéologie dominante basée sur la formation du consensus et la coopération. C'est ce que Burawoy appellera plus tard *the hegemonic regime of advanced capitalism* (Burawoy, 2001: 27).

De mon côté, j'avancerai que la logique participative et la coopération, dont l'État et les gestionnaires d'entreprises ont fait la promotion dans l'idéologie depuis les années 1920, a permis d'effacer les frontières entre l'entreprise et la vie quotidienne,

favorisant ainsi une définition du travail qui s'étend à différentes sphères du social (loisirs, famille, etc.).

Dans l'analyse des transformations du sens du travail, il faut considérer, d'une part, plusieurs phénomènes reliés au mode de production et à ses conséquences sur les relations de travail et sur le rapport à l'organisation sociale (Baldoz 2001). Mais, d'autre part, il faut aussi examiner les transformations du sens du travail comme fonction morale, comme concept identitaire (Sennett 1998) et son rôle dans l'intégration sociale (Castel 1995), dans les formes de résistance ou de reproduction de l'ordre établi (Willis 1977).

Par ailleurs, le terme fragmentation fait référence aux processus d'accumulation flexible du capital qui divisent les unités économiques, augmentent l'insécurité et produisent de la différenciation sociale et de l'hétérogénéité. Ces processus s'accompagnent de nouvelles façons de penser et d'interagir en société (Harvey 2001). C'est aussi en relation à cette fragmentation et aux transformations du pouvoir qu'il faut penser le sens du travail, les rapports de genre et l'apparition de nouvelles formes de subjectivité (Ortner 2005).

## CONCLUSION : VERS LE SENS DU TRAVAIL

Pour terminer, j'ai proposé dans ce chapitre qu'il faut s'appuyer sur une approche qui tient compte des mécanismes larges de l'économie politique et qui en même temps considère comment le pouvoir façonne l'univers du travail pour comprendre les



transformations du sens du travail en période de crise au Japon. Pour ce faire, j'ai avancé, en comparant Gramsci et Bourdieu, que l'hégémonie n'est jamais totale et que l'espace entre les positions et les dispositions est de plus en plus complexe. La comparaison entre Gramsci et Bourdieu m'a aussi permis d'avancer que les transformations des pratiques et des représentations peuvent prendre place dans la conscience, dans une zone de reconnaissance partielle entre l'hégémonie et l'idéologie, mais aussi par rapport à l'habitus, dans les dissonances qui amènent un deuxième ordre d'interprétation. J'ai aussi suggéré que c'est à partir de ces zones de flou que peuvent émerger de nouvelles représentations du monde.

J'ai aussi proposé que le travail génère du sens, par les systèmes de production et par la perception de cette production, c'est-à-dire des valeurs, des choix qui s'organisent à partir des positions que les personnes occupent dans l'espace social et dans les classes, mais aussi vis-à-vis de l'imaginaire, autrement dit dans des espaces qui sont partiellement en rapport à ces positions.

Enfin, j'ai souligné que certaines théories du pouvoir s'appuient sur une conception particulière de la conscience qui correspond à une position intellectuelle. D'une part, organique (mais trop spontanée) avec Gramsci et, d'autre part, totale (contradictoire) avec Bourdieu. Sans me comparer avec ces deux auteurs, je me dois néanmoins d'explicitier ma position. Je pense que le chercheur tout comme ceux qu'il étudie ont une connaissance partielle du monde, mais qu'elle varie et que le chercheur possède des outils qui permettent de mettre en évidence certains mécanismes de faire du sens, un sens explicité. D'un autre côté, il semble clair que, chez les personnes que j'ai

rencontrées durant mon enquête de terrain, il y a une connaissance approfondie et explicite du monde qui les entoure. Néanmoins, cette connaissance est partielle et partielle. Elle permet d'élaborer des stratégies limitées à l'intérieur du cadre hégémonique. Stratégies de contestation, d'adaptation, qui visent à transformer les pratiques établies. En même temps, ces stratégies sont partielles et elles sont récupérées par le discours dominant. Elles sont l'enjeu d'une lutte de définition dont les mots clés sont la morale et la liberté.

## CHAPITRE 2 - MODERNITÉ, TRAVAIL ET VIE QUOTIDIENNE : DE L'IDÉOLOGIE À L'HÉGÉMONIE

Intérêt de Léon Davidovitch pour l'américanisme ; ses articles, ses enquêtes sur le « byt »<sup>35</sup> et sur la littérature, activités plus liées entre elles qu'il ne pouvait sembler, puisque les nouvelles méthodes de travail sont indissociables d'une nouvelle façon de vivre, de penser et de sentir la vie : on ne peut obtenir des succès dans un domaine sans obtenir des résultats tangibles dans l'autre. (Gramsci, 1934 : 199), Cahiers 22, *Américanisme et fordisme*.

### INTRODUCTION

Plusieurs auteurs ont souligné que les entreprises occupent une place centrale dans la société japonaise, insistant sur l'importance des relations de travail et de l'entreprise, dans l'économie bien sûr, mais aussi dans le processus de socialisation des individus. Certains régulationnistes ont d'ailleurs parlé à ce titre de « compagnie-isme » et vont même jusqu'à mentionner l'absence de « société civile » au Japon qui, selon ce discours, serait accaparé par les entreprises (Hanada, 1997; Yamada, 2000). Je n'irai pas jusque-là, mais on peut dire que la grande entreprise, de par son mode de relations de travail, par son système de recrutement basé sur la performance scolaire et sur la réputation des universités, par les processus d'identification des employés ou encore par son système d'emploi, a une place centrale dans la société japonaise.

De fait, l'entreprise accapare, du moins pour ses employés permanents, plusieurs sphères de la vie sociale. À titre d'exemple, il existe des mesures d'aide pour le logement, des assurances, et même dans certaines compagnies des cimetières

---

<sup>35</sup> Vie quotidienne en russe.

d'entreprises. Cette omniprésence de l'entreprise et les rapports étroits qu'elle établit entre différentes sphères institutionnelles comme l'éducation et la famille ont conduit certains auteurs à parler de la grande entreprise et des valeurs qu'elle véhicule comme étant hégémoniques (Gordon 1998 ; Price 1997). En particulier, du point de vue du régime de travail et de l'idéologie de la coopération entre les syndicats et les gestionnaires où les relations de pouvoirs ont été obscurcies par « the cooperative order » pour reprendre l'expression de Gordon : « the idea that employees were best served by devoting themselves wholeheartedly to company goals became a widespread article of faith, and the hegemony of corporate values took hold in workplaces and the wider society » (Gordon 1998 :131). En fait, les grandes entreprises japonaises ont une position de médiation entre les politiques gouvernementales et la société civile. Il s'agit donc de montrer comment le sens du travail s'est structuré historiquement et d'expliquer comment une signification particulière du travail en est venue à être incorporée comme une définition dominante, allant de soi, et donc hégémonique. Toutefois, l'hégémonie n'est jamais totale et nous examinerons comment elle forme un cadre d'intelligibilité à travers des formes de typifications tel que l'a proposé William Kelly :

However, I would argue that, nonetheless, these represent typifications of life that gained enormous ordering power in the last three decades. Here I use "typification" in a sense similar to Renato Rosaldo (1980: 153): "as constructs that serve less to regulate conducts than to provide the terms within which action becomes intelligible". They do not stand as a structural summary of what contemporary Japan is. This New Middle class folk sociology is but a loose pattern of expectation that requires interpretation to be realized. Their social enactment is never simple. It is fitful and it is conflictful, because interpretations that people choose to make or are forced to accept have depended on their positions in local fields of differential influence. (Kelly, 1986 : 605)

Ainsi, pour mettre en évidence les processus de transformation puis d'incorporation hégémonique, il faut, en suivant Bourdieu, « *reconstruire l'histoire du travail historique de déshistoricisation* » et faire « *l'histoire des agents et des institutions qui concourent en permanence à assurer ces permanences* » (Bourdieu 1998 : 90). Cette tâche dépasse bien évidemment le cadre de ce chapitre et même de cette thèse. Néanmoins, je vais montrer comment la rationalisation et le consensus défendus par l'État, les bureaucrates et les grandes entreprises vont jouer un rôle majeur dans la formation et l'acceptation du cadre hégémonique et comment ces deux concepts vont s'articuler, par rapport à la modernité, dans la définition du travail et dans la définition de la vie quotidienne.

Dans l'introduction générale, j'ai avancé que le cadre hégémonique qui s'est mis en place dans les années 1950 était une conséquence du mouvement politique, économique et social qui a émergé à partir des années 1920 en réaction à la modernité, puis des mesures imposées par les Américains après 1945, et de la réaction des autorités japonaises à ces mesures.

Il s'agit, d'une part, de montrer comment le sens du travail s'est structuré historiquement et, d'autre part, de montrer comment une signification particulière du travail en est venue à être incorporée comme une définition dominante qui va de soi, donc hégémonique. Cette définition est caractérisée par l'absence relative de division entre le régime de travail et la vie quotidienne. Autrement dit, elle a favorisé la même logique participative et s'appuie, comme nous l'avons vu au chapitre précédent, sur

une idéologie où les processus d'appropriation du surplus du capitalisme doivent être justifiés (du moins en partie) comme étant l'intérêt de tous et, ultimement, celui de la nation. La logique qui sous-tend ces correspondances (travail-vie quotidienne ; individu-État) repose sur l'effort des dirigeants japonais (l'État, la bureaucratie, les intellectuels, les hommes d'affaires) pour définir la société de telle sorte qu'elle soit capable d'intégrer une influence occidentale, mais en voulant maîtriser ses effets sur la société, d'abord dans les années 1920, puis dans les années 1950. Deuxièmement, cette correspondance s'est traduite, sous sa forme la plus visible, par deux thèmes idéologiques, qui sont la rationalisation (*gôrika*) et le consensus, qui ont affecté la formation de politiques de gestion de la vie quotidienne et la politique de gestion du régime de travail. Enfin, le travail, la famille et l'éducation ont constitué un cadre institutionnel très serré qui a permis d'établir et de maintenir ces correspondances.

Ce chapitre a deux objectifs. Premièrement, je veux montrer comment l'État, la bureaucratie et les grandes entreprises ont favorisé l'acceptation d'une conception dominante du travail et, ce faisant, comment les pratiques et les représentations du travail ont été renforcées par l'application de ces mêmes mécanismes à d'autres sphères de l'organisation sociale en favorisant la participation active de la population. Deuxièmement, je montrerai comment la définition du travail a participé à la constitution et à l'acceptation du cadre hégémonique qui se forme dans les années 1950 au Japon et comment le régime de travail, en utilisant le consensus et la rationalisation, a favorisé l'incorporation des représentations et des pratiques qui ont assuré la consolidation et la permanence de ce cadre.

La définition de la rationalisation et du consensus, déclinée de différentes manières, va permettre de maintenir une frontière floue entre la vie des individus, le travail et l'État dans deux contextes historiques différents, mais reliés entre eux. D'abord, cette définition sera liée à la réaction du pays face à la modernité dans les années 1920 et 1930. Ensuite, la définition du travail et de son rapport à la vie quotidienne sera reformulée après la Deuxième Guerre mondiale, à l'issue des conflits entre les syndicats et le patronat, et à l'aide d'une politique axée sur la croissance économique. Nous verrons que, dans cette reformulation, il y a plusieurs éléments de continuité entre l'idéologie de l'avant-guerre et celle des années 1950. Enfin, le maintien des rapports de domination et l'incorporation des valeurs dominantes sont passés par le biais d'un *modus operandi*. Autrement dit, les liens institutionnels, la standardisation des pratiques et des attentes ont favorisé la naturalisation des pratiques et des représentations dans l'entreprise et dans la vie quotidienne.

#### MODERNITÉ, RATIONALISATION ET CONSENSUS : L'ENTRE-DEUX-GUERRES

Au Japon, la notion de modernité fait référence à un ensemble complexe de transformations inter-reliées, comme nous l'avons vu dans la définition d'Ivy au chapitre précédent ou encore comme le propose Taylor :

By modernity I mean that historically unprecedented amalgam of new practices and institutional forms (science, technology, industrial production, urbanization), of new ways of living (individualism, secularization, instrumental rationality), and new forms of malaise (alienation, meaninglessness, a sense of impending social dissolution). (Taylor 2002 : 19)

Ce que ces deux auteurs (et plusieurs autres) proposent, c'est que la modernité doit être comprise comme un ensemble complexe, à l'intérieur duquel il existe une tension constante entre sa définition en Occident et la façon dont elle a été reçue, mais aussi reformulée ailleurs.<sup>36</sup>

D'abord, cette notion indique les transformations des représentations du monde induites par les processus du capitalisme, c'est-à-dire l'incorporation de nouvelles subjectivités, de nouveaux discours sur le contemporain et aussi sur la tradition. La modernité fait aussi référence à de nouvelles façons de faire, notamment dans la production et la consommation ou encore dans la façon de vivre le quotidien. Ensuite, la modernité a pris la forme d'une tension constante (ou d'aporie<sup>37</sup>) entre une modernité vue comme un élément occidental et l'incorporation (accompagnée de résistance explicite) des éléments du moderne dans la société japonaise. À ce titre, le travail tient une place particulière dans la tentative de résolution de ce dilemme puisqu'immédiatement reliée à la transformation des modes de production et à l'industrialisation et, dès la Restauration de Meiji, les dirigeants d'entreprises, les bureaucrates et les politiciens ont proposé plusieurs formulations de la spécificité des relations de travail au Japon. Cette tentative de définir un mode particulier d'incorporation partielle de la modernité a servi deux objectifs. En premier lieu, elle a

---

<sup>36</sup> Au Japon, la définition particulière d'« une modernité » s'est articulée dans les années 20. Il n'y a pas de définitions simples de la modernité, du moderne. Pour désigner la modernité japonaise plusieurs auteurs parlent à ce titre de co-eval modernity ou co-existing modernity (Harootunian 2000a, Harootunian 2000b : xvi), alternate modernity. Voir aussi par exemple, (Ivy 1995) ; (Sakai 1989), aussi (Pelletier 2003) pour souligner la conceptualisation d'une modernité différente. Cette notion a été défendue en particulier dans le mouvement des études post-coloniales et subalternes.

<sup>37</sup> Harootunian 2000.



permis de définir une politique industrielle et d'obtenir à la longue un certain contrôle sur la main-d'œuvre. En deuxième lieu, elle a été accompagnée de l'affirmation d'une identité nationale fondée sur l'amalgame de la technique moderne et d'une culture ou d'un esprit particulier. Ainsi, a-t-on vu apparaître, avec les débuts du développement industriel et l'implantation des techniques de production occidentales, un discours qui définissait l'esprit japonais par rapport aux techniques occidentales, à l'aide de slogans tels que *tôyô dôtoku, seiyô gijutsu* (moralité japonaise, technique occidentale) ou encore *wakon yôsai* (esprit japonais, techniques occidentales).

C'est dans les années 1920 et 1930 que le discours pour dépasser (et contrôler) la modernité s'est fait le plus fort. Dans l'idéologie, cette rhétorique s'articule autour de la définition d'une modernité japonaise dépouillée de ses attributs occidentaux tels que l'individualisme et le matérialisme. En fait, si la modernisation<sup>38</sup> est le processus qui accompagne la modernité (le processus d'accession vers la modernité), alors la modernité comporte différents aspects comme le capitalisme, un État moderne et une « conscience moderne ». C'est ce dernier aspect que les Japonais (pas tous) ont voulu transcender. C'est que les dirigeants japonais s'inquiétaient de l'instabilité sociale, des conflits, des divisions et de l'individualisme qui pour eux caractérisaient l'Occident et le système capitaliste.

---

<sup>38</sup> La théorie de la modernisation a eu un impact important dans les études japonaises (1950-60). Cette théorie comporte beaucoup de problèmes (entre autres la présupposition que la modernisation est un processus graduel de convergence vers un idéal démocratique occidental) qui ont été soulevés par de nombreux auteurs. Je ne reviendrai pas sur ces questions. Pour un historique des problèmes relié à la théorie de la modernisation, voir Garon (1994). Ici, l'utilisation du terme modernisation fait référence un processus tel que je l'ai défini dans le chapitre précédent.

De plus, la volonté de contrôle du gouvernement a été renforcée par une conjoncture économique et sociale particulièrement instable. En 1918, les dirigeants ont été aux prises avec ce que l'on a appelé les émeutes du riz. En 1923, c'est le tremblement de terre du Kantô qui a fait des ravages. Enfin, l'instabilité suscitée par une succession de périodes de faible croissance et de récessions entre 1919 et 1930 a augmenté ce sentiment d'incertitude. Tous ces changements ont provoqué des modifications qui ont semé l'inquiétude chez les dirigeants, mais aussi dans la population. L'inquiétude face à la modernité a aussi été provoquée par les inégalités exacerbées, la pauvreté dans les villes, l'insécurité de la petite bourgeoisie, l'émancipation des femmes symbolisée à l'époque par la *moga* (*modan garû*) qui a représenté (de façon exagérée) dans les médias une menace à l'ordre patriarcal (Tipton 2002). La modernité a amené aussi un ensemble de nouvelles technologies, représentations, pratiques et discours sur la productivité, les salaires et la gestion. Ces transformations dans la production et dans l'économie s'accompagnèrent aussi de nouvelles identités, de positions sociales (par exemple, les nouveaux riches, ou les ouvriers qualifiés) qui ont amorcé les premiers balbutiements d'une nouvelle division sexuelle du travail. Ces transformations inscrivent une logique temporelle sous l'égide du nouveau, de la vitesse, de la consommation et des technologies, en somme un modernisme qui, à l'époque, portait l'emblème de l'américanisme (Harootunian 2000b : 66).

En outre, le développement de l'industrie lourde, après 1905, a provoqué des décalages importants à plusieurs niveaux. Décalages entre la campagne qui se vide progressivement et les grands centres urbains, entre une économie dite traditionnelle et le secteur moderne, entre le développement industriel et le niveau de vie des

masses. Les inégalités sont marquées aussi par le pouvoir grandissant des *zaibatsu* qui renforceront leur position en rachetant des entreprises qui traversaient des difficultés économiques. De plus, progressivement, une séparation importante s'est développée entre le régime de travail des grandes entreprises et celui des petites qui sera à l'origine du dualisme économique de l'après-guerre (Bernier 2007 à paraître).

Cet ensemble de facteurs a fortement poussé les dirigeants à essayer de juguler ce qui était vu comme des effets pervers de la modernité (à part le tremblement de terre, bien sûr), d'une part, en tentant de renforcer le contrôle sur la population et, d'autre part, en insistant sur une définition particulière de la culture. Ce mouvement a été vu comme un moyen d'enrayer la modernité par un retour à la communauté.<sup>39</sup>

Fascism in Japan, and elsewhere, appear under the guise of what might be called *gemeinschaft* capitalism and the claims of a social order free from the uncertainties and indeterminacies of an alienated civil society, where eternalized and unchanging cultural or communal order was put into the service of the capitalist mode of production to establish a *capitalism without capitalism*.<sup>40</sup> (Harootounian 2000 : xxx)

Au-delà de la montée du fascisme au Japon, cette volonté de contrôle s'est traduite par deux concepts clés déjà mentionnés qui ont joué un rôle important : la rationalisation (*gôrika*) et le consensus (souvent couvert sous l'égide de la communauté ou du communalisme). Ces deux concepts vont être proposés autant dans les relations de travail que dans la vie quotidienne.

---

<sup>39</sup> Mais une communauté imaginée au sens de Anderson (1983)

<sup>40</sup> L'expression "capitalism without capitalism" est empruntée à Slavoj Žižek.

*Une vie moderne, une vie culturelle*

La vie moderne, en particulier en milieu urbain, a amené son flot de discours, de nouveaux modes de consommation, d'identités et de façons de s'habiller. Si c'est le mot civilisation (*bunmei*) qui était en vogue depuis 1868 jusqu'au début du XXe siècle pour désigner le processus de modernisation, il sera remplacé, dans les années 1920, par un autre terme à la mode, celui de culture (*bunka*). L'ensemble des pratiques et des habitudes associées à la vie moderne a été subsumé sous le terme « vie culturelle » (*bunka seikatsu*). Cette expression désigne tous les domaines de la vie sociale et culturelle : le cinéma, le théâtre, des magazines populaires, radio, etc. pour évoquer la vie moderne<sup>41</sup>. À travers cette nouvelle forme de vie quotidienne, de vie moderne (*modan raifu*), de notions telles que *bunka seikatsu*, se dessinait un nouveau monde. Nouvelles promesses de consommation, d'expériences, d'émotions, de sensations et d'une vie quotidienne introduisant des transformations continues :

Discourse continuously pointed to the succession of events and looked to the future, as the making of constant eventfulness became the principal commodity of newspapers and popular magazine, not to forget the radio and the progressive fragmentation and destabilisation of cultural forms. Yet this reflexive discourse formulated in the immediate postwar period and lived to the prospect of international peace and peace time industrial production and consumption provoked the appearance of new forms of everyday life itself. It pointed to an evolving historical situation -something that was occurring on social practice and would continue to do so- and often prefigured and preceded widespread establishment of commodity culture in Japan and its regime of subjectivities and social relationships. In other words, more than reflecting a historical reality already in place in the 1920s, it figured a fantasy life that demanded to be fulfilled (Harootunian 2000b : 14).

---

<sup>41</sup> L'expression était utilisée à l'époque pour désigner les éléments les plus divers, du « couteau culturel » à la « maison culturelle ».

Cette perception d'une « nouvelle vie culturelle » a été fortement supportée par les médias de l'époque (journaux, films et radio). De plus, elle a été dans la même période encouragée par le gouvernement (Garon 1998) qui faisait la promotion du « mouvement pour l'amélioration de la vie quotidienne » (*seikatsu kaizen undô*)<sup>42</sup> ou le « simple life mouvement » inspiré d'une œuvre française *La vie simple* (1917) (Harootunian 2000b :15). L'objectif du gouvernement était de s'assurer de pouvoir maîtriser ces nouveaux styles de vie et d'instiguer un programme qui éviterait aux gens de sombrer dans les excès de la vie matérielle en les encourageant à économiser et à se protéger contre les excès de la consommation.<sup>43</sup> Ainsi, ce programme du gouvernement<sup>44</sup>, du moins pour une partie de la population, visait à encourager la rationalisation et l'efficacité dans la vie sociale. La rhétorique de la rationalisation devait aussi s'accompagner d'un discours sur l'égalité qui au Japon, depuis les années 1920, se concrétise sous la bannière d'une société unifiée et homogène qui obscurcit la variabilité sociale.

Les concepts de rationalisation et de nouvelle vie moderne ont aussi amené des modifications dans la famille et la division sexuelle du travail. C'est un point important qu'il faut souligner puisque les campagnes de rationalisation de la vie quotidienne et la transition vers le secteur des services ont contribué à redéfinir le rôle des femmes dans l'espace public et dans la famille. De plus, dans plus de 50 % des

---

<sup>42</sup> Le terme *undô* peut se traduire par « mouvement » ou par « campagne ». Ainsi, l'expression *seikatsu kaizen undô* peut se traduire par « campagne pour l'amélioration de la vie quotidienne » ou par « mouvement pour l'amélioration de la vie quotidienne ».

<sup>43</sup> Voir au sujet de la politique de l'épargne (Garon 1997 ; Garon et al 2006)

<sup>44</sup> C'est le ministère de l'Éducation qui a été l'instigateur principal du mouvement pour la rationalisation de la vie quotidienne.

usines, la main-d'œuvre était féminine et c'est avec la transition progressive de l'industrie légère<sup>45</sup> vers l'industrie lourde dans les années 1930 que la main-d'œuvre féminine va se déplacer vers les services (travail de bureau, grands magasins, cafés, etc.) (voir Taira 1970); tout en demeurant prépondérante dans le secteur du textile (Tsurumi 1990)

La nouvelle classe moyenne a pris beaucoup plus d'importance au niveau démographique et culturel dans les années 1920<sup>46</sup> avec l'augmentation de l'industrie des services (secteur bancaire, administration, etc.) et elle s'est aussi affirmée par l'acquisition de compétences et l'accès à une formation. Le salarié (*sarariiman*) et le travailleur intellectuel constituent de nouvelles catégories qui accompagnent l'émergence progressive du secteur des services. D'après Young, la classe moyenne était estimée à 4 % de la population en 1915 et atteindrait 12 % en 1925 (Young 1999). La consommation et surtout les médias ont eu une grande influence dans la formation et la perception d'un nouvel espace public marqué par les débuts de la culture de masse. À ce sujet, remarquons que ce sont les femmes qui ont été la cible privilégiée du consumérisme. Les médias (les magazines et les journaux ; Sato 2003) ont d'ailleurs participé activement à cette définition des femmes consommatrices et actives façonnant les désirs. C'est aussi dans la presse que l'on retrouve une dénonciation morale qui vise les femmes célibataires et sans enfants.<sup>47</sup> Si la consommation était étroitement liée à la condition féminine, il fallait qu'elle soit

---

<sup>45</sup> Au sujet de la main-d'œuvre féminine voir Tsurumi, (1990).

<sup>46</sup> Dans la littérature, on oppose souvent la nouvelle classe moyenne et la vieille classe moyenne qui désigne les petits commerçants, les artisans, restaurateurs, etc.

<sup>47</sup> Nous verrons au chapitre 4 que ce discours est toujours présent.

contrôlée et, pour les idéologues de l'époque, la « citoyenne consommatrice » devait être une mère dévouée à sa famille en charge du foyer (Robertson 2001). Ainsi :

Le mariage monogame et la maternité formaient le seul contexte légitime de la citoyenneté féminine et consommatrice. Selon l'idéologie dominante de complémentarité (et non d'égalité) des relations dans la famille, les hommes (maris) étaient responsables de la production de biens et les femmes (épouses) s'occupaient de la consommation de ces produits (Robertson 2001 :286)

En parlant de consommation, que ce soit pour la *moga* ou pour la bonne mère et l'épouse sage, le grand magasin (*Depâto*) a constitué un lieu clé dans l'activité publique.<sup>48</sup> Il faut remarquer, par ailleurs, que cette nouvelle vie culturelle accompagnée de son étalage permanent de nouveaux produits et de nouvelles choses à désirer était devenue le marqueur entre le vieux et le nouveau (il y a d'ailleurs encore au Japon une obsession avec la nouveauté). Par ailleurs, la conception de la modernité était fortement reliée à la rationalisation des modes de consommation, de la gestion du ménage, de la division sexuelle, qui ont joué un rôle majeur dans la société japonaise avant et après la guerre.

Les *moga* (*modan garû*) ont symbolisé, non seulement ce déplacement vers le secteur des services (par exemple, la serveuse de café), mais aussi les jeunes femmes qui travaillaient et qui n'étaient pas mariées. À la même période apparaissent dans la presse des termes qui connotent cette transition : la femme qui travaille (*shokugyô fujin*) qui désigne celles travaillant comme employées de bureau, journalistes, professeures, infirmières, etc. Par exemple, en 1924, 3 500 des 30000 employés de

---

<sup>48</sup> Robertson (2001) ; Creighton, (1992)

bureau étaient des femmes (Ambaras 2006 :151) ;<sup>49</sup> l'homme salarié (*sarariiman*) désigne le col blanc qui travaille dans les bureaux. Alors que l'usage du premier terme va disparaître dans l'après-guerre, l'autre restera, comme nous le verrons tout au long de cette thèse, un référent important dans la définition de l'identité masculine et dans la définition du travail dans l'entreprise.

En effet, c'est vers la fin des années 1920 que le terme *sarariiman* apparaît dans le vocabulaire quotidien et dans l'espace public désignant ces hommes (des cols blancs) qui travaillent dans les bureaux. D'après Kinmonth (1981), la diffusion du terme débuta avec la publication de *Tairiku* de Maeda Hajime. Alors que ce dernier fait l'apologie de cette nouvelle classe, un autre texte tout aussi connu en décrit les craintes. Il s'agit du texte de Aono Suekichi *Sarariiman no kyôfu jidai to sono kaihô* (l'âge de la terreur du *sarariiman* et comment s'en libérer).<sup>50</sup> Aono vise à expliquer comment et pourquoi le *sarariiman* est condamné à un état de dépression parce qu'il est constamment pris dans un système de relations (le capitalisme) qui amène une augmentation des besoins et des désirs liés à la consommation et l'impossibilité de satisfaire ces besoins.

### *L'harmonisation et les relations de travail*

L'idéologie de la rationalisation et du consensus a aussi contribué de façon majeure à définir le travail dans les représentations et dans l'organisation. En effet, depuis le

---

<sup>49</sup> D'ailleurs encore aujourd'hui dans les discussions on fait souvent référence aux OL (office ladies) de Marunouchi (un quartier des affaires très connu et important à Tokyo).

<sup>50</sup> Pour un commentaire détaillé sur ce texte voir Harootunian 2000a



début du siècle, les dirigeants des entreprises, les bureaucrates et le gouvernement ont insisté sur la mise en valeur de ce qu'ils ont nommé « les belles coutumes nationales » (Marshall 1967 ; Bernier 2007, à paraître, chap. 3) afin de contrer la tentative d'une législation sur le travail.

Sous l'impulsion des bureaucrates, suite au développement du secteur des services, des techniques de recrutement et de formation furent systématisées. En effet, depuis les années 1920, les entreprises avaient commencé à enrôler les cadres et les travailleurs qualifiés pour les former au sein de la firme. Pour renforcer cette politique, le gouvernement encouragea le secteur privé à prendre en charge la formation de la main-d'œuvre au moyen de programmes d'entraînement et d'apprentissage (Gordon 1985). L'orientation vocationnelle, instaurée par le gouvernement dans la même période, va aussi contribuer à la systématisation des orientations et, dans une logique toute rationnelle, à « mettre la bonne personne au bon endroit ». Elle a aussi été une solution à la déviance, tout particulièrement en insistant sur la transition entre l'école et le travail (Ambaras 2006).

Les entreprises ont aussi passé des accords entre elles pour dresser des listes noires de travailleurs instables, pénalisant ainsi la mobilité des ouvriers. De plus, pour pallier au problème de recrutement, apparaissent des pratiques qui deviendront « standards » dans les années 1920, c'est-à-dire des programmes d'engagement à la sortie de l'école pour des cadres et certains ouvriers qualifiés, et on sponsorise la formation dans des écoles du soir.

Un nouveau système s'est donc mis en place, qui touche à cette époque une minorité. En effet, les grandes entreprises commencent à embaucher des jeunes inexpérimentés à leur sortie de l'école et les entraînent au sein de la même compagnie ou dans les cours du soir. À cette minorité qui devient cadre, contremaître ou ouvrier qualifié, les entreprises donnent de multiples avantages : sécurité d'emploi, salaires plus élevés, allocation de logement, système de pension, etc. L'idée pour les industries est de conserver la main-d'œuvre formée. La contrepartie de ces avantages, c'est l'absence de mobilité de ces travailleurs (et l'insécurité pour la masse des ouvriers). Les employés n'ont droit à ces avantages que s'ils demeurent dans l'entreprise.

À côté de cette minorité, se trouve la majorité qui n'a pas droit à ces avantages. Ce sont les ouvriers spécialisés et les manœuvres des grandes entreprises et tous les employés et ouvriers des P.M.E. Ceux-ci travaillent à des salaires faibles et dans des conditions difficiles. Leur mobilité demeure grande, même si on tente de neutraliser l'absentéisme en insistant sur les relations personnelles avec le patron.

Ainsi, l'instabilité économique et le sentiment d'incertitude face à la situation économique, mais aussi le besoin de contrer la mobilité, poussent plusieurs entreprises à tenter de stabiliser la main-d'œuvre. Ces mesures s'accompagnent d'un discours qui s'articule autour de concepts comme *kyôshô shugi*, le coopérationisme et *kyôdô yûwa*, l'harmonie.

À ce sujet, on notera dans la même période la formation du *Kyôchôkai* (société pour l'harmonisation), une organisation semi-gouvernementale (Tsutsui 1998 : 27 ; Kinzley 1991). Cette association, qui regroupait des hommes d'affaires, des bureaucrates et des universitaires, visait à promouvoir et à systématiser l'idéologie de la collaboration entre la main-d'œuvre et les cadres. Elle s'inscrivait dans le prolongement du mouvement de gestion scientifique (taylorisme) dont les mots clés étaient l'harmonie et la coopération (Kinzley 1991). La *Kyôchôkai* était à ses débuts (en 1919) une organisation relativement modérée qui voulait instaurer le dialogue, mais surtout la coopération avec les syndicats. Notamment, cette vision était soutenue par Shibusawa Eiichi<sup>51</sup> qui pensait que les syndicats jouaient un rôle constructif (comme plusieurs de ces contemporains) (Garon 1987 : 52).<sup>52</sup> Toutefois, la position de ce groupe va radicalement se modifier dans les années 1930 (voir plus bas).

À partir de 1927, un mouvement qui s'inspire directement du taylorisme s'impose dans les milieux académiques, des affaires et dans la bureaucratie : *sangyô gôrika* (rationalisation industrielle). Du point de vue de la rationalisation, c'est l'Allemagne et les États-Unis qui auront une influence majeure dans l'interprétation de ce mouvement au Japon. En fait, la conception allemande de la rationalisation faisait surtout référence à des questions de macro-économie alors que la vision américaine de la rationalisation se concentrait surtout sur des éléments micro-économiques. Mais, au Japon ce sont les deux visions que l'on va tenter d'incorporer dans toutes les

---

<sup>51</sup> Homme d'affaires très connu qui est considéré comme un pionnier de l'industrialisation au Japon.

<sup>52</sup> Thomann (2006) souligne, avec pertinence, l'opposition entre la *Kyôchôkai* et une autre association qui défendait des positions paternalistes.

sphères de la société au nom d'une définition « scientifique » du social.<sup>53</sup> C'est dans cette application que la distinction entre la vie quotidienne et le travail est devenue plus floue :

The power of science was perceived to be twofold. On the one hand, science was believed to be the source of economic growth and the engine of industrial development: America's production technology and Germany's applied research were credited for much of these nations' success in rationalization. On the other hand, science was assumed to be the optimum basis for the organization of economic life, from the household and factory up to the national and world economies (Tsutsui 1998 : 63)

La rationalisation, en particulier la rationalisation industrielle, était perçue non seulement comme une « quête de l'efficacité » dans les usines associées à une collaboration étroite entre les entreprises et l'État, mais aussi comme une révolution mentale (« Mental Revolution ») qui devait être la condition sine qua non de la réussite de la modernisation (ibid.)

La modernité devait donc non seulement être maîtrisée par la rationalisation, mais elle impliquait aussi une définition de l'identité nationale japonaise par rapport à l'Occident. Cette définition s'est élaborée dans la rhétorique d'une société homogène, sans classe, consensuelle et d'une culture particulière et spécifique. Dans les années 1920, cette idéologie n'a pas été adoptée par l'ensemble de la population et les efforts officiels pour l'imposer ont été partiels. En effet, cette rhétorique qui apparaît avant les années 1900-1920 ne s'est pas vraiment imposée comme idéologie dominante

---

<sup>53</sup> Il est intéressant de noter que la rationalisation n'a pas eu une définition précise et qu'il y a eu de nombreux débats quant à la signification, mais aussi quant à l'application des notions véhiculées par la notion de *sangyô gôrika* (Tsutsui, 1998 : 63).

avant les années 1930. Dans les années 1920, la prolifération des analyses marxistes a maintenu la conception du Japon comme société de classes. Par ailleurs, le thème de l'homogénéité était aussi moins fort qu'il le deviendra dans les années 1930. Notons que, en même temps, apparaît aussi la promotion d'une idéologie impériale et du communautarisme, qui allait dans les années 1930 servir de moyen de contrôle face aux dérives de la modernité. Afin de contrer les risques engendrés par l'instabilité et dans une tentative de garder le contrôle, des politiciens, des fonctionnaires et des intellectuels vont commencer à élaborer une doctrine qui s'articule autour de la communauté et de l'empereur. Dans ce discours, l'individualisme et le matérialisme occidentaux sont attaqués et opposés aux vertus japonaises de communauté. Dans les années 1930, des concepts tels que le relationnisme (*aidagarashugi*) (Bernier 2006), développé par le philosophe Watsuji Tetsurô, associé à l'idéologie impériale imposée par la contrainte policière, les discours officiels et le système d'éducation, vont devenir une sorte de dogme que tous devront accepter. L'instabilité économique, les inégalités, la crainte de la perte de contrôle sur une culture idéalisée amèneront graduellement les dirigeants et plusieurs intellectuels à rejeter la modernité. Ces arguments qui légitiment l'esprit japonais à partir du sens de la communauté serviront aux dirigeants d'entreprises pour construire un discours sur la spécificité des relations de travail dans l'entreprise au Japon.

C'est après l'invasion de la Mandchourie que la production militaire va permettre de relancer l'économie fortement touchée par la crise. La politique de dépenses militaires, instaurée par le ministre des Finances Takahashi Korekiyo, sera financée par le déficit gouvernemental, mais elle contribuera à relancer la production. C'est

aussi à partir de cette période que le contrôle de l'État et des bureaucrates sera de plus en plus important pour atteindre son apogée vers la fin des années 1930 et se maintenir jusqu'à la fin de la guerre (Bernier 2007 sous presse). Nous avons vu que certains fonctionnaires avaient une position favorable aux syndicats avec les débuts du *Kyôchôkai*.<sup>54</sup> Cependant, à partir de 1932, cette position va se modifier progressivement et devenir hostile aux organisations ouvrières.<sup>55</sup> Ces dernières en étaient venues à être considérées dangereuses pour l'ordre social et la productivité, parce qu'elles se fondaient sur une division entre classes que les dirigeants voulaient à tout prix éliminer, en insistant sur la fusion du patronat et des ouvriers. Il faut dire que la politique des bureaucrates s'inspirait des mouvements fascistes et nazi dans leur programme de réforme de l'idéologie et de la gestion du social.

Les syndicats ont été considérablement affaiblis par les nouvelles dispositions des politiques de travail et par la politique réformiste des bureaucrates. De plus, il y avait des luttes intestines entre dans les syndicats que l'on peut résumer dans trois tendances. La première, celles « des japonisants », insistait sur les belles coutumes nationales pour proposer des conseils d'usine regroupant les représentants patronaux et les travailleurs dans un esprit de collaboration. La seconde, d'inspiration fasciste, insistait tout autant sur la collaboration, mais plus à partir d'objectifs politiques, soit d'unir tout le peuple dans un État totalitaire. Ces deux tendances vont converger en 1938, afin de contrer les syndicats « horizontaux qui défendaient les intérêts des

---

<sup>54</sup> La *Kyôchôkai* sera dissoute en 1946.

<sup>55</sup> Il faut souligner le rapprochement important entre les bureaucrates et les valeurs de cette nouvelle classe moyenne qui va de concert favoriser l'adoption d'un style de vie venu de l'Occident puis, dans un deuxième temps, qui va partager les positions nationalistes des bureaucrates (1930) (Garon 1987).

travailleurs » (Bernier 2007 à paraître). La troisième tendance, celle qui s'inspirait du syndicalisme des années 1920, reconnaissait les différences de classes, mais cette tendance sera combattue féroce­ment par le gouvernement, le patronat et les syndicats nationalistes ou fascistes. Enfin, la guerre contre la Chine en 1937, va définitivement mettre un terme aux revendications ouvrières et les grands syndicats vont déclarer un moratoire sur les grèves.

Finalement, la définition du « nouvel ordre » de l'État fasciste s'est construite paradoxalement contre la rationalisation, ou plutôt contre ce qui était considéré comme étant les ratés de la rationalisation industrielle (*sangyō gōrika*). En fait, ces ratés ne venaient pas de la rationalisation elle-même, mais des limites de son application. Autrement dit, pour les dirigeants, la rationalisation s'orientait trop vers la production et le travail dans les industries et pas assez sur tous les autres aspects de l'économie politique nationale. Selon eux, il fallait une forme de contrôle sur toute l'économie et l'instauration d'un « *gemeinschaft capitalism* » évoqué plus haut.

D'un point de vue général, l'effort de guerre a mobilisé l'économie. Les mesures gouvernementales à cette fin furent radicales, transformant le Japon « *in a huge military supply unit* » (Hein 1993 :104). Ces changements auront un impact significatif sur le développement et l'économie d'après-guerre. Tout d'abord, la Deuxième Guerre mondiale a nettement favorisé l'industrie lourde au détriment du textile, considéré comme non essentiel. Ensuite, la militarisation de la société a eu une influence dans l'organisation de la grande entreprise. L'impact de la militarisation s'est fait sentir à plusieurs niveaux : renforcement de la hiérarchie et du

contrôle, renforcement de la sous-traitance, standardisation des produits, éthique militaire, etc.

Ainsi, du point de vue de l'emploi, on a surtout assisté au renforcement des mesures prises depuis le début du siècle. Ce sont des fonctionnaires, associés aux militaires, qui imposent ces mesures. Ces bureaucrates, inspirés par le fascisme européen, dans leur volonté d'établir un mode de relation qu'ils disent typiquement japonais, élaborent différents moyens afin d'assurer un rendement efficace et capable de soutenir « l'effort de guerre ». L'objectif premier est de s'attaquer au problème de la mobilité afin de répondre aux besoins de la production. En 1939, une série d'ordonnances sont promulguées par la Loi de mobilisation générale qui vise à limiter la mobilité ouvrière : « By this date, workers in heavy industry found it almost impossible legally to leave one employer for another ... » (Gordon 1988 : 262). Toujours dans la même perspective, les entreprises conçoivent des moyens pour attirer et tenter de garder la main-d'œuvre, certaines en insistant sur l'ancienneté dans le calcul des salaires, malgré la domination à l'époque du salaire à la pièce. Notons que, toujours du point de vue des salaires, l'objectif du gouvernement en cette période de guerre était d'orienter la main-d'œuvre dans les industries qui étaient utiles d'un point de vue stratégique et c'est dans ces entreprises que les conditions seront les plus « intéressantes ».

Si ces mesures ont un effet non négligeable, elles n'ont pas tout le succès escompté. D'une part, dans la pratique, le besoin d'augmenter le volume de la main-d'œuvre, de



produire rapidement et en grande quantité, pousse les entreprises à raccourcir leurs programmes de formation (certaines les ont même carrément supprimés) (Gordon 1985 : 264). D'autant plus, que le bassin d'ouvriers potentiels s'amenuise à cause de la conscription. D'autre part, même si le gouvernement renforce encore son contrôle sur l'emploi au début des années 1940, on assiste à une reprise de la mobilité en 1940-1941. Ce qui veut dire qu'en général, même si la mobilité fut freinée à différentes reprises, les travailleurs, eux, sont souvent prêts à changer d'emploi même illégalement. Deux raisons motivent ces mouvements. D'abord, les entreprises se font compétition pour obtenir la main-d'œuvre la plus qualifiée (ce qui entre en contradiction avec la politique contre la mobilité) et tentent d'attirer les employés avec de meilleurs salaires. Ensuite, les syndicats n'étant plus légaux, le seul moyen de manifester son mécontentement face aux fluctuations des salaires et aux mauvais traitements est alors de quitter l'entreprise.

Pour terminer, on peut dire que, malgré les problèmes évoqués ci-dessus, les différentes mesures de la bureaucratie ont surtout contribué à systématiser les pratiques dans les relations de travail, mais sans vraiment innover. De plus, on remarquera que dans les nouvelles mesures touchant les salaires, la prise en compte de l'âge et de l'ancienneté a poussé les travailleurs à construire leurs revendications sur cette base. D'ailleurs, c'est sur ces concepts que les syndicats, qui vont émerger à la fin de la guerre, baseront leurs revendications. Enfin, la définition de chaque compagnie comme communauté, imposée par l'État avec l'aide de l'association patriotique de l'industrie (*Sanpô*), va donner aux syndicats de l'après-guerre des

munitions pour réclamer la reconnaissance des ouvriers comme membres à part entière des entreprises.

## LES RELATIONS DU TRAVAIL APRÈS LA DEUXIÈME GUERRE MONDIALE : CONFLITS ET CONTRÔLE

De 1945 jusqu'au début des années 1960, on peut distinguer deux vagues principales dans le mouvement syndical. La première phase correspond à la montée en force des syndicats les plus militants, alors que la deuxième révèle la transition entre les premiers syndicats et des syndicats moins militants, plus conciliants avec les demandes des gestionnaires d'entreprises qui mettent l'accent sur la compétitivité des entreprises, la productivité et le profit. L'amélioration de la production, le contrôle de la main-d'œuvre et la définition des rapports entre l'entreprise et le capital ont donc pris une dimension tout à fait particulière dans les années qui suivirent la fin de la Deuxième Guerre mondiale. C'est dans ce contexte, marqué par les conflits, que le patronat instaura, de concert avec le gouvernement et la bureaucratie, mais aussi en se fondant sur une sorte de compromis avec les syndicats modérés, un système d'entreprise et un régime de travail qui vont jouer un rôle important, pour ne pas dire majeur, dans l'organisation sociale et dans la vie des individus.

S'il y a un consensus assez large au sein de la population pour redresser l'économie et améliorer les conditions de vie et de travail (Hein 1993), les objectifs des dirigeants d'entreprises et les revendications syndicales sont passablement différents. Pour les syndicats et plusieurs intellectuels, la croissance est vue comme moyen d'augmenter

le revenu et donc d'assurer une meilleure qualité de vie pour les ouvriers et leur famille (Gordon 1998). Dès 1945, les revendications syndicales vont viser la sécurité d'emploi, l'augmentation des échelles salariales, la reconnaissance de l'ancienneté comme critère de détermination des salaires et de promotion, le droit de parole dans l'organisation et l'amélioration de l'environnement de travail (Gordon 1998 ; Gordon 1988). Il faut dire que, devant l'insatisfaction, l'insécurité et le besoin de se nourrir, six millions et demi d'ouvriers avaient rejoint les syndicats à la fin de 1946. Cette montée en force s'accompagnera aussi de plusieurs mesures de revendication, comme des grèves, la prise de contrôle des entreprises (*seisan kanri*)<sup>56</sup> ou l'instauration de conseils d'usine (Moore 1983) et va se poursuivre jusqu'en 1948.

Dans cette première phase (de 1945 à 1948 environ), les syndicats remportent quelques victoires importantes. Elles portent d'abord sur la reconnaissance des syndicats et la suppression de la différence essentielle des statuts entre les employés de bureau et les ouvriers.<sup>57</sup> À cela, s'ajoutent des gains sur la sécurité d'emploi, tout au moins pour les salariés considérés comme réguliers, et enfin des hausses de salaire successives. Fait important, dans les négociations, on a vu l'apparition d'ententes sur les salaires pour que ces derniers s'établissent en partie sur l'ancienneté et sur l'âge (mais seulement pour les employés réguliers). À la mine de Miike, le syndicat réussit à obtenir un droit de veto sur les engagements et les renvois. Droit qui sera aboli

---

<sup>56</sup> Les employés prennent contrôle de l'entreprise et travaillent sans la présence des managers. Ces prises de contrôle visaient à démontrer l'inutilité de la présence de gestionnaires et à contester la légitimité du capitalisme (Moore, 1983).

<sup>57</sup> En effet, comme nous l'explique Gordon : « Under union pressure managers did away with separate gates, dining halls, and toilets as well as distinction in dress and terminology (some companies replaced the terms worker and staff with the single term employee)» (ibid, 1993 : 379).

quelques années plus tard, mais qui revêtait une importance particulière dans ces années d'après-guerre où le fait d'être sans emploi était synonyme de pauvreté extrême (Price 1997). Au sein de ces négociations, c'est donc la sécurité d'emploi qui fut la préoccupation majeure des syndicats, mais la reconnaissance du statut des ouvriers et la volonté d'avoir son mot à dire sur le fonctionnement des entreprises ont aussi eu leur importance.

Cependant, à partir de 1948, l'émergence des syndicats va être ralentie par une contre-offensive du patronat qui favorisera la négociation avec des syndicats concurrents, moins militants, souvent à l'instigation de l'entreprise elle-même et qui travailleront en collaboration étroite avec les cadres de la compagnie (Cusumano 1985 ; Gordon 1985 ; Price 1997). Il faut dire que, devant la montée en force des syndicats, les dirigeants des grandes entreprises avaient réagi rapidement en se regroupant en organisations. En 1946, ils fondent le *Keidanren (Keizai Dantai Rengokai, Fédération des organisations économiques)* puis, en 1947, le *Keizai Dôyûkai (L'Amicale pour l'économie)*. Enfin, le *Nikkeiren (la Fédération des employeurs du Japon)*, véritable organisation de combat<sup>58</sup>, est mis sur pied en avril 1948.<sup>59</sup> Plus tard, le JPC (Japan Productivity Center) verra le jour en 1955 (j'y reviendrai plus loin).

Cette contre-offensive est aussi soutenue par les États-Unis qui commencent à s'inquiéter de la menace communiste (Hein 1993 ; Takemae 2002, 5<sup>ème</sup> partie). En

---

<sup>58</sup> Le *Nikkeiren* était connu à l'époque pour ses conflits avec la fédération ouvrière *Sôhyô*.

<sup>59</sup> À cela s'ajoute la chambre nationale de commerce (*nihon shôkô kaigisho*) qui représente les PME.

fait, juste après la guerre, le SCAP (*Supreme Command of Allied Powers* : Commandement suprême des forces alliées) ne voyait pas d'un mauvais œil la formation de mouvements syndicaux. Mais à partir de 1948, les Américains s'inquiètent de l'avancée des communistes et décident d'appuyer le développement économique du Japon afin d'en faire un allié géostratégique important face à Chine et à l'URSS. En 1950, le gouvernement du premier ministre Yoshida, avec l'appui du SCAP et des entreprises, organise une purge et renvoie plus de 10 000 employés suspectés d'être communistes. De plus, un nombre important d'entreprises refuse de renouveler les conventions qui assuraient aux employés une participation décisionnelle aux conseils d'administration.

Dans le cas de Toshiba, par exemple, après cinq mois de disputes, les dirigeants renvoyèrent 22 000 employés et refusèrent de signer des accords de travail avec le syndicat qui s'était formé rapidement dans l'après-guerre. Ils ont dans un même temps désigné un groupe d'employés moins militants afin de former un deuxième syndicat « officiel » (Gordon 1993 : 380 ; voir Cusumano 1985, pour le secteur de l'automobile et Price 1997, pour le secteur minier).

Cet exemple illustre une méthode qui sera employée dans plusieurs cas pour « désamorcer » les revendications syndicales. Les dirigeants payent des employés moins militants pour former des syndicats indépendants des grandes fédérations (Cusumano 1985 ; Price 1997) qui seront désignés en tant qu'interlocuteurs officiels dans les négociations de travail. Ils comprennent à l'intérieur de leur structure aussi bien les cols bleus que des cols blancs, y compris des cadres moyens parmi lesquels

sont souvent recrutés les dirigeants du syndicat, et ils sont directement reliés à l'entreprise. Il y a bien sûr des variations dans la façon dont ces méthodes furent employées et dans le caractère militant de ces syndicats maison (Totsuka 1995). Néanmoins, on peut dire que, dans l'ensemble, la riposte patronale a permis de créer une structure d'emploi qui est nettement à l'avantage des dirigeants de compagnie et on observe dès la fin des années 1950 une diminution importante des grèves et des revendications radicales (Gordon 1998). Notons que la guerre de Corée, qui débute à la fin de 1950, va forcer les entreprises à trouver un terrain d'entente avec les syndicats, cela afin de profiter des lucratifs contrats de guerre de la part de l'armée américaine.

Cependant, la création des « deuxièmes syndicats » et les différentes formes de répression directe n'ont pas permis, à elles seuls, aux dirigeants d'entreprises de maintenir un contrôle suffisant sur les revendications, non seulement dans les années d'après-guerre, mais aussi à partir du milieu des années 1950 jusqu'en 1990. Ils ont accompagné ces mesures d'un discours qui s'est structuré, tout comme dans les années 1920, autour de la rationalisation et du consensus sous la bannière d'une politique économique de croissance. Toutefois, ce discours n'est pas une simple récupération de l'idéologie d'avant-guerre et il s'imposera dans la résolution des conflits à l'intérieur même du patronat.

*Stratégies et idéologies patronales*

Afin de contrer la montée en force des syndicats, d'une part, et, d'autre part, de s'assurer la participation de la main-d'œuvre, les dirigeants d'entreprises avec la collaboration des bureaucrates et du gouvernement diffusent une idéologie qui s'articule autour de la productivité, donc de la rationalisation, et du consensus. En effet, le patronat et les cadres supérieurs défendent une définition de la gestion qui s'organise autour de l'efficacité, de la qualité et de la participation. Cette vision s'appuie sur une idéologie qui soutient que le bien de la compagnie est le bien de tous, donc de la société en général. Ces arguments, en particulier celui de la collaboration entre la main-d'œuvre et les dirigeants d'entreprises, ne vont pas sans provoquer plusieurs conflits à l'intérieur du patronat.

En fait, les objectifs des dirigeants sont multiples, mais se concentrent autour de la conviction qu'il faut, dans un premier temps, relancer l'économie et, dans un deuxième temps, définir des objectifs de croissance. À ce titre, je l'ai mentionné, ces politiques sont soutenues par les Américains qui voient d'un bon œil le rétablissement économique du Japon (en particulier à cause de la crainte du communisme et de la guerre de Corée).

Dans la définition du consensus, le patronat, les bureaucrates et l'État vont réactualiser une idéologie de collaboration sous l'étiquette de la communauté. Ce discours se décline au niveau des entreprises, mais aussi au niveau de la nation. Afin de soutenir cette représentation de la communauté, on insiste beaucoup sur le groupe

et sur l'aplanissement des différences sociales à l'aide de notion telle que la société sans classe (j'y reviendrai plus loin).

L'idéologie patronale va s'appuyer sur une définition de rationalisation qui va être largement diffusée dans l'entreprise, mais aussi dans la société. L'outil institutionnel le plus important dans la diffusion de la rhétorique sur la rationalisation sera le Japan Productivity Center. Il est important de remarquer qu'il y a une continuité entre le discours d'avant-guerre et la nouvelle rhétorique patronale. Toutefois, cette continuité n'était pas établie d'avance, en particulier, si on examine les conflits et les différentes théories défendues par les associations patronales. C'est parce que la position du *Keizai Dōyūkai* va prévaloir qu'il y aura une insistance plus importante sur la coopération.

Je l'ai mentionné plus haut, le moyen principal afin de contrer les revendications syndicales était pour les dirigeants d'entreprise de prôner le consensus. Pour ce faire, et en particulier à cette époque, le *Keizai Dōyūkai* a mis l'accent sur le profit collectif dans une théorie du « Capitalisme Modifié » (*shūsei shihonshugi*).<sup>60</sup> Autrement dit, le capitalisme japonais, dans sa forme communautaire, devrait profiter à l'État, à la société et aux employés. Dans ce discours, l'entreprise n'est plus considérée comme la propriété des actionnaires, mais comme la propriété des employés et des cadres.

---

<sup>60</sup> Il faut noter que le « capitalisme modifié » s'inspire de l'idéologie du « nouvel ordre » des années d'avant-guerre : « Despite frequent protestations of novelty and fundamental reform, one of the most striking aspects of the early Keizai Dōyūkai philosophy was its reliance on prewar and wartime models ». Héritage à la fois du Kyōchōkai des années 1920 et de la position du nouvel ordre des années 30 et 40 ; mais pour le Dōyūkai, il fallait remplacer la domination bureaucratique par celle du secteur privé (Tsutsui 1998 : 128)



Cette définition de la propriété commune est subsumée sous la notion de communauté (*kyôdôtai*) de capital, donc sur la coopération et l'atténuation des divisions entre travail et capital.

If labor's demands grow excessive or degenerate into class interests and threaten the foundations of the firm, then capital and management can come together and block them. On the one hand, if capital abuses its powers and seeks to make enterprise simply a tool for making profits, then management and labor can cooperate to stop it. Moreover, if management complacently ignores the welfare of the workers and slight the interests of shareholders, or managers seek to use the firm as a tool for increasing the power of managerial class, then labor and capital can work together to prevent such action (Keizai Dôyûkai kigyô minshûka kenkyûkai, *Kigyô minshûka Shian*<sup>61</sup> (Dôyûsha 1947), 110-125 in Tsutsui, 1998 :126)

Néanmoins, les dirigeants n'ont pas tous suivi les recommandations du *Keizai Dôyûkai* qui étaient considérées progressistes à l'époque et parfois mal vues. Ainsi, le *Nikkeiren* a beaucoup milité pour une approche plus dure et autoritaire pour résoudre les différends entre la main-d'œuvre et les gestionnaires. Les divergences d'opinions étaient si importantes que le président du *Keindaren* de l'époque déclara que le Keizai Dôyûkai était un bastion de communistes (Price 1997 : 62).

Devant les problèmes économiques et le manque de support de la part de l'État, il était devenu de plus en plus difficile de répondre de manière adéquate aux velléités des dirigeants d'entreprise. Mais, la politique préconisée par le *Nikkeiren* n'a eu qu'un succès mitigé dans les relations de travail entre les gestionnaires et les employés. Rapidement, il est devenu assez clair que les mesures (renvois,

---

<sup>61</sup> Proposition pour la démocratisation des entreprises

autoritarisme, etc.) instiguées par le *Nikkeiren* n'étaient pas suffisantes et que l'accalmie entre les syndicats et le patronat devait beaucoup plus à la déflation de 1948 qu'à un effet réel des positions du *Nikkeiren* (Tsutsui 1998). C'est aussi à partir de cette même période que le *Keizai Dôyûkai* va pouvoir reprendre l'offensive et promouvoir sa position.

Ce qu'il faut remarquer, c'est que la tension qui existait à l'époque entre le dogmatisme du *Nikkeiren* et le « progressisme » du *Keizai Dôyûkai* a permis à ce dernier de réaffirmer sa philosophie, sous la bannière de la rationalisation, tout en mettant l'accent sur la collaboration entre la main-d'œuvre et les dirigeants d'entreprises. Cette idéologie de la communauté a des ramifications que nous devons examiner, mais, pour le moment, il suffit de dire que les gains que les gestionnaires vont faire avec la théorie de la coopération vont être importants, du point de vue des relations syndicales, mais aussi dans leur rapport avec les actionnaires. Dans cette logique, si l'entreprise « appartient » aussi bien aux cadres qu'aux employés, la présence des actionnaires n'est pas nécessaire ou au mieux devient marginale.

Les dirigeants d'entreprises n'ont donc pas toujours avancé de concert et ils ont eu de nombreux désaccords sur la façon de gérer les relations de travail, de se positionner par rapport aux syndicats et aux employés de l'entreprise. Les divergences entre les différentes associations patronales vont s'atténuer progressivement avec la formation du Centre de productivité du Japon (Japan Productivity Center : *nihon seisansai honbu*) en 1955. Dès sa fondation, le JPC avait défini deux objectifs principaux. Le premier était d'introduire au Japon des nouvelles méthodes de gestion, des techniques

de pointe et de coordonner des programmes de recherche et de réforme. Le deuxième se définissait autour d'une fonction idéologique afin de diffuser une conception de la productivité, idéologie qui s'appuyait encore une fois sur la collaboration, c'est-à-dire fondée sur des relations de travail harmonieuses, un consensus social, une main-d'œuvre docile et productive. Cette définition est construite sur les principes suivants :

Upon management it imposes the obligation to keep its product prices as low as possible ... and to share equitability with labor, in the form of higher real wages and improved conditions of work, the fruits of increased production. Upon labor, it imposes the obligation to keep production at high levels and recognize the need for adequate earnings by management to maintain and improve its equipment, technology, and general competitive strength. Upon the general public, it imposes the responsibility for providing ...the economic and social institutions favorable to improve productivity... (Japan Productivity Center, Productivity Program, 6., in Tsustui, 1998:137)

Si le JPC a favorisé progressivement le consensus sur la doctrine de la productivité, cette organisation a aussi beaucoup insisté, sous l'impulsion du Keizai Dôyûkai, sur la responsabilité sociale des gestionnaires : « Drawing heavily on contemporary American ideas - although clearly consistent with de Dôyûkai vision of 'modified capitalism' - this new formulation sought to claim for management a social and economic role that transcended the firm and suffused body politics » (Tsutsui 1998 : 149).

Il faut remarquer que cette idéologie a donné une certaine autonomie aux dirigeants d'entreprises en présentant le management pas seulement comme médiateur entre le

travail et le capital, mais aussi entre l'État et la société civile pour être les arbitres impartiaux de la société « under a productivist political settlement » (ibid.)

Enfin, le JPC a joué un rôle important dans l'idéologie mais aussi dans la définition des politiques économiques des années de croissance jusqu'à nos jours. Toutefois, il faut voir que l'idéologie du JPC n'aurait pas pu avoir le succès qu'on lui connaît sans l'avantage de Keizai Dôyukai dans les conflits patronaux, la relance économique, en particulier grâce à la guerre de Corée, et la systématisation et l'organisation de la production.

#### *Les campagnes pour la nouvelle vie*

Nous l'avons vu, dans l'élaboration d'une conception de la vie quotidienne, les campagnes d'éducation morale ont été un des éléments majeurs des préoccupations des bureaucrates, des hommes d'affaires et des politiciens dans les années 1920. Cette volonté de contrôle de la part des dirigeants, et surtout de l'État, est une des caractéristiques principales de l'État japonais depuis Meiji. Ce mouvement de la rationalisation de la vie quotidienne va être repris dans le projet de société formulé après la Deuxième Guerre mondiale. Ce mouvement a fortement contribué à la formation du sens du travail et au renforcement des liens entre l'entreprise et la vie privée, non plus sous l'égide de la gestion du moderne, mais sous la bannière de la croissance économique. Il a aussi eu pour effet l'établissement d'une logique qui efface les distinctions entre l'entreprise et la vie privée, en insistant sur la morale et sur la rationalisation dans la normalisation des pratiques qui en viennent à être vues

comme naturelles et acceptées comme telles dans la pratique et dans les représentations. Donc du passage d'un mode explicite à un mode implicite par le processus de légitimation de l'idéologie (violence symbolique).<sup>62</sup>

Le regroupement le plus connu et probablement le plus important qui a permis de véhiculer ces idées fut le New Life Mouvement. À la base, ce mouvement partait du principe que les individus pouvaient participer au succès économique du Japon en promouvant une politique d'austérité individuelle. Mais, dans ce mouvement qui recouvre aussi des associations locales, l'objectif était de promouvoir un ensemble de préceptes moraux sur la frugalité (Garon 1997), sur l'efficacité (Koschmann 1993 ; Tsutsui 1998), sur l'hygiène, sur l'organisation domestique, sur la ponctualité, mais aussi sur le contrôle des naissances (Gordon 1997).

Tout comme dans l'avant-guerre, le gouvernement japonais voulait prendre des mesures devant la menace que les excès de la consommation pouvaient avoir sur la population et pour ce faire s'est appuyé encore une fois sur la valorisation des « belles coutumes ». Précisons aussi que le NLM a été fortement encouragé par l'État, en particulier par le ministère de l'Éducation et celui de l'Agriculture.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> On peut aussi penser dans ce contexte à Foucault et au mode d'assujettissement (Foucault 1982) à travers la définition de l'éthique et de la morale. Au Japon, on a beaucoup insisté dans l'idéologie sur le sacrifice individuel au nom de la communauté. Par exemple chez Watsuji, dans l'élaboration d'une doctrine impériale qui insistait sur « l'immanence entre l'empereur, l'État, la nation, l'esprit de la nation, et les individus » (Bernier 2006).

<sup>63</sup> Plusieurs intellectuels appuient aussi avec enthousiasme ce mouvement, entre autre, Kon Wajiro (Gordon 1997 : 252)

Le NLM a favorisé l'intégration d'une conception particulière du travail en ce qu'il a promu une vision où les besoins de l'entreprise sont identiques avec les besoins des Japonais (Gordon 1997). De plus, ce mouvement a, dans l'après-guerre, renforcé et favorisé une conception dominante et essentialisée de la division sexuelle du travail.

En fait, la préoccupation du gouvernement et des dirigeants d'entreprises portait sur plusieurs points. L'objectif était de rationaliser la vie sociale et d'augmenter la productivité. Pour ce faire, les dirigeants ont beaucoup insisté sur le rôle des femmes. D'abord, parce qu'ils partaient du principe que la productivité du mari serait augmentée si l'épouse gérait la maison de façon appropriée. Donc, l'efficacité de l'entreprise était conçue comme dépendante aussi de l'efficacité de la maisonnée. Ensuite, les dirigeants du pays étaient très inquiets qu'un manque du contrôle des naissances ne porte préjudice à la croissance économique (voir Gordon 264). Ainsi, on voulait faire correspondre à la rationalisation de l'entreprise la rationalisation du foyer.<sup>64</sup> Comme nous l'avons vu, cette tendance n'était pas nouvelle puisqu'elle avait déjà été amorcée dans les années 1920. Toutefois, alors que dans les années 1920 la rationalisation dans les entreprises et dans les foyers correspondait à un effort pour maîtriser les dangers d'une modernité occidentale, il s'agit ici plutôt de contrôler la société dans le but de favoriser un programme de croissance économique.

---

<sup>64</sup> De plus, comme le souligne Gordon : « the resemblance between the circles at the heart of the new life movement and the quality control circles is uncanny. [...] By the 1970s, millions of men , and a fair number of women, had joined small groups to solve the problems of daily work life, just as some women had done at home twenty years earlier » ( ibid : 78).

De plus, la question de l'éducation sociale (à l'époque, l'un des fers de lance du ministère de l'Éducation) a suscité de nombreux débats au Japon entre le gouvernement et le SCAP, mais de façon générale les conservateurs et les progressistes étaient d'accord pour dire que le contenu de l'éducation sociale et morale devait se concentrer sur « l'amélioration de la vie quotidienne »

En 1955 le gouvernement a créé officiellement le New life Movement et plusieurs grandes entreprises y ont adhéré. En fait, vers la fin des années 1950, cinquante des plus importantes entreprises avaient instauré des programmes reliés au NLM qui amorcera ce que certains dirigeants et intellectuels revendiqueront dans les années 1970 sous la bannière de la société corporatiste (*Kygyô Shakai*). Ce mouvement s'inscrit bien sûr dans le discours sur la rationalisation aussi bien dans les campagnes que dans les villes et va permettre l'articulation d'une définition de la division sexuelle du travail qui sera « naturalisée » donc doxique.

Il faut aussi réaliser que cette série de mesures dont la NLM est l'effigie n'aurait pu se réaliser sans l'active participation de la classe moyenne. Sur ce point, j'appuie l'hypothèse de Garon (1997) qui avance que cette participation s'explique, d'une part, par la croyance partagée du gouvernement et de la classe moyenne dans les bienfaits de la haute croissance et, d'autre part, dans l'appui de tous à la modernisation (Gluck 1985 ; Gluck1993)

« So powerful was the Japanese belief in modernization, progress, and science that neither the contradictions of wartime campaigns nor the nation's disastrous defeat in 1945 rent the alliance for daily life improvement

campaigns that became commonly known as New life Campaign (*Shin seikatsu undō*). (Garon 1997 : 357)

La participation des Japonais à ce genre d'activité s'explique de différentes manières. D'abord, il est assez clair que l'idéologie de la participation, de l'homogénéité et d'une société sans classe a favorisé l'acceptation de ce cadre. Par ailleurs, il faut souligner que cette vision tient peu compte du fait que « les gens ordinaires », dans l'après-guerre, sont encore confrontés à l'insécurité et à l'incertitude économique et que le régime de travail ne concerne à l'époque qu'une faible partie de la population japonaise.

Ainsi, on peut penser que ce sentiment d'insécurité a encore prévalu pendant longtemps au Japon. Il expliquerait, du moins en partie, la participation active au programme d'épargne et le succès du discours sur la classe moyenne. Les modèles idéalisés et érigés en norme, comme le système d'emploi à vie, ont aussi largement participé à canaliser les aspirations pour un futur meilleur. Ces modèles ont fortement contribué à une sorte de stéréotypification de la société japonaise et à canaliser les espoirs de plusieurs vers l'accès à la classe moyenne. Il va sans dire que cette idéalisation n'est que le reflet d'une réalité plus complexe. C'est néanmoins un bon indicateur de la tendance à la standardisation des parcours de vie qui est forte au Japon.

Cette insistance est renforcée par une conception largement répandue voulant que la majorité des Japonais appartiennent à la classe moyenne. Cette conception se reflète dans des sondages, fortement médiatisés, dans lesquels, depuis les années 1960, plus



ou moins 90 % des Japonais se disent appartenir à cette classe. Kelly a souligné les limites de cette auto-catégorisation qui, selon lui :

[...] représente moins l'atteinte par tous de cet objectif ou la cohérence logique que le grand attrait du modèle. De nombreuses mesures confirment que les chances individuelles continuent de varier grandement, mais la conscience japonaise de l'appartenance à la classe moyenne entraîne une grande homogénéité dans les critères et les modèles de vie. (Kelly 1998 : 15)

Il faut dire que ce discours a été soutenu, en particulier dans les années 1970 et 1980, par plusieurs intellectuels qui ont élaboré une théorie sur la spécificité de la société japonaise et de son organisation sociale qui expliqueraient le succès économique du Japon (par exemple Murakami 1984 ; Nakane 1974).

## LE RÉGIME DE TRAVAIL ET LA CLASSE MOYENNE

Comme nous venons de le voir, les mesures patronales ont fait face à de fortes résistances, du moins au début, et ce n'est qu'à partir du milieu des années 1950 que le système de relations de travail hégémonique va se consolider. Cette consolidation se fera dans le contexte de ce que l'on a appelé dans la littérature le système de 55, c'est-à-dire la collaboration étroite autour d'une politique de croissance économique et d'un cadre institutionnel élaboré entre 1945 et 1954. Ce système, qui a perduré jusque dans les années 1990, est fondé sur la collaboration entre (1) le Parti libéral démocrate (PLD), (2) la bureaucratie, en charge de définir et d'appliquer les politiques économiques, et (3) les grandes entreprises (et leurs dirigeants) organisées en grands groupes avec des relations à long terme (*Keiretsu*). Les grandes entreprises

ont servi de moteur à la croissance économique de l'après-guerre (Bernier 1995) et, pour ce faire, les entreprises se sont appuyées, d'une part, sur la définition de l'entreprise en tant que communauté et, d'autre part, sur un système d'emploi dont le modèle classique s'articule autour de trois éléments : (1) l'emploi à vie, (2) la promotion, en partie à l'ancienneté, et (3) les syndicats maison. Divers auteurs ont critiqué ce modèle (voir par exemple Bernier 1979 ; Shimada 1983 ; Price 1997 ; Sako & Sato 1997), mais on peut dire que la sécurité d'emploi pour les employés considérés comme réguliers, la promotion à l'interne en partie au mérite en partie à l'ancienneté et la collaboration syndicale ont été les éléments importants du système de relations de travail dans les grandes entreprises au Japon.

Pour maintenir ces avantages et le contrôle sur les employés, les dirigeants des grandes compagnies ont insisté sur un *modus operandi* qui a constitué un cadre pour les relations de travail et pour le contrôle de la main-d'œuvre (Bernier 1995). Ce cadre s'appuie sur la constitution d'une structure unique à l'intérieur de l'entreprise, une structure regroupant, dans le secteur industriel et des services, à la fois les ouvriers et des employés-cadres. Elle est fondée sur la distinction claire entre employés réguliers et employés temporaires ou à temps partiel, distinction qui s'établit aussi entre employés de la grande entreprise et ceux des filiales et des sous-traitants. La sécurité d'emploi (« l'emploi à vie »), donc l'assurance de conserver son travail jusqu'à la retraite (ce qui n'exclut pas les retraites anticipées) pour les employés réguliers et assortie d'autres avantages comme des systèmes de pension, des allocations de logement ou de déplacement, etc., est limité aux travailleurs réguliers des grandes entreprises. Par extension, les employés non réguliers sont

exclus de ces avantages. La sécurité d'emploi est aussi basée sur un accord tacite entre les employés et la compagnie, qui garantit la sécurité d'emploi en échange du dévouement et du travail de l'employé. Du point de vue de l'incorporation hégémonique des pratiques, cet accord contribue à l'acceptation des contraintes institutionnelles.

Il y a aussi des limites qui entourent le concept « d'emploi à vie » pour les employés réguliers. En premier lieu, il faut mentionner la mobilité restreinte. En effet, après la période de probation, si l'employé quitte la grande entreprise, il a peu de chance de retrouver un emploi dans une autre grande compagnie. Il doit alors se tourner vers des entreprises plus petites qui souvent ne peuvent pas offrir les mêmes avantages. En deuxième lieu, il existe une limite quantitative. En effet, c'est seulement 25 % à 30 % de la main-d'œuvre qui profite à tout moment de l'emploi à vie, constituant de ce fait un « noyau dur » d'employés réguliers. Ainsi, la majorité des travailleurs des P.M.E., les employés temporaires et saisonniers sont exclus de ce système. Enfin, il faut aussi préciser que la majeure partie des employés dits « permanents » sont des hommes. En effet, les femmes ne bénéficient pas de ce genre d'avantage ou très rarement. À ce sujet, pendant longtemps, on considérait que les femmes arrivées à l'âge de 25 ans devaient quitter leur emploi pour fonder une famille.<sup>65</sup>

Les grandes entreprises ont instauré une pratique d'embauche prioritaire des employés réguliers à la sortie de l'école ou de l'université. Les entreprises préfèrent

---

<sup>65</sup> Je reviens sur cette question en détail au chapitre 4.

embaucher des généralistes, et non des spécialistes. Cette embauche se fait en fonction de la réputation des universités. Pour ce faire, les jeunes japonais commencent à se préparer très tôt pour avoir accès aux meilleures universités. En effet, l'accès aux bonnes universités ou aux bons collèges dépend du succès au concours d'entrée de ces écoles. Cette préparation se fait entre autres dans des écoles préparatoires (*juku*). Mais ces dernières offrent une formation inégale, les meilleures coûtant plus cher. C'est donc souvent les familles les plus fortunées qui ont accès à une bonne école préparatoire. Ces derniers auront donc davantage accès aux bonnes universités et par la suite à de bons emplois dans les grandes compagnies. Ce qui fait dire à des auteurs comme Ishida Hiroshi (1993) qu'il y a une sorte de reproduction des groupes privilégiés au Japon. Les personnes qui sont diplômées des collèges seront destinées à des postes de techniciens, d'ouvriers ou d'employés de bureau, alors que celles qui sont issues des universités sont plutôt destinées à des postes de cadres (Bernier 1995).

Mais il faut encore que l'entreprise procède à quelques vérifications, généralement avec des agences spécialisées (Dore 1973). En fait, on mène une enquête discrète afin de s'assurer qu'il n'y a pas la présence d'une maladie mentale ou de problèmes héréditaires dans la famille, que les parents ne sont pas divorcés, et enfin que le futur employé n'appartient pas à une minorité (Coréen, Chinois, burakumin ou à un groupe religieux fermé) (Bernier 1995). Il faut dire aussi que ces critères dépendent de la hiérarchie des entreprises. Plus elles seront hautes dans la hiérarchie, plus les critères seront appliqués sévèrement.

À la suite du recrutement, les grandes entreprises marquent l'arrivée des nouvelles recrues par une cérémonie. Cette cérémonie est ponctuée, entre autres, par un discours du P.D.G. qui exhorte les nouveaux employés à se dévouer à l'entreprise et par un représentant des parents qui confient les « nouveaux » à leur nouvelle famille (Rohlen 1974). L'embauche est suivie de la formation technique et morale. Elle porte en particulier sur les attitudes et les comportements appropriés à l'entreprise (stages en caserne, dans un temple zen) de ces employés réguliers à l'intérieur de l'entreprise.

Les employés une fois engagés suivent un parcours progressif dans l'entreprise. Ce parcours se base sur un système de promotion à l'interne dont un des critères importants, mais non le seul, est l'ancienneté. En effet, les entreprises ont toutes, à divers degrés, utilisé aussi comme critère de promotion la performance au travail, fondée sur l'évaluation du supérieur immédiat.

Les syndicats d'entreprise contribuent au maintien de cette structure. Ils regroupent aussi bien les cols bleus que les cols blancs qui sont des employés « permanents » de l'entreprise. Ces syndicats n'ont pas tous le même degré d'indépendance dans l'entreprise. Par exemple, chez Matsushita il s'agit d'un « syndicat de boutique », alors que chez Nissan le syndicat a plus de latitude. Ces syndicats sont reliés à de grandes fédérations syndicales, mais bénéficient d'une autonomie considérable vis-à-vis de ces dernières. Leur direction est souvent assurée par des cadres qui définissent les politiques syndicales. En fait, les syndicats sont souvent, mais pas toujours, un instrument de gestion parallèle à celui de l'entreprise plus qu'un instrument de revendication efficace. En outre, il faut mentionner que l'objectif de la création des

syndicats maison par les entreprises était de s'assurer d'un contrôle relativement efficace sur les revendications exercées par ceux-ci et de favoriser l'identification et le sentiment d'appartenance à l'entreprise. À ce titre, le syndicat n'est pas une alternative au sentiment d'appartenance, mais sert plutôt à renforcer l'idéal de l'entreprise-communauté. Finalement, ces syndicats interviennent lors des négociations salariales au niveau de l'entreprise, négociations qui prennent pour base des hausses de salaire moyennes négociées au printemps entre les grandes centrales et fédérations syndicales et les associations patronales, dans ce qu'on appelle « l'offensive de printemps » (*Shuntô*).

La constitution dans cette structure unique d'une idéologie de l'entreprise en tant que communauté fondée sur la réciprocité et le partage, bien que renforçant le pouvoir de direction des entreprises, a des fondements réels dans l'échange entre la sécurité d'emploi octroyée par le patronat et le zèle au travail des employés et elle a des effets sur l'identification des employés réguliers. Dans ce discours, on insiste sur des notions telles que le sacrifice individuel pour le bien-être collectif, la ferveur patriotique et, surtout, on argumente que le profit pour les hommes d'affaires n'est que secondaire par rapport au service à la nation (Marshall 1967). On peut remarquer pourtant que cette idéologie du sacrifice pour le bien de tous n'a jamais empêché les entrepreneurs de rechercher le profit. Comme le souligne Bernier, cette idéologie fut utilisée non seulement pour réhabiliter l'image du monde des affaires, mais aussi pour justifier et faire accepter les sacrifices imposés à la population (Bernier 1988). Dans ce discours, le profit n'est donc pas une fin en soi et on met en exergue le principe des

relations harmonieuses entre employés et patrons qui travaillent de concert pour l'avenir du Japon.

La camaraderie et son corollaire, l'absence de division de classes dans l'entreprise, sont avancés dans l'idéologie afin de donner une impression d'unité et surtout de favoriser le sentiment d'identification à l'entreprise. Dans le discours patronal, cette notion est importante. Ce sentiment serait aussi renforcé par la notion de « welfare corporatism » (Dore 1973), dans le sens où l'entreprise fournit à l'employé toutes sortes de services pour renforcer ce sentiment, mais aussi la dépendance de l'employé. Ainsi, on offre des conditions avantageuses sur l'achat d'une maison, des assurances, on organise des activités diverses regroupant les employés de la firme. Dans certains cas, les employés sont logés dans des résidences qui appartiennent à la compagnie. Les loyers sont donc moins chers, mais cela implique aussi que les voisins de palier sont des collègues de travail. On observe donc qu'à l'aide de différents moyens, l'influence de l'entreprise s'étend à l'extérieur de ses propres frontières touchant toutes les autres sphères d'activité (loisir, famille, etc.) qui, dans d'autres pays, sont extérieures au lieu de travail.

## CONCLUSION

Dans ce chapitre, j'ai insisté sur la continuité entre les années 1920 et l'après-guerre. Nous avons vu en particulier que l'idéologie de la rationalisation industrielle et celle du consensus ont été largement reprises dans la politique de croissance à partir des années 1950, mais il faut insister sur le fait que cette continuité n'était pas donnée

d'avance. Elle est le résultat de conflits entre différents groupes et différentes visions du monde. C'est parce que les tenants de la vision du consensus l'ont emporté, notamment à cause de la conjoncture, que le rapport entre le travail et le capital a pris une forme particulière. Par ailleurs, la définition du travail s'est inscrite dans une logique de contrôle de la modernité. Enfin, dans les années 1920 et dans les années 1950 nous avons pu souligner l'importance de la formation d'une même logique entre la vie quotidienne et le travail dans l'entreprise. Ce point me paraît très important pour comprendre l'absence de division claire entre le régime de travail et la vie quotidienne des individus.

Ensuite, ce qu'il faut remarquer, c'est que, du point de vue du discours idéologique, le consensus (et donc la communauté) et la rationalisation (*gôrika*) ont été les maîtres mots qui ont permis d'articuler un programme politique, social et économique. Ces deux thèmes ont aussi été importants dans l'incorporation des représentations et des pratiques dans la vie quotidienne à l'intérieur des entreprises bien sûr, mais aussi à l'extérieur du milieu de travail. À ce titre, on peut constater que la constitution de ce cadre a fortement contribué à la division sexuelle du travail. D'une part, en écartant les femmes des carrières dans les grandes entreprises et, d'autre part, en insistant, notamment dans les campagnes pour la rationalisation de la vie quotidienne, sur le rôle qu'elles devaient jouer dans l'organisation familiale et l'éducation des enfants.

Un point important à souligner, c'est que les programmes appliqués dans les années 1920 (avec plus ou moins de succès) ont été repris après la guerre, mais dans un contexte modifié (démocratie imposée par les Américains, disparition de l'influence



des forces armées) et avec des objectifs différents. Ainsi, on notera que si les concepts de rationalisation et de communauté servaient avant la guerre à situer le Japon dans le moderne et par rapport à l'Occident, après la guerre, ils sont devenus les véhicules d'une idéologie axée sur la productivité, la croissance et la consommation. Bien entendu, ce discours reflète aussi la volonté de contrôle et le maintien du pouvoir de la part des classes dirigeantes. Mais ce contrôle qui s'exerçait afin de réduire la fragmentation entre le social et le politique s'est vu transférer dans l'après-guerre à l'entreprise comme étant le modèle de représentation « d'un ordre sociopolitique ».

Différents moyens convergent dans les mécanismes de formation des habitudes. D'abord, le système d'éducation donne les bases premières. Puis, les ministères associés aux domaines couverts par ces mécanismes diffusent une politique explicite. Par la suite, différentes associations, et en particulier les associations de quartier, récupèrent des politiques et les traduisent en fonction des objectifs locaux. Enfin, les dirigeants politiques et les fonctionnaires privilégient la participation des femmes à ce genre de campagne puisque dans ce cadre les femmes sont écartées du milieu de travail et sont en charge de la maisonnée. Mais ces mesures n'auraient pu être véritablement efficaces sans l'active participation de la population et une forte croyance dans le bien-fondé de la politique de rationalisation et les différentes formes qu'elle a prises.

Cette participation active de la population s'explique en partie par le fait que les campagnes sur l'amélioration de la vie quotidienne étaient déjà très présentes dans les années précédant la Deuxième Guerre mondiale. Leur influence a continué de se faire

sentir après 1945. On peut dire que la définition de la participation et de la contrainte s'est imposée durant la résolution des conflits de la période 1945-1954 en milieu industriel qui a donné lieu finalement au système de relations de travail déjà décrit. L'idéologie de la participation, qui a été accompagnée de la théorie du Japon comme économie morale, orientée vers le consensus et la coopération afin d'assurer le bien-être de tous (Bernier 1995), s'est aussi concrétisée par l'institutionnalisation du Japan Productivity Center (sous la houlette des associations patronales, des bureaucrates et, avant 1952, de SCAP)

Il est clair qu'une hégémonie politique a été établie entre 1948 et 1955. Au niveau du Japon en général, cette hégémonie a pris la forme du système de 1955, c'est-à-dire la domination du PLD, associée aux fonctionnaires et aux grandes entreprises dans la création d'une structure de pouvoir et d'une politique de croissance économique. Dans le secteur économique qui nous occupe plus directement ici, il ne fait aucun doute que la structure des grandes entreprises, y compris celle des relations de travail, comporte un aspect de pouvoir, de domination, constitué à la suite de diverses luttes.

Mais, il y a aussi hégémonie au sens où les structures imposées de force en sont venues à être acceptées. Diverses institutions, dont l'école, se sont chargées d'inculquer les valeurs et les comportements adaptés à la structure des entreprises et à l'objectif de croissance. Il y a donc eu incorporation des valeurs et des comportements ajustés à la structure politique de la société entière et à celle des grandes entreprises, donc l'établissement de l'hégémonie dans le sens des Comaroff (1991). Le meilleur exemple de cette hégémonie est l'acceptation du modèle idéal du

*sarariiman*, ce cadre de l'État et des entreprises, modèle qui était préféré par la majorité des jeunes japonais, du moins jusqu'à la fin du 20<sup>e</sup> siècle.

L'insistance sur la spécificité du modèle japonais, sur la morale sociale et sur le parcours scolaire qui détermine les possibilités d'avenir a certainement contribué à cette structuration hégémonique. On peut dire aussi que les différents moyens de contrôle que les grandes compagnies ont imposés et la formation des syndicats modérés entre 1948 et 1954 ont aussi fortement encouragé les syndicats à accepter le système de référence capitaliste hégémonique. Le maintien d'une telle structure a aussi été favorisé par le manque d'alternative dans un espace social très contrôlé.

L'idéologie et les mesures imposées n'auraient pas pu fonctionner sans des circonstances historiques particulières et, dans le cas du Japon, de conditions économiques très favorables, dont la guerre de Corée de 1950 à 1953 et la haute croissance de 1955 à 1973. Ces conditions économiques ont favorisé l'acceptation par la masse du discours des dirigeants d'entreprises, de l'organisation des relations de travail à l'intérieur de l'entreprise et de la division du travail entre les sexes. On peut supposer que c'est la diffusion de la logique de coopération, entre autres avec le système scolaire, dans d'autres sphères de la société qui a favorisé, mais aussi renforcé, l'acceptation de ces principes.

### CHAPITRE 3- LA CRISE ET LE RÉGIME DE TRAVAIL : LA FLEXIBILISATION DU CAPITALISME ET LE CADRE HÉGÉMONIQUE

#### INTRODUCTION

La volonté de maîtriser la modernité au Japon et, en particulier, ses aspects économiques, a été élaborée dans le contexte de la définition explicite du pays comme un ensemble culturel homogène et spécifique, unique. Dans ce cadre, les formes et l'application du pouvoir économique sont passées par une définition du « rationnel » et du « consensus » directement reliée à l'identité nationale. Ainsi, la politique économique, le régime de travail et les formes qui les accompagnent ont été imposés à l'intérieur d'une définition culturelle<sup>66</sup> qui légitime le pouvoir. Cette légitimation prend parfois des formes complexes avec l'élaboration de diverses versions de la tradition, mais aussi des formes plus simples qui ponctuent le discours quotidien, comme cette réponse que j'ai souvent entendue pendant mes entrevues : « c'est la façon de faire japonaise », ou encore « traditionnellement au Japon ». Ces modes de légitimation culturelle passent par un déni de l'histoire dans le discours politique et par l'essentialisation du consensus, de l'harmonie et de la rationalité au service de l'homogénéité.<sup>67</sup>

Nous avons vu au chapitre précédent que la rationalité et le consensus ont été les supports de la doctrine nationale qui s'est notamment développée autour de la

---

<sup>66</sup> Qui dans sa forme la plus poussée a abouti au *nihonjinhon*.

<sup>67</sup> Voir à ce sujet, (Harootunian 1989 ; Vlastos 1998 ; Bernier 2004)

résolution des conflits de travail et de la définition du régime d'entreprise. Ces deux concepts clés ont fortement participé à la construction « du cadre d'intelligibilité » élaboré avec des objectifs de croissance économique. Ils ont été soutenus par le système de 1955. Ce « cadre d'intelligibilité » a été maintenu, mis en forme, reproduit et réifié dans l'articulation institutionnelle famille-éducation-travail. La standardisation des pratiques à l'intérieur des éléments de ce triptyque et entre eux a grandement favorisé la régulation des parcours de vie (Plath 1983 ; Kelly 2002) et l'incorporation de certaines formes de *typification*.<sup>68</sup> J'insiste encore une fois sur le fait qu'il ne s'agit pas d'une forme d'homogénéisation des représentations et des conduites, mais bien plus de l'élaboration de standards idéaux de vie, d'attentes et de consommation.

Mon hypothèse est que la fragmentation du cadre hégémonique, sous les effets de la crise économique, permet aux jeunes adultes d'organiser les choix de vie en exploitant ces catégories (rationalisation et consensus) autour des contradictions et des contraintes du système. L'exploitation des interstices institutionnels et les formes de résistance s'accompagnent de nouvelles représentations où le travail se définit toujours comme une responsabilité sociale et morale, mais aussi comme un choix individuel.

La crise des années 1990 a fait ressurgir ce que le discours hégémonique tendait à dissimuler, c'est-à-dire une diversité importante des pratiques et des représentations qui varient selon la position que les individus occupent dans l'organisation sociale. La

---

<sup>68</sup> Le *sarariiman* est un bon exemple de construction hégémonique et de typification. Voir chapitre 5.

crise a non seulement fait ressortir les inégalités sociales, mais aussi les différences dans les conditions de travail, les aspirations, les choix de vie. Ces différences ont longtemps été subsumées sous le terme *shūryū* (courant principal) et sous l'idéologie d'une grande classe moyenne.<sup>69</sup>

Dans ce chapitre, dans un premier temps, j'examinerai comment, suite à la crise financière, les trois piliers institutionnels qui ont supporté la croissance économique se sont fragilisés, et dans leur fonctionnement et dans l'image unifiée d'un système infallible qu'ils ont projetée pendant les 40 dernières années. Dans un deuxième temps, j'examinerai plus particulièrement les effets de la crise sur le système d'emploi des entreprises et sur le marché du travail. Dans un troisième temps, je montrerai en particulier que, du point de vue idéologique, il y a une tentative de récupération, à des fins précises, des changements et des contradictions engendrés par la crise. D'une part, cette tentative de récupération se fait dans le discours des dirigeants qui cherchent à valider l'individualisation du travail et des choix dans l'entreprise. Dans ce cas, il s'agit sans aucun doute d'une forme de validation de la précarité des emplois. Ainsi, les employés ne travailleraient plus *pour* la compagnie et *pour* la collectivité, mais à *l'intérieur* de la compagnie. Ces changements subtils du discours (une nouvelle articulation des chaînes discursives dans les termes de Hall; voir Morley & Chen 1996) constituent un tournant majeur dans l'idéologie patronale et dans la définition du travail. Autrement dit, des termes tels qu'*ie* ou *aidagara*

---

<sup>69</sup> Il faut aussi souligner que *shūryū* désigne dans le discours une conception généralisée de l'appartenance à la norme (au courant principal : « mainstream society ») plus que de classe moyenne. (Taira 1993 ; Kelly 2002)

cèdent progressivement la place à l'individu responsable de sa destinée et de son avenir (*jikosekinin*) (Kosho 2006). On assiste en somme à une tentative de réactualisation du cadre hégémonique. D'autre part, il faudra examiner la position que les syndicats adoptent par rapport à ces nouveaux processus. En effet, le nouveau capitalisme révèle une contradiction importante : la flexibilisation de la main-d'œuvre<sup>70</sup> rompt avec le discours corporatiste des 50 dernières années. Cette légitimation du travail précaire entre en contradiction directe avec l'idéologie dominante du consensus et de la rationalisation, notamment de la rationalisation de la vie quotidienne où l'image d'un emploi stable, d'une famille et d'un parcours de vie bien défini est sérieusement touchée.

En fragilisant les pratiques et les représentations du travail, la crise des années 1990 a affaibli le contrôle de ce qui devait être maîtrisé dans la modernité : l'individualisme, la diversification des choix, etc. et elle fait ressurgir des discours qui, dans une perspective historique, peuvent sembler familiers.<sup>71</sup> Ces discours se sont surtout concentrés autour de débats à propos de la nouvelle génération et de l'éthique de travail des jeunes. Paradoxalement, alors que les difficultés sur le marché du travail sont bien présentes, le discours condamnant la conduite des jeunes par rapport au travail s'est fait encore plus fort.

---

<sup>70</sup> En soi pas vraiment nouvelle au Japon et qui s'articulait de façon assez claire avec la division sexuelle du travail et ce que l'on appelé le dualisme dans l'économie nippone, c'est-à-dire une formation hiérarchique entre les grandes entreprises et les PME (voir par exemple Le Chevallier, 2001)

<sup>71</sup> Sur les valeurs familiales ou sur le comportement des jeunes.

Ce qui m'amènera à parler, dans un quatrième temps, de l'émergence d'une catégorie particulière : les *furûtâ* ou *freeters*. Derrière ce terme, on retrouve les débats autour de la nouvelle éthique du travail, de l'individualité et des conflits entre les générations. Le travail comporte donc une forte connotation identitaire dans la perception de soi, mais aussi dans son rapport aux autres. Autrement dit, la définition du travail participe à la définition du statut social (l'emploi plus ou moins prestigieux) et se reflète de façon assez forte à l'extérieur de l'entreprise. Il y a une dimension identitaire et subjective aux transformations du travail, dans le sens où les personnes qui choisissent tel ou tel emploi le font à partir de ce qu'ils savent, mais aussi de ce qu'ils perçoivent être la bonne démarche à suivre. Cependant, le système change et ce sont ces contraintes de cette « bonne marche à suivre » que beaucoup de jeunes semblent vouloir éviter.<sup>72</sup>

Au Japon, où on a souvent défendu un modèle économique qui repose sur la définition d'une *économie nationale* et d'une *économie morale* (Bernier 1995) et donc vue comme spécifiquement japonaise, et où on a longtemps déclaré que les institutions économiques ne recherchent pas uniquement le profit, mais sont vues comme un ensemble de relations sociales visant à satisfaire un objectif à long terme, l'effet combiné du discours sur l'éthique du travail et de la crise financière provoque des transformations importantes dans le modèle général des relations de travail, dans la structure et la dynamique des grandes entreprises, mais aussi dans les pratiques et

---

<sup>72</sup> Voir les deux chapitres suivants



les représentations du travail.<sup>73</sup> Autrement dit, ces modifications affectent non seulement le discours, mais aussi la configuration des pratiques au sein des institutions économiques japonaises. Il faut dire que ces transformations revêtent une importance particulière dans la société japonaise où les grandes entreprises tiennent une place importante, dans l'économie, évidemment, mais aussi dans le processus de socialisation des individus.

Finalement, pour terminer ce chapitre je reviendrai sur la question de l'hégémonie afin de faire un bilan provisoire. Rappelons aussi que l'hégémonie n'est jamais complète, mais qu'elle contribue à construire un ensemble de référents, d'alternatives possibles ou du moins acceptées. Il y a donc toujours des enjeux de définitions de ces référents, de légitimation d'ensembles discursifs (Hall 1996) et de légitimation des pratiques (reproduction et transformation). Au Japon, comme ailleurs, il y a une forte tendance à exploiter les référents communs, à les redéfinir, c'est-à-dire que les nouvelles catégories exploitées par différents groupes dont les intérêts sont divergents peuvent provenir du discours passé.

## LA CRISE

### *Crise financière et économique*

La crise financière s'est amorcée avec la chute des cours boursiers en décembre 1989.

Cette chute des cours a entraîné dans son sillage la baisse en flèche du prix des

---

<sup>73</sup> En fragilisant le cadre hégémonie, la crise a modifié la perception de ce que Taylor a appelé, en suivant Wittgenstein, le background (Taylor 2002).

terrains, mettant en difficulté plusieurs entreprises du secteur immobilier, mais aussi plusieurs compagnies qui avaient beaucoup spéculé sur le prix des terrains (Schaede 1996 ; Guichard 1999). Néanmoins, l'ampleur de la situation n'est apparue que quelques années plus tard, notamment avec les faillites des *jûsen* ou caisses de crédit hypothécaire (Dourille-Feer 2003). Il faut dire que plusieurs entreprises par diverses manipulations comptables pouvaient facilement dissimuler leur situation financière. Les banques se sont donc retrouvées avec des sommes astronomiques de mauvaises créances, qui seraient évaluées selon certains estimés à 1500 milliards de dollars.<sup>74</sup> Ces retards s'expliquent aussi par des pratiques de crédit particulières. En effet, les banques pouvaient consentir des prêts à une entreprise en difficulté pour rembourser les intérêts d'un prêt antérieur. Ces prêts ont encore augmenté les mauvaises créances. Enfin, les liens étroits qui existent entre les politiciens, la bureaucratie et les grandes entreprises n'ont fait que compliquer encore la situation. En effet, plusieurs hauts fonctionnaires chargés de la surveillance des grandes compagnies obtenaient un poste à leur retraite dans les conseils d'administration de ces mêmes compagnies. On appelle cette pratique : *amakudari* (descente du ciel). *L'amakudari* était assez bien accepté au Japon. Ce qui a fait scandale, c'est que certains fonctionnaires ont fermé les yeux sur l'état des finances des entreprises qu'ils étaient en charge de surveiller. Cette situation a considérablement ralenti la divulgation des difficultés financières des entreprises et a entaché la réputation du ministère des Finances en charge de surveiller « l'appareil financier ».

---

<sup>74</sup> Keizai Koho Center, 2001 : 17

Mais avec les faillites des caisses de crédit hypothécaire (*jûsen*), il n'a plus été possible de dissimuler l'état des mauvaises créances. Ces faillites ont été rapidement suivies par des faillites du secteur bancaire et de plusieurs entreprises de courtage. Le secteur automobile a été mis à mal notamment chez Nissan et Mitsubishi Motors, Matsuda et Isuzu. En 1999, le secteur bancaire est de nouveau touché. Par exemple, la banque Daiwa annonce une perte de 1,1 milliard de dollars suite à des spéculations frauduleuses. La banque Hyôgo et deux sociétés de crédit font faillite (rapport du Sénat). Les difficultés du secteur bancaire ont aussi amené des fusions importantes. Par exemple, celle des banques Fuji, Industrial et Dai'ichi kangyô en 2000 (le monde 13 février, 2001). Ces difficultés du secteur bancaire ont poussé les banques à durcir leur politique de crédit, ce qui a fortement touché les PME.

La crise financière s'est donc transformée en crise économique et rapidement en crise institutionnelle. Elle s'est accompagnée de la perte de confiance des Japonais dans l'organisation et les groupes institutionnels qui avaient permis d'assurer au Japon une longue période de croissance économique.

### *Crise politique et bureaucratique*

En premier lieu, cette perte de confiance s'est traduite par les difficultés du PLD, au pouvoir de façon continue depuis 1955, qui a perdu la majorité au parlement en 1993.

<sup>75</sup> En effet, avec la crise, différents scandales ont entaché la réputation de la classe

---

<sup>75</sup> Il est à noter qu'il y a d'autres changements importants dans le système politiques japonais et dans les politiques économiques que je n'aborde pas ici. Pour une analyse détaillée de ces transformations

politique, mais aussi des fonctionnaires (notamment avec la pratique du *amakudari*). Ces scandales avaient révélé des manipulations financières dans le financement du parti, des liens de certains politiciens avec le crime organisé. À cela, s'est ajoutée l'inefficacité des plans de relance de l'économie (avant 2003) qui a contribué à jeter un certain discrédit sur les partis politiques. Ainsi, si, dans les 34 ans qui vont de 1955 et 1989, il y a eu 12 premiers ministres, en seulement 11 ans, entre 1989 et 2000, il y en a eu 10 (Gordon 2003 : 321). Entre 1990 et 1998, il y a eu 11 plans de relance, soit presque autant de plans que de premiers ministres (Ramonet 1998). Les scandales et la récession ont jeté une ombre sur la classe politique qui apparaît de plus en plus au service d'intérêts particuliers et sourde aux attentes des citoyens. Comme nous l'explique Curtis :

Ce phénomène explique un rejet progressif de la classe politique par les électeurs, d'où un recul du taux de participation au vote et un élargissement de l'électorat des sans-parti, qui ne se réclament d'aucune affiliation et votent tantôt pour l'une ou l'autre des formations d'opposition ou s'abstiennent. En d'autres termes, la légitimité du politique s'est effritée en même temps que s'évanouissait le soutien de la société au système de pouvoir édifié depuis 1955 sur une relation symbiotique entre politique, bureaucratie et milieu d'affaires (Curtis in Pons 2001).

En deuxième lieu, jusqu'en 1993, la communauté des affaires, sous l'égide du *Keidanren*, amassait d'importantes sommes afin de contribuer au financement des partis politiques. Cependant, en 1993, cette pratique a été arrêtée, faisant place à une tendance de plus en plus apparente de la part des politiciens de chercher du financement auprès de compagnies en évitant les associations patronales (Curtis

1999 : 52). Ainsi en 1993, le *Keidanren* a cessé de financer les factions du PLD pour protester contre les politiques protectionnistes du gouvernement (Pempel 1997)

Cette tendance traduit une fragmentation des intérêts des secteurs à l'intérieur même des associations patronales. Ainsi, certaines compagnies appuient des politiques protectionnistes contre la compétition internationale alors que d'autres favorisent une dérèglementation afin d'alléger les coûts d'importation de matières premières et aussi de biens de consommation. Fait tout à fait nouveau, la communauté des entreprises, le monde financier -en somme le *zaikai*- ne présente plus un front unifié dans la prise de décision concernant les politiques économiques.

La division à l'intérieur des associations patronales a affaibli les positions politiques de celles-ci et a ralenti les efforts de réformes des politiques économiques. Nous le verrons plus loin dans ce chapitre, cette fragmentation du patronat se traduit par des différends au sujet de l'idéologie de gestion et diffère selon la place que la compagnie occupe dans la hiérarchie.

Enfin, deux événements ont encore contribué au discrédit des dirigeants : l'attentat au gaz sarin dans le métro de Tokyo par des membres de la secte Aum Shinrikyo et le tremblement de terre de Kobe. Les médias en particulier ont critiqué la lenteur et l'inefficacité des interventions gouvernementales dans les deux cas.

En troisième lieu, la bureaucratie qui a été un pilier important de la politique de croissance du Japon depuis 1955 n'a pas été épargnée par les scandales et le discrédit.

Auparavant, les bureaucrates bénéficiaient de beaucoup de prestige et d'une réputation d'intégrité, mais plusieurs événements fortement médiatisés ont contribué à affaiblir la réputation de la bureaucratie. Je l'ai déjà mentionné, la pratique de *l'amakudari* a contribué à cet affaiblissement, les suicides de plusieurs bureaucrates accusés de corruption et les attaques des politiciens (trop heureux de se départir d'une partie des problèmes dont on les accusait) ont encore aggravé la situation. Là aussi, les divisions internes de la bureaucratie sont devenues des affaires de plus en plus publiques au Japon. Enfin, de l'avis de certains, ce sont les différences générationnelles qui ont ralenti les réformes qui devaient être entreprises par la bureaucratie. Cet argument a souvent été invoqué dans mes entretiens. Ainsi, une personne qui faisait partie d'une commission de travail pour le gouvernement me disait que, même si les avis des plus jeunes étaient pertinents, c'est toujours au plus âgé que revient le dernier mot. Cette façon de faire est encore très présente au Japon et elle influence fortement les processus de prise de décisions.

Les scandales, les tensions entre les bureaucrates et les politiciens largement récupérés et suivis par la presse ont porté un coup sévère à la réputation de politiciens et des fonctionnaires. Ils ont mis aussi sur la place publique des divisions internes impensables auparavant:

The powers that the Japanese bureaucracy's economic ministries were able to exercise in the postwar period derived from the unambiguous nature of the conservative government's goals (Curtis 1999:61)

Rappelons que les politiques des années 1950 se sont organisées autour des objectifs de croissance économique et que la cohésion dans les politiques économiques a joué un rôle clé dans le succès de l'incorporation et de l'acceptation de ces politiques et dans la formation d'une classe moyenne. Le PLD a repris le pouvoir en 1996, après avoir participé pendant deux ans à un gouvernement de coalition avec l'ennemi de jadis, le Parti socialiste (1994-1996). Cependant, les divisions à l'intérieur du parti sont toujours présentes. Récemment, avec la montée de la branche la plus conservatrice du PLD au pouvoir, ces divisions se font ressentir entre le monde politique et les bureaucrates, les uns voulant diminuer le pouvoir des autres.

#### LES EFFETS DE LA CRISE SUR LE RÉGIME DE TRAVAIL

La crise a eu plusieurs conséquences sur le régime d'entreprise. En effet, afin de résoudre les problèmes causés par la crise financière, les grandes entreprises ont amorcé une série de réformes. Premièrement, la crise financière a accentué l'affaiblissement des liens entre les banques et les entreprises qui était apparu depuis plus d'une décennie. Cet affaiblissement s'était traduit par l'apparition de deux phénomènes: la diminution du volume des participations croisées (*mochiai*) et la recherche directe de capitaux sur le marché de la part des grandes entreprises, entre autres par l'augmentation du volume d'actions transigées à la bourse. La part grandissante de capitaux obtenus par la vente d'actions a augmenté peu à peu le rôle des actionnaires. La crise a amplifié ce mouvement. Deuxièmement, ces éléments se sont accompagnés d'un changement de stratégie de plus en plus marqué de la part des

entreprises, qui s'est traduit par la recherche d'une rentabilité à plus court terme. Cette tendance s'est amorcée dans les années 1980, mais elle s'est renforcée dans les années 1990, entre autres, à cause de la nécessité d'éponger rapidement les pertes. Troisièmement, dans les années 1990, la combinaison de l'affaiblissement des liens banques-entreprises et du besoin de parer aux difficultés économiques qu'elles rencontrent pousse les entreprises à modifier leur structure en formant des holdings et des fusions pour répartir les risques et à se concentrer dans les secteurs les plus rentables en supprimant les moins intéressants. On assiste alors à une plus grande autonomisation des entreprises et à une concentration du pouvoir de ces dernières. Ce que je veux dire par là, c'est que les entreprises, selon leur secteur d'activité, sont moins soumises qu'auparavant aux politiques gouvernementales de protection des marchés (Pempel 1997). Ce processus s'est renforcé grâce à la déréglementation qui avait déjà débuté dans les années 1980 (ironie du sort, c'est l'État lui-même qui a mis en branle cette déréglementation pour répondre à des objectifs politiques). La déréglementation, fer de lance de la libéralisation des marchés (et de la théorie libérale), favorise ces mouvements au détriment d'un contrôle étatique efficace sur la réorganisation des entreprises et tout spécialement sur les transactions financières qui sont le nerf des restructurations actuelles. Ensuite, l'affaiblissement du lien entre les banques et les entreprises a laissé encore plus de latitude aux entreprises qui, en recherchant des capitaux sur le marché, bénéficiaient d'une liberté et d'une autonomie financière encore jamais vues. Ces tendances amorcées dans les années 1980 se sont développées davantage depuis 1990.



Ces transformations du fonctionnement économique ont aussi été facilitées par des mesures politico-juridiques, en particulier la réforme de la loi anti-monopole.<sup>76</sup> Elles ont aussi été associées à un changement de perception par rapport aux fusions. En effet, ces restructurations se font maintenant relativement facilement, ce qui est nouveau au Japon (Morikawa 1997). Elles ont la faveur des économistes et des médias. Auparavant, les fusions étaient vues comme dangereuses parce qu'elles permettaient à l'entreprise d'accroître sa domination du marché national, mais avec la globalisation de l'économie et l'internationalisation des marchés, ce danger s'amenuise. À ce titre, ces restructurations se traduisent par une augmentation de l'entrée des capitaux étrangers (Economic Survey of Japan, 1999).

Les dérèglementations sont encore en cours, notamment avec les réformes de la poste au Japon. Elles ont été aussi accompagnées par des modifications importantes de régime de travail dans les entreprises. En effet, les entreprises ont eu recours à différents moyens pour réduire la masse salariale, entre autres, en diminuant le nombre total de salariés, aussi bien des cols bleus que des cols blancs. Par exemple, un informateur m'a expliqué que dans la compagnie X :

---

<sup>76</sup> Une réforme systématique du « Commercial Law Act » et de la loi Anti-monopole a été entreprise. La recrudescence du phénomène de fusion est favorisée par des mesures gouvernementales, afin de rendre les entreprises plus rentables et attrayantes pour les actionnaires et autres investisseurs, mais aussi pour les rendre plus compétitives sur le plan international. En 1999, le METI mettait en place une série de propositions pour promouvoir les restructurations et éliminer les surcapacités du secteur manufacturier. On remarquera, entre autres, parmi ces propositions que le METI veut encourager les compagnies à se débarrasser de certaines opérations afin qu'elles se concentrent sur leurs secteurs forts (Nihon Keizai Shimbun, 25 avril, 1999).

## II-San (E)

*Ce sont les cols bleus et les cols blancs qui ont souffert des mises à pied. Par exemple, ils ont mis à pied dans les usines d'abord, mais ensuite ils ont renvoyé les cols blancs. La compagnie se plaignait d'avoir « une tête » trop lourde et puisqu'ils avaient renvoyé les cols bleus, ils mettaient de l'avant la nécessité d'avoir une administration plus légère.*

Cette méthode « par palier » a souvent été employée et la vague de licenciements a laissé un sentiment d'incertitude important chez les employés des compagnies. Ainsi dans la compagnie Y, à la fin de l'entrevue, mes interlocuteurs ont clairement dit que l'avenir était incertain et qu'ils attendaient les décisions qui devaient être prises à un échelon supérieur.

En fait, les difficultés des entreprises se sont d'abord traduites par une politique de réduction de la masse salariale. Pour ce faire, certaines grandes entreprises ont procédé à des mises à pied. Mais les moyens privilégiés pour diminuer cette masse ont été la réduction des heures de travail, la diminution des salaires, la réduction des avantages sociaux, les mises à la retraite anticipée et surtout, la fin de l'embauche des jeunes diplômés, ce qui a fait augmenter le taux de chômage. Autrement dit, les transformations actuelles ont pour résultat de faire diminuer le noyau des employés réguliers et de faire augmenter le nombre les travailleurs dits périphériques, c'est-à-dire les employés temporaires, à temps partiel, à contrat ou hors entreprise.

On observe alors une utilisation plus large d'une main-d'oeuvre « flexible » payée au contrat. (Bernier & Mirza 2001 ; Chiba 2004). Premièrement, les grandes compagnies ont commencé par modifier leur politique de recrutement.<sup>77</sup> Cette modification s'accompagne aussi d'une série de pratiques qui sont nouvelles au Japon. D'abord, on note un élargissement des critères d'embauche dans la recherche d'employés ayant des qualifications et une expérience de travail. On s'en souvient, auparavant, les entreprises engageaient des diplômés généralistes à la sortie du système scolaire et offraient une formation à l'intérieur de la firme. Notons que cette pratique est encore importante dans certaines compagnies japonaises, mais sa prévalence a diminué. On voit donc apparaître, dans un marché du travail rendu plus flexible par les restructurations, une demande accrue pour une main-d'œuvre qui a acquis des qualifications en dehors de l'entreprise. Pour répondre à ce besoin d'employés plus spécialisés, plusieurs entreprises ont instauré un système de recrutement qui s'étend sur toute l'année. Toutefois, ce système cohabite souvent avec des formes plus traditionnelles d'embauche de jeunes diplômés à la sortie de l'école, mais en nombre réduit.

À ce propos, on peut se demander ce qu'il adviendra à long terme de la fameuse cérémonie d'entrée dans la firme. En effet, si on engage de plus en plus sur toute l'année, on peut penser que cette cérémonie deviendra rapidement obsolète. Ce genre

---

<sup>77</sup> Par exemple, d'après un sondage, fait en 1998, dans le but de prédire le taux de recrutement dans les universités par les grandes entreprises, 54 des 180 les plus importantes prévoient d'engager 10% moins de diplômés pour le noyau d'employés permanents. Les raisons évoquées pour cette chute du recrutement sont généralement l'incertitude économique et le souhait des entreprises d'engager des employés qui ont une expérience de travail (Japan Institute of Labor, 1999).

de cérémonies (créées dans l'après-guerre) qui marquaient le passage d'un statut à l'autre (étudiant-employé) avait comme objectif principal de favoriser l'identification à l'entreprise et de contrer l'identification syndicale (Nitta 1995). À ce titre, il sera intéressant de suivre de près l'évolution de ce phénomène. Du point de vue des jeunes qui entrent sur le marché du travail, c'est bien sûr la politique de recrutement des entreprises qui a eu un impact important. Cet impact s'observe en particulier dans les liens que l'entreprise entretient avec les établissements dans lesquels elles recrutent.

Tout cela affecte fortement les choix et les orientations de carrières. Les modifications des stratégies de recrutement, l'individualisation du travail (ce que Nishikubo appelle la « salarisation »; Nishikubo 2004) ont aussi un impact considérable sur les parcours de vie (décalage de l'âge du mariage, augmentation de la durée de la formation). Les jeunes sont donc fortement touchés par cette évolution. Ce qui est nouveau aussi, c'est la légitimation de la flexibilisation, de l'individualisation et de la précarisation du travail.<sup>78</sup> Notons que ces phénomènes se retrouvent dans plusieurs pays (Castells 1997).

On peut noter un deuxième ensemble de mesures visant à abaisser la masse salariale dans les grandes entreprises. Il faut noter ici l'augmentation des pratiques de mise en périphérie de la main-d'œuvre (*outsourcing*). Ces modifications correspondent à une tendance marquée des grandes entreprises d'augmenter leur « flexibilité ». Il y a aussi l'augmentation des transferts d'employés de la maison mère à des sous-traitants

---

<sup>78</sup> A ce sujet voir Boltanski & Chiapello (1999).

(*shukko* et *tenseki* ; Sako & Sato 1997). Ce que l'on a remarqué en particulier, c'est l'augmentation des transferts concernant les employés âgés de 45 à 55 ans. Ces transferts se font par des départs dits volontaires ou à l'aide de moyens plus coercitifs comme l'« outplacement counseling » (Morishima 1997). Ces mesures permettent, d'une part, de faire diminuer le nombre d'employés réguliers et, d'autre part, de se départir des employés qui coûtent le plus cher à l'entreprise, soit les plus âgés. À ce titre, on peut observer aussi une augmentation des retraites anticipées accompagnée d'une politique de baisse des primes de départ. Ce sont toutes les tranches d'âges qui sont touchées par les restructurations, mais les plus affectés sont les travailleurs en fin de carrière et ceux qui font l'objet de cette thèse, c'est-à-dire les jeunes (Genda 2001).

Les nouvelles stratégies des grandes entreprises amènent aussi des modifications aux mécanismes de promotion. Ces modifications portent sur la diminution des critères d'ancienneté et l'augmentation du mérite dans l'évaluation. Regardons brièvement ces quelques points. Il semblerait que l'on assiste à la diminution de l'importance des critères d'ancienneté, et ce, pour deux raisons principales : a) si la mobilité des employés augmente, on peut s'attendre à ce que le principe d'ancienneté diminue ; b) les entreprises veulent diminuer les coûts liés au principe de l'ancienneté et ont donc tendance, en période de crise, à vouloir supprimer ce critère. De plus, si l'importance du critère d'ancienneté diminue, les employés plus âgés pourront rester compétitifs sur le marché du travail. Toutefois, du point de vue des employés, on peut observer qu'il y en a encore beaucoup qui favorisent la notion d'ancienneté et d'âge, en particulier quand elle est mise en rapport avec les besoins du cycle de vie

(Morishima 1997 ; Genda 2001). La diminution du critère d'ancienneté, en effet, signifie la possibilité d'un plafonnement du salaire plus hâtif, vers 40 ans, au moment où les responsabilités familiales sont les plus lourdes.

De plus, on assiste à une volonté de mettre en place un système de promotion essentiellement axé sur le mérite afin d'augmenter la rapidité des promotions et de motiver les employés (mais aussi d'en décourager d'autres). Ce qui n'est pas clair, c'est comment les entreprises entendent évaluer ce mérite et mettre ce principe en place. Traditionnellement, le mérite est mesuré de façon subjective par l'évaluation du travail d'un employé par son supérieur.

*Les transformations sont toujours plus importantes dans le jardin du voisin*

Dès ma première série d'entrevues, j'ai été frappé par une contradiction. Lorsque je posais des questions sur le système d'emploi, sur les modifications importantes du régime de travail, les modifications du système de promotion, de recrutement, enfin bref sur tout ce qui avait trait aux transformations dudit système d'emploi à vie et du régime d'entreprise, plusieurs interviewés m'ont parlé des modifications qui avaient été introduites ou qui étaient en train de l'être dans les entreprises. Lorsque voulant des précisions, je demandais quelles mesures avaient été instaurées dans leur propre entreprise, j'ai souvent eu une réponse qui disait que « *non, chez nous, nous sommes une entreprise traditionnelle et nous n'avons pas encore amené de modification à notre système de travail* ».

L'exemple le plus frappant de ce contraste fut probablement pour moi celui d'une entrevue avec des journalistes d'un grand journal d'affaire du Japon. Pendant plus de deux heures, nous avons évoqué des thèmes d'actualité : les transformations du système d'emploi, le problème du recrutement des nouveaux diplômés dans les entreprises, les *freeters*, etc. Vers la fin de l'entrevue, j'ai donc demandé sur quel mode travaillaient les journalistes :

PP-San (E)

*Les journalistes bénéficient de l'emploi à vie. Il y a aussi des employés à temps partiel, mais ce ne sont pas des « professionnels », seulement des étudiants. Notre compagnie est en train d'introduire un système de récompense, mais qui n'est pas aussi poussé que le système au mérite. C'est juste une récompense pour votre travail. En fait, pour la plupart, les salaires et l'assignation des tâches sont établis en fonction de l'ancienneté. C'est assez vieux comme système, mais c'est stable. Le système au mérite n'est pas le seul moyen d'augmenter la créativité. La question c'est plutôt de savoir jusqu'à quel niveau il faut des incitations pour augmenter la créativité. Parfois le système au mérite est contre-productif. Vous pensez trop à vos propres réalisations et cela peut porter préjudice aux relations et à la créativité de toute la compagnie.*

Cette remarque souligne que, d'une part, les changements ne se font pas dans toutes les entreprises et que, d'autre part, ces transformations sont limitées par des appels au fonctionnement de la collectivité et par la mention des dangers de l'individualisme. C'est comme si, en fait, l'esprit d'entreprise garantissait le bon fonctionnement de la

collectivité et inversement la collectivité serait menacée par les changements apportés à un système connu.

Lors d'une deuxième entrevue qui avait lieu dans une grande entreprise en pleine restructuration après une *joint venture* avec une compagnie étrangère, et après avoir parlé de quelques modifications, mon interlocuteur m'a affirmé que son entreprise n'avait pas renoncé au système traditionnel et qu'elle avançait avec prudence. Une fois de plus, on m'a suggéré d'aller voir chez les autres. Après coup, j'ai réalisé plusieurs choses qui auraient dû être relativement évidentes.

Premièrement, les modifications du régime de travail, lorsqu'elles surviennent, ont des conséquences importantes dans les entreprises. Ces modifications s'opèrent en général avec beaucoup de prudence (mais moins sur le plan rhétorique). J'ai constaté, que souvent, après des mesures radicales de mise à pied, plusieurs entreprises revenaient au modèle familial des 40 dernières années, mais avec un nombre réduit de travailleurs réguliers. Ce qui pourrait signifier que, en réalité, les mesures introduites en période de crise ont été utilisées pour diminuer les coûts, puis abandonnées, dans une certaine mesure, pour revenir au cadre précédent. Je reviendrai sur cette ambiguïté dans la conclusion de ce chapitre. Pour une entreprise, déclarer qu'elle renonce aux schémas traditionnels revient aussi à dire qu'elle ne garantit plus d'emplois stables. Dans certains cas, il est difficile d'affirmer d'un côté qu'elle ne garantit plus une certaine stabilité d'emploi et, dans un même temps, maintenir sa position, son prestige dans la hiérarchie des entreprises. La perte d'une telle position



peut poser des problèmes à l'entreprise dans le sens où elle aura des problèmes à recruter et à garder une main-d'œuvre qualifiée. Elle doit donc maintenir son prestige afin de pouvoir conserver ses capacités de recrutement des meilleurs, c'est-à-dire qu'elle doit rétablir son régime de travail plus ou moins comme avant la crise. Enfin, le passage à des formes de flexibilité d'emplois est souvent vu au Japon comme une forme d'occidentalisation du travail. Il y a donc des questions de relations de travail à proprement parler, mais aussi des enjeux d'identité nationale associées aux modifications du régime de travail au Japon.

Les événements chez Mazda en 2001 sont un bon exemple :

#### LL-San (E)

*Dans certains cas, les investissements étrangers sont bien perçus. Par exemple, les employés de Nissan sont contents, alors que chez Mazda ils ne sont pas heureux. L'année dernière, ils ont offert un programme de retraite anticipée sur le réseau interne. En moins d'une minute, le réseau était surchargé. Ce jour-là, Nissan, Honda et Toyota ont ouvert beaucoup de postes pour récupérer ces employés.*

#### UU-San (E)

*J'ai un ami qui travaille pour une compagnie américaine. C'est très bizarre. Il change tout le temps de bureau...Et puis les gens quittent leur emploi souvent. On engage des nouveaux. Ils sont mal organisés. Il m'a raconté que c'est*

*tellement instable comme organisation...il n'y a même pas un numéro de téléphone. Ce n'est pas nécessaire puisque ça change tout le temps. Incroyable, n'est-ce pas !*

Chez un autre grand manufacturier automobile, on m'a dit qu'il était difficile d'attirer de nouveaux employés parce que, après des mises à pied importantes, la compagnie avait perdu beaucoup de prestige. Il y a, néanmoins, parmi les entreprises, des variations quant aux mesures adoptées, selon leurs tailles, le secteur d'activité économique et leur place dans la hiérarchie (grande entreprise, sous-traitants, etc.). Variations aussi du point de vue des personnes employées (diplômés des grandes universités, ceux qui possèdent ou non une formation technique, ceux qui ont un travail sans qualification et enfin les immigrants tout en bas de la hiérarchie sociale).

Deuxièmement, pour comprendre l'importance des transformations en cours, il faut aussi se tourner vers les modes de représentation de ces transformations tout en restant prudent sur le développement de celles-ci dans le temps. Le discours des entreprises, des médias et la rapidité du changement ont un impact immédiat, mais pas toujours à long terme, comme je le mentionnais plus haut. Ainsi en 2001, lors de mon premier séjour, on faisait état de réformes importantes chez Fujitsu (mérite, embauche à mi-parcours, etc.). En 2003, ces réformes semblaient être abandonnées. Ce qui m'amène à souligner une caractéristique principale de la crise au Japon : selon sa durée, il y a eu des moments d'essais et erreurs et de cohabitation de différentes pratiques qui ont varié et qui varient encore dans le temps. Ainsi, les difficultés à

résorber la crise et les événements conjoncturels, surtout entre 1996 et 2003, ont eu un impact important sur les pratiques et les représentations, ce qui a affecté le sentiment de sécurité. La flexibilisation du travail, les licenciements, les difficultés financières des entreprises ont aussi affaibli le consensus et le contrat tacite qui servait de pierre angulaire à l'organisation du travail, mais aussi à la définition d'objectifs nationaux. Rappelons-le, les relations de travail depuis 1950 se fondaient sur un accord tacite entre l'employeur et l'employé où, en échange de longues heures de travail, l'employeur garantissait un emploi dit « à vie » à l'employé. Ainsi, même si cet accord était réservé à une minorité masculine, la définition du travail et l'idéologie du sacrifice pour le bien commun se sont largement appuyées sur ce contrat tacite.

Il faut aussi remarquer que la flexibilisation du travail affecte les rapports sociaux en dehors de l'entreprise (quoique cela varie selon les générations). Par exemple, la définition du travail participe à la définition du statut social :

WW-San (E)

*Au Japon, le travail ce n'est pas seulement du travail. Par exemple, lors d'un de mes voyages à l'étranger j'ai été très surpris. Il y avait deux messieurs, A et B. A était directeur et B était directeur adjoint. Des collègues dans le bureau m'ont dit que le directeur n'occupait plus son poste, parce qu'il avait décidé de passer plus de temps avec sa famille. Il travaillait seulement à mi-temps maintenant et faisait différentes tâches administratives. B quant à lui était devenu directeur. Cette situation ne les empêchait pas d'aller prendre un verre ensemble et de discuter de choses et d'autres. Au Japon, ce genre de*

*situations (le renversement des rôles) est très inhabituel, parce que le titre que l'on possède dans une organisation est lié la personnalité. Donc le directeur n'est pas seulement directeur dans le milieu de travail, mais dans la vie aussi. Même chose, pour le directeur adjoint. Cet ordre des choses ne doit pas être changé! C'est japonais. Au Japon, le travail est inséparable de la vie. Donc, si vous avez un travail important, c'est aussi très important pour votre vie. C'est pour ça que les employés acceptent des charges de travail très lourdes.*

En modifiant le régime de travail, les entreprises risquent non seulement de briser l'accord tacite avec les employés, elles peuvent aussi fragilisé les rapports sociaux qui s'organisent autour du travail. C'est pourquoi, malgré le discours, les modifications réelles ont été plus prudentes.

#### *Crise de l'idéologie patronale et syndicale*

Comme on l'a vu , la crise a amené dans son sillage, au cours des dix dernières années, un nouveau discours dans le monde des affaires, déclarant que le système d'emploi et les relations de travail ne correspondent plus aux exigences du marché et, en particulier, aux exigences de l'économie actuelle.

À la lumière de ces nouvelles mesures qui touchent la sécurité d'emploi, les promotions et les salaires, que peut-on dire du concept de l'entreprise-communauté et de la rhétorique patronale qui l'accompagne ? Pour répondre à cette question, plusieurs éléments sont à souligner dans le discours. D'abord, une bonne partie du

patronat prône activement des réformes et tente de les mettre en œuvre. Mais, le patronat est pris dans un cadre de référence idéologique et hégémonique qu'il a lui-même participé activement à mettre en place il y a 50 ans. On observe, en conséquence, une contradiction entre un discours qui se veut réformateur, insistant sur les destins individuels, et un autre qui prône la préservation de l'entreprise-communauté. Prenons une citation du « patron des patrons », Hiroshi Okuda, pour illustrer notre propos :

[...] pour faire face à la récession, il faut d'abord s'attaquer aux problèmes matériels et financiers. Toucher aux hommes est la dernière chose à faire. C'est cela la gestion à la japonaise. Préserver l'emploi est le principe moral de l'employeur (dans Mori, 1999).

Ce qui est frappant, c'est que c'est le même Okuda<sup>79</sup> qui veut mettre en place les réformes chez Toyota, prônant l'individualisme, la promotion au mérite et la fin de l'emploi à vie. Sur ce point, il est assez clair que les retraites anticipées et les transformations du système d'emploi ne sont pas tout à fait en accord avec le modèle de gestion que les grandes entreprises ont développé à l'aide de concepts tels que l'entreprise communauté et la coopération.

On peut penser que le patronat tente de dépasser ces contradictions en créant de nouveaux concepts à propos des différents éléments qui subissent les effets de la crise. Par exemple, on avance une définition du travail en entreprise qui met l'accent

---

<sup>79</sup> Jusqu'en 2006, Okuda a été le président du *Nippon Keidanren*. Il faut aussi remarquer que ce dernier a expliqué le succès de Toyota par le maintien du système traditionnel.

sur les individus. Ce genre de constructions débouche sur des notions telles que « les groupes d'individus » pour insister sur l'indépendance plus grande des personnes. Toutefois, ces concepts ne sont encore souvent que pure rhétorique. Ils indiquent cependant, une volonté de changement et de réforme de la part du patronat. Mais ces réformes se font de façon beaucoup plus lentes et prudentes que le reflète le discours.

Ainsi, on pouvait lire en 1998 dans le rapport du *Keizai Dôyûkai*, l'une des associations patronales les plus importantes du pays :

The first step for achieving this goal [the challenge of the market] is to form a corporate structure based on independence and solidarity, in which individuals play major roles. This means developing mobile and flexible organizations; allowing people to freely choose their work; codifying managerial rules; making supervision more transparent; ensuring fair evaluations; and pursuing other similar measures. Unlike the high-growth period in the past decades, which was driven by corporations as organizations, new development in our current era will be driven by individuals who work within companies.

With this in mind, the market must be released from old managerial practices in which pure business considerations took second place to concern for reading the government administrative climate and remaining on an even par with other companies. Old-style emphasis on close, clubby human relationships, and attachment to traditions and habits that make it impossible to change business practices, are now far removed from the values of modernized civil society; therefore, bold efforts must be made to abandon these practices and make a fresh start (*Keizai Dôyûkai*, avril 1998).

Dans cette citation du *Keizai Dôyûkai*, il faut retenir la place importante qui est donnée aux individus au détriment de l'ensemble organisationnel. De plus, on remarquera dans ce discours qu'il faut renoncer « aux traditions » pour être plus flexible. Ce que ce terme désigne et induit, c'est l'instauration d'une plus grande

flexibilité du régime de travail dans l'entreprise. Cette flexibilisation se ferait notamment par une individualisation croissante du travail, comme nous l'avons vu. Enfin, le rapport fait allusion à l'atmosphère de confiance qui doit être rétabli et à la modification des pratiques des affaires.

Il est clair que le patronat ne veut pas renoncer à l'idéologie du consensus qui permet de maintenir une forme d'ordre dans l'entreprise. Néanmoins, il doit promouvoir une augmentation de la flexibilité et une individualisation progressive du travail dans les entreprises. Ces deux derniers concepts ne sont pas nouveaux au Japon, mais avec la crise, ils sont devenus difficiles à ignorer ou à contourner à l'aide de la rhétorique classique. Ils sont aussi difficiles à combiner. Il y a donc un effort de légitimation du travail flexible, des choix individuels et de la mobilité de la part des associations patronales, qui, en même temps, veulent maintenir le consensus, ce qui n'est pas facile.

Comme nous l'avons vu, on peut toutefois observer un écart net qui se dessine entre la réalité et le discours : les réformes ne sont pas toujours aussi poussées que le discours le voudrait. Ensuite, c'est en partie pour faire face à la crise que l'on entreprend des réformes, mais c'est aussi pour faire face à des marchés de plus en plus vastes. Cette réalité est présentée comme naturelle et incontournable, s'inscrivant dans la logique de l'évolution des sociétés capitalistes. On présente alors les réformes du système d'emploi comme étant nécessaires pour faire face aux nouvelles exigences du marché global. Ce qui est à remarquer, c'est que le patronat s'appuie sur

la crise et sur la mondialisation pour défendre la « nécessité » du changement. Par ailleurs, on peut se demander quels sont les autres avantages pour le patronat d'entreprendre des réformes dans les relations de travail. À notre avis, cet avantage, mais qui est présenté comme un effet négatif de la crise dans le discours, porte sur la réduction d'une masse salariale et structurelle devenue bien trop lourde pour répondre aux besoins du nouveau capitalisme mondial. Mais en même temps, le patronat désire maintenir le consensus, qui a constitué un avantage pour les entreprises.

Dans un programme pour 2025, qui est un autre exemple intéressant, le *Nippon Kendairen*<sup>80</sup> tente de légitimer la transition vers de nouvelles notions, mais ce faisant le patronat emploie des outils rhétoriques qui servent depuis longtemps à articuler le consensus, l'harmonie et la rationalisation. Notons aussi que dans ce rapport, on formule un programme et des objectifs qui s'étendent sur 20 ans. En ce sens, il a une fonction performative, décrivant des objectifs idéaux à atteindre.

En voici un extrait qui reprend les thèmes que nous avons évoqués plus haut, c'est-à-dire, la responsabilité individuelle, les transformations organisationnelles et la flexibilisation du travail.

*As Japan moves forward it will have to shift society's center of gravity from corporations to human beings.*

---

<sup>80</sup> Le *Nippon Keidanren* est une nouvelle organisation patronale qui est le résultat de la fusion de *Kendairen* et du *Keideiren* en 2002.



*[New forms of Governance] Nippon Keidanren calls on companies to revamp their policies of governance to help realize this new society. Communities of self-reliant individuals with clearly-defined values will form the core of the Japan of 2025, and people must wean themselves away from the business-centered culture that compels uniformity if they are to play a role in these communities. Toward this end, enterprises will create new structures of corporate governance that give people the space to do their personal best and proper rewards for achieving it. Trust is the most important element to consider when formulating this new governance. Self-reliant people will be aware of the markets through which society operates—labor, capital, goods, and services—and these markets will need to be open to all if they are to inspire trust among the individuals living in communities affected by them. Corporations and their managers may no longer impose conformity through their leadership of society, but they will continue to play a leading role in the creation of the trust underpinning it (Nippon Keidanren 2003).*

Cet extrait est révélateur d'un changement de paradigme de la part du patronat japonais, mais on remarquera que malgré l'accent qui est mis sur les individus, les dirigeants restent encore très prudents, comme le montre l'utilisation de notions telles que la communauté et la confiance.

Les syndicats semblent être pris, du moins en partie, avec le même problème que le patronat, c'est-à-dire, dans la contradiction entre la flexibilisation du capitalisme et la logique de la coopération. D'ailleurs, un des premiers thèmes abordés lors d'une entrevue dans une grande association syndicale a directement porté sur ce sujet en évoquant les principes fondateurs du JPC (voir chapitre historique) :

PP-San (E)

*Il y a trois principes pour l'emploi. Le premier c'est que les employeurs et les employés doivent coopérer pour améliorer la productivité de la compagnie. Le deuxième, c'est que l'employeur doit faire son maximum pour garantir la*

*sécurité d'emploi. Le troisième, c'est de développer un système de consultation entre les gestionnaires et les employés. En 1955, ce consensus a été atteint entre les cadres et les employés.*

Les syndicats tentent actuellement de jouer un rôle de modérateur dans les réformes en cours. Toutefois, ils sont confrontés à trois problèmes importants (1) la flexibilité croissante du travail s'adapte mal à la logique syndicale, entre autres, parce que cette logique s'est élaborée autour de l'accord tacite sur l'emploi dans les années 50 ; (2) la participation syndicale est en chute constante; (3) les syndicats n'ont pas d'outils de revendication efficaces. Rappelons que le fondement de l'idéologie syndicale (du moins de ce que l'on appelle les deuxièmes syndicats) s'articule autour du principe que les entreprises doivent assurer la sécurité d'emploi en échange des sacrifices que les employés feront pour l'entreprise. À la suite des restructurations et renvois, les syndicats sont surtout préoccupés par la perspective de préserver cet accord pour le plus grand nombre d'employés. Par ailleurs, devant l'augmentation du nombre des employés temporaires ou à temps partiel, les syndicats ont cherché à syndiquer les employés à temps partiel, notamment pour freiner la chute importante du taux de participations.

PP-San (E)

*Au niveau de l'entreprise, le plus grand problème, c'est la sécurité d'emploi, donc nous coopérons afin d'augmenter la productivité. D'ailleurs, la plupart des syndicats ne sont pas contre l'augmentation de la productivité et nous devons coopérer pour favoriser celle-ci afin de garantir la sécurité des emplois. Nous acceptons aussi l'innovation et l'introduction de nouvelles*

*technologies dans les milieux de travail. Nous favorisons les nouvelles technologies à condition qu'elles ne portent pas préjudice à la sécurité d'emploi et nous insistons beaucoup sur le fait que, peu importe les technologies, il faut des employés talentueux pour les exploiter. Dans ce sens, le développement des technologies favorise les employés.*

Enfin, les syndicats sont encore à la recherche de moyens pour convaincre la nouvelle génération de participer à l'activité syndicale.

YY-San (E)

*Je pense que c'est très difficile, cette question de mobilité d'emploi et surtout de les intégrer au syndicat, mais c'est très difficile. Ils n'ont aucune cohérence et ils ne veulent pas se lier à une organisation ou suivre des règles ou un code. Ils veulent être libres et profiter de la vie. Mais je pense qu'ils vont avoir des problèmes en vieillissant. Ils n'ont pas d'assurance sociale, ils n'auront aucune pension. Il y a aussi le problème des NEET.<sup>81</sup> Ça aussi c'est grave. C'est le problème avec les jeunes, ils ne veulent aucun attachement et ils ne veulent pas se sacrifier aux règles du travail à temps plein dans une compagnie. Ils ont la même attitude avec les autres organisations comme le syndicat par exemple.*

Les préoccupations syndicales au sujet des jeunes traduisent un discours qui est largement répandu dans tous les milieux sur l'éthique du travail depuis les dix dernières années. Ce discours sur le désengagement de la nouvelle génération, la perte

---

<sup>81</sup> NEET : Not in education, employment or training. Au sujet de cette question, Genda 2006

des valeurs et du sens du devoir s'est concentré sur une catégorie de jeunes adultes que l'on a nommé *furita*. C'est ce que je vais examiner dans les pages qui suivent.

## LES FURITA

Les effets de la crise sur le marché du travail se sont accompagnés, paradoxalement, d'un discours moral qui dénonce le manque d'éthique du travail des jeunes adultes. En effet, si plusieurs s'inquiètent de l'augmentation du chômage, d'autres dénoncent l'attitude irresponsable des jeunes, leur égoïsme et leur manque d'ambition. Les débats tournent, en particulier, autour d'une catégorie souvent évoquée, mais floue, qui a émergé durant les années 1990, à la suite du gel des recrutements et des débats sur le travail des jeunes, et qui reflète, du moins en partie, les préoccupations du gouvernement et des entreprises. Il nous informe aussi sur les transformations des présentations du travail chez les jeunes adultes. Je veux parler ici des *furita* ou *freeters*, mentionnés dans la section précédente. Il s'agit d'un néologisme formé du mot anglais *free* (libre) et de la terminaison du mot allemand *Arbeiter* (travailleur) qui désigne les jeunes qui n'ont pas d'emploi stable et qui travaillent à temps partiel. Il désigne aussi, dans le discours public, de façon un peu caricaturale, les jeunes qui n'ont pas d'ambition, qui sont indifférents aux opportunités du marché du travail, ou encore qui refusent les contraintes du marché du travail, donnant la priorité à leurs loisirs.<sup>82</sup>

---

<sup>82</sup> Au sujet des *furita*, il existe une littérature conséquente qui traite de ce sujet. Les études les plus intéressantes aux sujets des *furita* traitent en générale de l'affaiblissement des liens entre le système

Il y a plusieurs interprétations sur l'origine du terme *furita*. Pour certains, l'origine du terme remontrait à la compagnie *Recruit*, une entreprise de travail temporaire (*haken*) qui nommait ainsi les personnes occupant des emplois à temps partiel qu'elle fournissait aux entreprises. D'autres évoquent une démarche démagogique pour valoriser la conception du travail libre dans les années 1980 en réaction à l'image que la presse occidentale projetait sur les travailleurs japonais. Il a aussi désigné, dans les années 1980, une version glamour de l'emploi flexible de jeunes spécialistes qui s'enrichissaient avec des contrats lucratifs, ayant un style de vie à la mode et occupant des emplois comme dessinateur de manga, designer ou programmeur.

Néanmoins, avec la crise, le terme est devenu une catégorie officielle, utilisée dans les rapports gouvernementaux du ministère du Travail et du Cabinet du Premier ministre, prenant ainsi une autre connotation, plus floue et plus complexe. De plus, il faut souligner que les statistiques officielles au sujet des *furita* varient de façon importante. Ainsi, le Cabinet du Premier ministre citait le nombre de 4,17 million dans son rapport sur « le style de vie national » (On National Life Style) pour l'année fiscale 2004 alors que, dans son rapport officiel, le ministère du Travail en recensait 1,9 million pour la même année.

Ces variations importantes sont attribuables à des différences de définition. Le ministère de la Santé, du travail et de la sécurité sociale compte les jeunes entre 15 et 34 ans (en excluant les femmes au foyer et les étudiants) qui ne sont pas des employés permanents, ainsi que les personnes au chômage cherchant une position. De son côté, le Cabinet du Premier ministre incorpore dans sa définition les employés temporaires, les employés qui travaillent à contrat de courtes durées et les personnes qui sont à la recherche d'un emploi permanent (Chiba 2004). De plus, la presse et certains textes académiques emploient une classification particulière, comme le remarquait ce journaliste lors d'une discussion :

JH-San (E)

*J'ai fait quelques entrevues avec des furita et je pense qu'il y a trois types de furita : (1) des gens qui sont à la poursuite de leurs rêves. Il veulent être acteurs ou musiciens. C'est quelque chose d'assez commun qu'on retrouve partout dans le monde ; (2) des gens qui n'ont pas pu ou pas voulu décider dans quelle compagnie ils devraient aller travailler. Ça c'est l'autre côté de l'emploi à vie. Les jeunes doivent décider à la sortie de l'université ce qu'ils feront pour leur vie entière. Par exemple, travailler dans une banque ou dans une manufacture ou dans une compagnie d'import-export. Mais décider à 18 ans ou à 22 ans c'est très difficile. Et puis, une fois qu'on a fait le choix, c'est difficile de changer ; (3) la troisième catégorie c'est les étudiants qui finissent le collège (high school) ou l'université et qui ne peuvent pas trouver de place dans une entreprise. Je pense que c'est surtout les deux dernières catégories qui sont en augmentation ces temps-ci.*

Comme on peut l'observer dans le commentaire de JH-San et dans les statistiques gouvernementales, le terme *furita* est entouré d'un certain flou. Ce qui n'a pas empêché l'apparition d'un discours sur des questions morales concernant les valeurs rattachées au travail, bref sur l'absence d'éthique au travail chez la nouvelle génération. Selon ce discours conservateur, les jeunes choisissent ce style de vie et ainsi renoncent à leurs devoirs et responsabilités. En effet, dans le discours moralisateur sur les *furita*, on reproche aux jeunes de mettre l'accent sur la vie privée au détriment de la vie professionnelle, de faire des choix qui sont influencés par l'individualisme qui caractérise la nouvelle génération.

Une des critiques les plus connues concernant ces valeurs porte sur une autre catégorie, les « célibataires parasites » (*parasaito singuru*), un terme inventé par un sociologue, Yamada Masahiro. Pour Yamada (2000) la société en général et les parents en particulier sont devenus trop indulgents avec les jeunes. D'après lui, c'est ce qui est à la source du comportement égoïste de la nouvelle génération dont les membres refusent de se marier, vivent chez leurs parents et négligent de s'engager du point de vue professionnel.<sup>83</sup>

Plusieurs critiques peuvent être faites à la thèse un peu simpliste de Yamada. La plus soutenue est sans aucun doute celle de Genda (2000a et 2000b) qui avance que c'est moins le comportement des jeunes qui est à blâmer ~~et~~ que les transformations du régime de travail. À titre de rappel, mentionnons que c'est surtout la diminution du

---

<sup>83</sup> Je reviendrai en détail dans les chapitres suivants sur la question du travail et du mariage.

recrutement des entreprises qui a été en bonne partie à la source de l'augmentation des emplois à temps partiel et temporaires chez les jeunes. (Genda 2003 ; Genda 2001).

En fait, il faut voir que si le terme est nouveau, la pratique n'est pas récente. Plusieurs auteurs ont montré comment les emplois temporaires, notamment chez les femmes, offraient une certaine souplesse au marché du travail. Ainsi, il y a toujours eu au Japon un nombre important de travailleurs temporaires, à petits contrats (en majorité des femmes), employés par les entreprises (Chalmers 1989). Ce qui est particulier depuis les années 1990, c'est l'augmentation du nombre de ces travailleurs non réguliers, que j'ai déjà mentionnée dans la première partie de ce chapitre au sujet des modifications que la crise a provoquées sur le marché du travail. La forte diminution de l'embauche des jeunes diplômés par les grandes entreprises entraîne nécessairement l'augmentation du travail irrégulier.

Ce qui semble être l'objet de la critique, c'est que les jeunes refusent de s'engager dans une carrière même lorsqu'ils en ont l'occasion. En fait, il faut souligner qu'il ne s'agit pas toujours d'un choix, comme le remarque JH-San (E) :

*Certaines personnes choisissent d'être furita et d'autres n'arrivent tout simplement pas à trouver du travail. Les compagnies coupent le nombre de jeunes employés. C'est difficile de trouver du travail pour ceux qui sortent du collège ou de l'université. Maintenant, les compagnies préfèrent engager des employés avec de l'expérience pour une durée limitée plutôt que de former des*



*jeunes. En plus, les compagnies se méfient. Ils pensent que les jeunes ne seront pas loyaux et ne travailleront pas assez fort. Alors au lieu de les voir partir au bout de deux ou trois ans, ils engagent des ouvriers ou des employés qualifiés.*

Cette remarque est intéressante parce qu'elle résume trois points importants. D'abord, avec la baisse des recrutements dans les collèges (high school) et dans les universités, les entreprises ont affaibli considérablement les liens qu'elles entretiennent avec le monde de l'éducation. Ces liens, en particulier grâce à un système d'orientation professionnelle, permettaient aux jeunes d'obtenir un travail rapidement et chaque établissement entretenait des liens privilégiés avec un certain nombre d'entreprises. Ces liens étaient très étroits puisque les compagnies recrutaient souvent à tous les niveaux dans les écoles par le biais des « unités d'orientation et de conseil » (Brinton 2000 ; Kosugi 2004 ; Honda 2004b). Dans ce système, les professeurs aidaient les étudiants à trouver un travail (notamment en utilisant leurs réseaux). Mais avec les problèmes économiques depuis dix ans, il est difficile de maintenir la validité du système et encore moins de dissimuler les importantes variations entre les écoles.

En outre, il faut remarquer que les entreprises ont tendance à s'orienter de plus en plus vers des contrats à durée limitée. Nous l'avons vu dans l'extrait du *Nippon Keidanren*, cette tendance est mentionnée clairement dans le discours des dirigeants d'entreprises qui ont commencé à insister (dans une certaine mesure) sur la réalisation de soi dans le travail et sur la mobilité au travail. Cette insistance est tout à fait nouvelle au Japon. Enfin, ce qui semble encore plus nouveau et que l'on dénonce

dans l'espace publique, c'est le comportement des jeunes adultes qui refusent d'entrer dans le système, autrement dit, de réaliser leur propre parcours et de faire des choix indépendamment des contraintes institutionnelles en revendiquant une forme de liberté financière et existentielle.

*Mais où sont les furita ?*

J'ai posé plusieurs questions sur les *furita* à différents interlocuteurs. Toutefois, lors de mes enquêtes, il s'est avéré que peu de gens revendiquaient ce statut comme tel. Ainsi, lors d'une rencontre avec une personne qui était censée être un *furita*, le jeune homme un peu vexé a vivement nié cette étiquette :

MN-San (E)

*Je ne suis pas furita, je suis travailleur indépendant. Ne pas avoir d'emploi fixe ne me définit pas du tout comme furita. C'est le problème de nos jours, nous sommes tous mis sous la même étiquette.*

Toujours à la recherche de cette mystérieuse catégorie, je demandais à quelqu'un d'autre si, parmi ses amis, elle connaissait quelqu'un qui pourrait être *furita* : « *Oui, j'ai une amie qui pourrait être furita, elle veut être chanteuse, alors c'est un peu spécial, en attendant elle fait des petits boulots* »; ou encore, une autre personne déclarait : « *non, moi je travaille à mi-temps, mais je ne suis pas un furita* »; et ainsi de suite.

Ces réponses<sup>84</sup> m'ont un peu surpris. Si personne n'est un *furita*, alors pourquoi y a-t-il tant d'observations et de commentaires à leur sujet? Pourquoi les dénombre-t-on officiellement dans les ministères? Trois remarques peuvent fournir un début de réponse à ce sujet. D'abord, pour beaucoup de jeunes, il est difficile de trouver un emploi et cela peut être humiliant. Plusieurs jeunes adultes préfèrent donc dire qu'ils sont des *furita* et revendiquer cette catégorie médiatisée que de dire qu'ils n'arrivent pas à trouver un emploi ou surtout un emploi stable.

Ensuite, pour nombre de jeunes adultes tokyoïtes, il s'agit de donner un nom à une pratique qui n'était pas forcément reconnue auparavant. À mon avis, c'est la raison qui explique que pendant mon terrain, j'ai eu de la difficulté avec cette notion. En effet, il était attendu que dès la fin de l'université, il fallait trouver un emploi. Mais depuis plusieurs années, de plus en plus de jeunes évitent d'entrer dans ce système et choisissent de voyager, de faire des petits boulots et refusent d'accepter tout de suite le cadre contraignant de l'entreprise. Ce faisant, ils refusent d'être classés dans une catégorie. Je pense que l'usage du terme désigne moins une activité professionnelle qu'une période particulière ou une situation qui n'était pas reconnue auparavant.

Paradoxalement, la flexibilité accrue du travail favorise aussi une forme de liberté, qui est dénoncée par la suite comme de l'irresponsabilité. En réalité, même si on ne

---

<sup>84</sup> Il s'agit ici des mes observations. Certaines enquêtes relèvent l'utilisation du terme *furita* par les jeunes dans les écoles secondaires Honda (2004) et à l'université Mathews (2004).

suit pas les règles du système, on pourra toujours s'en sortir grâce à l'acquisition de qualifications particulières ou grâce à une forme de spécialisation professionnelle. Il y a aussi une démarche active de la part de certains jeunes qui emploient différentes stratégies de carrière pour s'adapter à un marché de l'emploi difficile, mais cela n'implique pas qu'ils se revendiquent comme *furita*. On peut même au contraire décider de revendiquer le nom *furita* comme partie de ces stratégies. Ce qui est intéressant, c'est que, dans les stratégies de carrière et dans la perception du travail, il y a une recherche de la part des jeunes adultes d'une plus grande liberté, d'une autonomie part rapport au système.

FS-San (E)

*Quand on choisit d'être freeter (mais ce n'est pas toujours un choix), c'est qu'on fait du coup par coup. En fait, je pense que mes amis furita poursuivent les mêmes objectifs que moi, mais avec une stratégie différente. Nous voulons tous être libres de nos choix et bénéficier d'une qualité de vie que nos parents n'avaient pas. Le problème selon moi, c'est que les freeters font du coup par coup et veulent bénéficier de ces avantages tout de suite. Moi, je pense qu'il est plus sûr de se garantir des avenues professionnelles d'abord pour ensuite faire ce que l'on veut. Je pense qu'à long terme, ma stratégie sera plus payante.*

Y-San (E)

*Les freeter libres et rêveurs qui ne font que ce qu'ils aiment faire sont une minorité. Bien que la majorité désire véritablement un emploi stable, les choix sont trop nombreux, ils en viennent à ne plus savoir ce qu'ils veulent faire (l'expression « à la recherche de soi » est très en vogue chez les jeunes) et je me demande si ce ne sont pas des gens qui n'ont pu obtenir le travail qu'ils*

*désiraient. Je pense que cela est dû moins à un problème personnel qu'au fait que les entreprises doivent diminuer les coûts à cause de l'aggravation de la compétition qui accompagne la globalisation, que le marché du travail s'est grandement transformé, centré au départ sur les employés permanents pour maintenant offrir principalement des emplois non réguliers, et qu'il y a un changement de la structure sociale dans laquelle le nombre de personnes ne pouvant accéder à un emploi régulier augmente parce que la tarte globale est devenue plus petite. En conséquence, les adultes devraient se demander comment créer des emplois stables et intéressants (yarigai) au lieu de se plaindre en disant simplement que les jeunes freeter sont des « paresseux » ou qu'il n'y a rien à comprendre à ce qu'ils pensent.*

Ce qui est intéressant dans les commentaires des jeunes adultes, c'est que, dans certains des extraits que nous avons vus, ils ne considèrent pas toujours les *furita* comme faisant partie de leur génération, mais de celle qui les suit. Ce décalage est intéressant parce qu'il se fait aussi en amont, c'est-à-dire que les personnes plus âgées voient les *furita* comment faisant partie de la génération des gens que j'ai interviewés.

En effet, le conflit sur les valeurs du travail prend assez vite une allure de différences entre les générations. Ces différences s'articulent autour des valeurs morales et éthiques reliées au travail. Ainsi, les plus vieux dénoncent le manque d'engagement dans la vie professionnelle, ils dénoncent l'individualisme croissant de la nouvelle génération. La question de l'individualisme est importante dans ce discours parce qu'elle traduit une transition des valeurs, d'un point de vue qui considère le travail comme une obligation et un devoir social vers des valeurs qui mettent l'accent sur la qualité de vie et la réalisation de soi.

On peut donc identifier trois mouvements si l'on considère le cas des *furita* dans son contexte social plus global. En premier lieu, on peut y voir la valorisation d'un certain style de vie qui reflète en partie les nouvelles aspirations des jeunes sur le marché du travail. En ce sens, le terme traduit des transformations réelles dans la vision que certains jeunes ont de leur société et de leur place dans cette société. En deuxième lieu, le terme sert à standardiser une des formes parmi d'autres de ces nouvelles aspirations. En effet, il s'agit d'une forme nouvelle de typification, revendiquée par certains jeunes, pour définir clairement leur place et leurs aspirations. En troisième lieu, le terme décrit une volonté officielle de contrôle de la part du gouvernement par la construction d'une définition des *furita* et une réification de ces catégories par la presse et par chez certains intellectuels. Autrement dit, on peut voir dans ce cas une autre forme de typification, négative celle-là, dont la création est sous-tendue par les enjeux de pouvoir et de contrôle, mais aussi par les renégociations du discours et des pratiques hégémoniques fragilisées par la crise et la mondialisation. Sur ce point, le discours officiel est contradictoire : d'un côté, on fait la promotion de la flexibilité, du travail individuel, de la diversité des choix possible, et ce, entre autres, pour justifier la diminution du travail régulier ; de l'autre côté, on veut maintenir l'idéologie consensuelle et contenir l'individualisme, et, pour ce faire, on dénonce les *furita* qui ont accepté positivement l'individualisme et le travail non régulier, défendus par la patronat. Les rapports et les statistiques du gouvernement peuvent être vus comme des efforts pour définir la réalité, donc comme des pratiques ayant des effets épistémiques (Comaroff & Comaroff 2006). On peut sur ce point citer Bourdieu :

La capacité de faire exister à l'état explicite, de publier, de rendre public, c'est-à-dire objectivé, visible, dicible, voire officiel, ce qui, faute d'avoir accédé à l'existence objective et collective, restait à l'état d'expérience individuelle ou sérielle, malaise, anxiété, attente, inquiétude, représente un formidable pouvoir social, celui de faire les groupes en faisant le *sens commun*, le consensus explicite de tout le groupe. (Bourdieu 1984b : 6)

La tentative du gouvernement pour cerner le contenu de la catégorie *furita* peut ainsi être considérée comme une tentative pour contrôler le travail temporaire, à temps partiel, notamment chez les jeunes. L'apparition de recherches gouvernementales sur les *furita* et la définition officielle de cette catégorie ne se limitent donc pas à un phénomène conjoncturel, bien que la conjoncture de crise y ait fortement contribué, elle est en plus une tentative de définir et de contrôler un ensemble hétéroclite qui inquiète. Autrement dit, ce ne sont pas les problèmes causés par le fonctionnement du système social ou économique qui sont débattus, mais une catégorie censée représenter le comportement de la nouvelle génération. Le débat passe de l'analyse à la discrimination morale. Comme le remarque Ortner en parlant de la génération X : "Description of Generation X then move for characterizations of the pathologies of the world to the characterizations of the pathologies of Gen X consciouness" (Ortner 1998: 419). Ce genre de caractérisations n'est pas un phénomène nouveau au Japon.<sup>85</sup> Ici, il s'agit de garder, pour les dirigeants, le contrôle des moyens symboliques de domination, en conservant leur prérogative quant à la définition de l'éthique du travail et de la morale.

---

<sup>85</sup> Par exemple, voir Lock au sujet du refus d'aller à l'école (Lock, 1990).

## CONCLUSION

Dans la première partie de ce chapitre, nous avons vu que la crise a provoqué plusieurs transformations, affaiblissant le cadre hégémonique du système de 1955. Du point de vue de l'hégémonie, ces transformations ont eu un certain nombre d'effets. Premièrement, l'acceptation du cadre politique et institutionnel, qui jusque-là allait de soi, a été ébranlée. L'incertitude économique a provoqué une sorte d'insécurité politique avec la perte de confiance dans le PLD et les fonctionnaires, mais aussi, combinée aux effets du tremblement de terre de Kobe et à l'empoisonnement au SARIN, une insécurité générale. Les gens ne font plus confiance au cadre institutionnel général, ni non plus aux dirigeants politiques. Deuxièmement, la confiance dans les entreprises a aussi été ébranlée par les difficultés des entreprises et par les scandales dont elles ont été l'objet (surtout leurs liens au crime organisé). La stratégie des entreprises a aussi fait l'objet de critiques, par exemple, les nouvelles politiques de main-d'œuvre centrées sur le travail irrégulier. L'acceptation de cette institution en a subi les contrecoups.

On peut donc voir un affaiblissement de l'hégémonie à tous les points de vue : hégémonie politique du PLD, des fonctionnaires et des grandes entreprises. L'acceptation des institutions ne va plus de soi avec la perte du sens de la sécurité et l'ébranlement des attentes. Le facteur majeur de l'affaiblissement de l'hégémonie est la fin de la croissance, qui servait de justification ultime au pouvoir du PLD, aux politiques économiques et aux arrangements institutionnels.



Mais l'inquiétude est encore diffuse, elle n'a pas donné lieu à une idéologie élaborée, entre autres, de la part des syndicats, ni à des mesures efficaces et concertées de remise en question des structures existantes. Ces structures apparaissent encore comme les seules possibles. Autrement dit, l'hégémonie sous toutes ses formes est ébranlée, mais elle est encore en place politiquement et culturellement. Ce qui donne aux groupes au pouvoir une certaine marge de manœuvre dans l'élaboration de mesures d'ajustement des structures, sans revendications organisées majeures. Autrement dit, la crise, en fragilisant le cadre hégémonique, a ouvert des brèches, elle a fait ressortir plusieurs contradictions, ramenant plusieurs éléments dans le domaine des représentations explicites, donc de l'idéologie, mais elle n'a pas donné lieu à une contestation directe de l'hégémonie.

Les entreprises ont modifié de façon importante leur régime de travail. La plus importante de ces modifications concerne, d'une part, l'augmentation du nombre d'employés à contrat, temporaires et à temps partiel et, d'autre part, la diminution du nombre d'employés permanents qui bénéficiaient de la sécurité d'emploi. Ensuite, on note, une augmentation de la mobilité interentreprise et une augmentation des critères de promotions basés sur le mérite et le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée à contrat. On retrouve donc de plus en plus des formes mixtes (par ailleurs indicatrices des transformations en cours) qui cohabitent dans la même institution. Les nouveaux employés engagés ne participent pas au même régime que les anciens, qu'ils soient embauchés à contrat pour une période fixe, alors que les anciens conservent la

sécurité d'emploi. La possibilité de la cohabitation des formes est aussi un indice de l'aspect progressif de la crise dont la caractéristique semble se dessiner autour de la conservation de certaines structures et la modification d'autres.

On peut penser que ce double mécanisme est un moyen pour le capitalisme nippon de s'ajuster de façon progressive. C'est cet ajustement qui, à mon avis, provoque des transformations. Autrement dit, il y a un réajustement afin de mettre en place une nouvelle forme de légitimation du pouvoir, mais ceci se fait dans une guerre de position, pour reprendre l'expression consacrée, qui s'accompagne de mesures concrètes, mais aussi d'une nouvelle articulation des termes dans l'idéologie pour favoriser ce repositionnement. Les modifications du régime de travail sont un bon exemple de cette situation qui se traduit par plusieurs mouvements contradictoires.

Les entreprises, en modifiant leur politique de recrutement dans les écoles et dans les universités, ont affaibli les liens qu'elles entretenaient avec le système méritocratique de l'éducation.<sup>86</sup> Ce qui veut dire qu'un nombre croissant de jeunes se retrouvent sans emploi ou vont éprouver des difficultés à trouver un travail stable dans une entreprise.

---

<sup>86</sup> En fait, dans le modèle antérieur, la réussite individuelle (essentiellement masculine) s'articulait (et s'articule encore en partie) autour de l'obtention d'un poste dans une grande entreprise ou au gouvernement. Pour ce faire, il fallait passer les différentes étapes du système scolaire (étapes ponctuées de nombreux examens). Mais, c'est surtout l'université qui donnait accès au bon emploi. Plus l'université est prestigieuse, plus il était facile d'accéder à un emploi dans une bonne entreprise. Ce parcours était tellement hiérarchisé que l'on trouvait dans le système d'éducation des écoles maternelles qui étaient directement liées aux universités, et ce afin d'assurer dès ce niveau la réussite future du jeune enfant. Le système scolaire a conservé cette structure, mais elle s'agence maintenant moins bien au marché de l'emploi.

Toutefois, cela ne signifie pas que le système méritocratique est en train de disparaître. Il sera encore tout aussi difficile d'accéder à une bonne école secondaire ou entrer dans une bonne université, ce qui demeure toujours le critère nécessaire (mais maintenant non suffisant) pour se trouver un bon emploi. Une des conséquences de ces tendances est l'augmentation des inégalités.<sup>87</sup>

Dans l'entreprise, les pratiques n'ont pas subi de transformations majeures, sauf dans la diminution du noyau de salariés réguliers et dans la plus grande importance du mérite comme critère de promotion. Ce qui veut dire que les attentes de sacrifices et de dévouement, des longues heures de travail, des obligations et la hiérarchie sont toujours bien en place. Ainsi, si les processus d'accès à l'entreprise ont été affaiblis et si la sécurité d'emploi est sérieusement touchée par la flexibilisation de la main-d'œuvre, les pratiques quotidiennes dans les entreprises changent très peu. Ce point est important parce qu'il explique en partie le comportement paradoxal de plusieurs jeunes adultes qui préfèrent éviter de travailler dans une grande entreprise même lorsqu'ils en ont la possibilité. Ici, on peut voir que la crise, en fragilisant le cadre hégémonique, a permis à plusieurs d'échapper aux contraintes institutionnelles et de revendiquer plus de liberté. Néanmoins, pour la plupart, la crise s'est surtout traduite par l'impossibilité de trouver un emploi.

---

<sup>87</sup> Notons aussi que de plus en plus de jeunes vont faire leurs études universitaires à l'étranger. Cette nouvelle dynamique est importante, mais je ne la développe pas dans cette thèse.

Ce qui semble intéressant, c'est que l'émergence des nouvelles valeurs s'inscrit dans une période de crise qui a probablement favorisé le relâchement de la toile institutionnelle très serrée et ouvert de nouvelles possibilités pour les jeunes, surtout concernant l'emploi. Notons que ces possibilités sont associées à de nouvelles contraintes, soit la diminution des chances d'emploi régulier dans les grandes entreprises. Le discours des dirigeants politiques et économique sur le travail, jusque dans les années 1990, a beaucoup porté sur le devoir vis-à-vis de la société et sur l'objectif de croissance économique. Ce discours s'est arrimé, du moins en partie, à l'éthique du travail. Ce discours perdure, mais dans un contexte contradictoire. Les dirigeants ont pu maintenir une certaine forme de contrôle sur la définition des obligations, des devoirs et des responsabilités au travail. Ces formes de contrôle se font bien sûr encore à partir de l'école où l'on insiste sur la diligence, le devoir et la responsabilité collective. Toutefois, les modifications du régime de travail ont entraîné des contradictions entre le monde du travail et le système scolaire, mais aussi entre de nouvelles mesures, comme l'augmentation du travail temporaire, et le maintien d'anciennes pratiques ou discours. En un mot, une contradiction est apparue entre la méritocratie et les difficultés d'avoir un emploi. Ces contradictions ont poussé les jeunes adultes à élaborer de nouvelles significations et de nouvelles pratiques du travail dans les interstices créés par ces contradictions, ils se sont définis un espace de liberté, une nouvelle forme de subjectivité à travers un refus partiel de l'ordre établi. C'est ce que nous allons examiner dans les chapitres suivants.

---

## CHAPITRE 4- LES JEUNES FEMMES TOKYOÏTES : ENTRE CRISE, TRAVAIL ET MARIAGE

### INTRODUCTION

Au détour d'une rue, on peut voir, dans le paysage urbain d'un carrefour tokyoïte saturé par les images et la publicité, une très grande affiche sur laquelle il est simplement écrit le nom d'une compagnie de travail temporaire. Sur l'affiche, en plus du nom de la compagnie, il y a le portrait d'une jeune femme souriante. Ce n'est pas un hasard. D'abord, parce que la féminisation de l'espace public et urbain est un phénomène constant depuis les années 1920<sup>88</sup>. Ensuite, parce que les femmes, et en particulier les jeunes femmes, constituent une cible privilégiée pour les publicitaires nippons<sup>89</sup>. Enfin, c'est surtout parce que la main-d'œuvre des compagnies de travail temporaire, *haken*, est composée à 90 % de femmes (Weathers 2005).<sup>90</sup>

Ce n'est pas un hasard non plus s'il y a autant de femmes qui font appel à ces compagnies. En effet, nous avons vu que la définition du travail a permis de mettre en place un ensemble de pratiques et de discours qui ont justifié un ordre dominant. Rappelons que cet ordre dominant s'est appuyé sur une division sexuelle du travail, qu'il a contribué à reproduire, dont le modèle idéal était véhiculé dans les grandes entreprises. Ce modèle insistait, d'une part, sur le rôle du *salariiman* en charge des revenus du foyer et, d'autre part, sur les responsabilités morales et sociales des

---

<sup>88</sup> (Harootunian 2000)

<sup>89</sup> On peut penser par exemple à la campagne *Discover Japan* (Ivy 1995)

<sup>90</sup> Plusieurs études ont analysé les conditions de travail de ces jeunes femmes dans les compagnies japonaises (Ogasawara 2002, Gottfried 2002, Weathers 2001, Lo 1990).

femmes. Comme nous l'avons vu, ce modèle ne concerne qu'une faible partie de la population, mais il a une influence considérable sur la définition des politiques sociales et du travail des femmes dans les entreprises.<sup>91</sup>

Je poserai dans ce chapitre que les jeunes femmes se sont orientées vers le travail pour des raisons économiques, mais aussi pour échapper à des formes de contraintes familiales, donc à une forme de domination, et parce que le travail représente aussi des possibilités d'accomplissement d'objectifs personnels. Mon hypothèse est que les jeunes femmes organisent leurs choix professionnels autour des contradictions et des contraintes du système. L'exploitation des interstices institutionnels et les formes de résistances s'accompagnent de nouvelles représentations où le mariage et le travail pour les femmes sont moins définis comme une responsabilité sociale et morale, mais comme un choix individuel. Autrement dit, il y aurait une rupture, une discontinuité dans la vision doxique des rôles qui amènent une zone de flou, de transition telle que nous l'avons définie dans le chapitre théorique, entre des valeurs qui étaient vues comme naturelles et une nouvelle vision. Toutefois, on peut penser que la recherche d'autonomie et le refus des rôles assignés font le jeu des transformations actuelles du capitalisme en maintenant l'idée du travail flexible à travers des pratiques de résistance et d'adaptation aux transformations.

---

<sup>91</sup> Par exemple, Osawa (2000) a montré que les politiques sociales sont faites en fonction de cette idéologie et non pas en rapport avec la condition des femmes sur le marché du travail. En ce qui concerne la politique des entreprises les femmes sont souvent engagées dans les *ippan-shoku* et non pas dans les *shôgô-shoku* qui sont plus souvent destinées aux hommes. Par exemple, Shire (2000) montre comment cette distinction contribue à la séparation des genres dans l'entreprise ainsi qu'aux possibilités différentes de promotion.

L'objectif de ce chapitre est donc de mettre en évidence, à travers l'analyse des différents témoignages, les contraintes, les contradictions et les différentes aspirations que les jeunes femmes élaborent par rapport à leur travail, dans le but de comprendre comment elles modifient leurs pratiques, en résistant, ou encore, en suivant l'ordre prescrit du cadre hégémonique. Je tenterai de mettre en évidence comment les transformations des pratiques provoquent des discontinuités avec les structures en place.

En conclusion, je reviendrai sur la tension existante entre la cohabitation des représentations dominantes et des nouvelles pratiques, ce qui nous amènera à nous interroger sur les effets de cette tension sur la signification du travail, sur les parcours de carrière et sur le modèle dominant.

### *Une idéologie dominante*

Dans l'entreprise, il était attendu que les jeunes femmes, une fois mariées, quittent leur emploi afin de se consacrer à la vie familiale. Ce rôle a été renforcé dans un discours moral encensant le rôle de la mère et son importance dans l'éducation des enfants.<sup>92</sup> Ainsi, dans ce modus operandi, on a pendant longtemps encouragé (et souvent poussé) les jeunes femmes à quitter leur emploi au moment du mariage. Le mariage s'inscrit comme une étape importante dans les décisions concernant l'avenir

---

<sup>92</sup> Il y a une littérature considérable qui traite de ce sujet par exemple (Iwao 1993 ; Imamura 1996, Bernstein 1991), pour une revue de la littérature sur les femmes au Japon, Tamanoi (1990) : « Women's Voices : Their Critique of the anthropology of Japan », *Annual Review of Anthropology*, 19 :17-37.

professionnel des jeunes femmes signalant le retrait, du moins pour un temps, de la vie professionnelle et le début de la prise en charge de la vie familiale. En plus, le modèle de gouvernance des entreprises qui s'appuie sur une division sexuelle du travail très rigide décourage le retour des femmes au travail après le congé de maternité.<sup>93</sup> Cependant, on s'attend à ce que la majorité des femmes retournent travailler, ne serait-ce qu'à temps partiel, quand les enfants entrent à l'école secondaire. Ce pattern est à l'origine de la fameuse courbe en M qui illustre le parcours professionnel des femmes au Japon (voir tableau annexe II) (Brinton 1992a ; Iwao 1993), avec des sommets autour de 25 ans et de 45 ans. La division sexuelle du travail a participé à la rationalisation des cycles de vie qui a eu des effets importants, en particulier sur la standardisation des attentes d'une soi-disant classe moyenne (Plath David W 1983 ; Kelly 2002). Le discours sur l'emploi à vie et la division sexuelle du travail a donc pris une place prédominante dans la régularisation des cycles de vie et dans la formation des attentes, des rôles de chacun et des rapports de genre.

Toutefois, à partir des années 1980, plusieurs observateurs ont noté une augmentation de l'embauche des jeunes femmes dans des emplois réguliers, auparavant réservés aux hommes. Les entreprises ayant un besoin important d'employés et les jeunes hommes se faisant moins nombreux, la main-d'œuvre régulière et féminine avait donc augmenté. C'est, entre autres, la nouvelle loi de 1986 sur l'égalité des chances qui avait contribué à cette amélioration, même si les effets de cette loi et ses

---

<sup>93</sup> Bien que je ne traite pas du retour au travail dans ce chapitre, il sera pris en compte en terme de facteur jouant un rôle dans les stratégies et les représentations de la carrière chez les jeunes femmes.



modifications en 1999 doivent être sérieusement nuancés puisque les entreprises ont développé des stratégies pour la contourner (Weathers 2005). Mais depuis la crise, les entreprises ont besoin d'une main-d'œuvre bon marché et flexible (Bernier & Mirza 2001). Le nombre d'emplois stables a diminué mais la main-d'œuvre flexible a augmenté et ce sont les femmes qui ont été la première cible du gel des recrutements pour des postes avec sécurité d'emploi pendant les années 1990.

### *La crise et la main-d'œuvre féminine*

L'insécurité et la mobilité de la main-d'œuvre féminine découlent de plusieurs facteurs, notamment la politique des entreprises qui soutiennent une vision particulière de la division du travail, les mesures gouvernementales et, avec la crise économique et la flexibilisation du capitalisme japonais, une demande croissante pour une main-d'œuvre flexible et bon marché avec une diminution des emplois réguliers. Si les jeunes femmes ont été aussi touchées par la diminution des emplois stables, les jeunes filles l'ont été encore plus. Cette augmentation de la main-d'œuvre flexible au détriment d'emplois réguliers ne s'est toutefois pas traduite par le retour au modèle dominant. Ainsi, on remarque que les jeunes femmes restent de plus en plus longtemps sur le marché du travail, mais avec peu de sécurité d'emploi, et que ce mouvement s'accompagne d'une diminution des mariages. En effet, on observe que plusieurs jeunes femmes continuent de choisir une carrière même sans sécurité d'emploi, ainsi que le célibat, au détriment du mariage. Il y a un nombre croissant de jeunes femmes entre 25 et 35 ans qui refusent ou qui retardent le moment du mariage.

À Tokyo,<sup>94</sup> plus de la moitié des femmes atteignent 30 ans sans s'être mariées et celles qui sont mariées ont moins d'enfants (Kelly 2002). Le problème prend une dimension particulière face à la chute constante du taux de natalité (0,99 à Tokyo en 2004), au vieillissement rapide de la population et à une conjoncture économique qui ne peut plus soutenir le modèle hégémonique des 40 dernières années.

Deux tendances se rejoignent dans l'explication de ce phénomène. La première s'appuie sur le fait que les jeunes femmes sont plus éduquées qu'auparavant (notamment, avec l'augmentation significative du nombre de jeunes femmes ayant un diplôme universitaire) et qu'elles ont accès à de meilleurs emplois, à de meilleurs revenus, donc à une certaine autonomie financière.<sup>95</sup> Ces deux facteurs rendraient la vie de couple peu attrayante parce qu'ils permettraient aux jeunes femmes de se réaliser dans l'existence à travers la consommation, les loisirs et la satisfaction professionnelle. La deuxième explication porte sur les conditions de vie après le mariage. Dans ce cas, il s'agirait d'échapper aux contraintes qui accompagnent la vie maritale, c'est-à-dire se consacrer seules à l'éducation des enfants et aux soins des personnes âgées. Nous verrons que ces deux explications doivent être nuancées.

De plus, cette situation contraste avec le discours très conservateur de certains dirigeants d'entreprises et des politiciens qui encouragent les femmes à avoir plus d'enfants et à s'occuper des personnes âgées. Ce discours a été accompagné de plans

---

<sup>94</sup> C'est en effet un phénomène typiquement urbain.

<sup>95</sup> (Raymo 2003) a montré qu'il y a un lien entre l'augmentation du niveau d'éducation et le mariage. En particulier, plus les femmes sont éduquées (université de 4 ans) moins elles ont de chance de se marier.

gouvernementaux afin d'encourager les jeunes couples à avoir des enfants et d'inciter les familles à revenir au modèle traditionnel de la maisonnée à trois générations (Bishop 2000 ; White 2002). Ces programmes incluaient des incitatifs fiscaux, afin d'encourager les femmes à ne pas travailler et à avoir des enfants (Osawa, Mashiko 2002). Ces plans n'ont pas eu le succès escompté. Il reste que cette attitude des dirigeants tente de pallier aux ruptures du modèle institutionnel de 1955 qui, nous l'avons vu, visait à définir un ordre social cohérent autour des objectifs de croissance.<sup>96</sup>

### *Pouvoir, travail et famille*

Finalement, il faut remarquer qu'il y a toute une littérature qui traite des rapports de pouvoirs entre les hommes et les femmes et de la discrimination faite aux femmes, en particulier dans le milieu de travail. Une bonne partie des écrits notent que, les maris étant quasiment absents de l'univers familial, les femmes détenaient le pouvoir dans la famille par leur contrôle des finances familiales et de l'éducation des enfants. Selon cette thèse, le pouvoir des femmes est possible à condition de céder les apparences du pouvoir aux hommes dans l'espace public. Bien que très intéressant (et selon les cas justifié), je pense que ce raisonnement s'applique difficilement à la société japonaise contemporaine et urbaine. Elle pose même certains problèmes. En mettant l'accent sur les rapports de genre, on peut identifier les contraintes structurelles qui sont imposées aux femmes. La difficulté d'accès à des postes intéressants, les conditions

---

<sup>96</sup> C'est, entre autre, à partir de cette vision dominante que le discours sur les *parasaito singuru* s'est mis en place, critiquant à la fois, l'orientation vers un emploi régulier et l'absence de mariage.

de travail peu avantageuses dans les entreprises sont des exemples qui montrent que c'est plutôt la définition des rôles et son incorporation, donc la violence symbolique, que le pouvoir économique, qui détermine les rapports de pouvoir entre les sexes.

Dans ce rapport travail-famille les femmes sont clairement désavantagées que ce soit dans la famille ou au travail.<sup>97</sup> D'ailleurs, comme l'a montré Osawa Machiko (2003) la gestion du foyer est davantage perçue maintenant comme une contrainte supplémentaire que comme un moyen d'émancipation ou un mode d'exercice du pouvoir.

De plus, dans le cas qui nous occupe, nous verrons que plusieurs jeunes femmes évitent de se marier. Elles chercheraient plutôt à éviter l'ensemble des contraintes reliées au mariage. Précisons que les jeunes femmes avec qui j'ai pu parler ne font pas partie des travailleuses engagées dans le circuit des *haken*, mais sont des jeunes femmes qui ont un diplôme universitaire et qui envisagent de faire des carrières comme employées permanentes ou temporaires (dans ce cas, « temporaire » signifie sans sécurité d'emploi avec les mêmes heures de travail). Elles voient donc souvent le travail comme un moyen de se réaliser. Certaines, à plus long terme, veulent ouvrir des petits commerces, d'autres veulent travailler dans l'humanitaire ou tout simplement continuer d'occuper leur poste actuel ou progresser dans l'entreprise. Les

---

<sup>97</sup> Comme l'a souligné Bourdieu en insistant sur la prise en compte de la relation famille-travail : « la vérité des rapports structuraux de domination sexuelle se laisse vraiment entrevoir dès que l'on observe par exemple que les femmes parvenues à de très hauts postes (cadre, directeur de ministère, etc.) doivent « payer » en quelque sorte cette réussite professionnelle d'une moindre « réussite » dans l'ordre domestique (divorce, mariage tardif, célibat, difficultés ou échecs avec les enfants, etc.) et dans l'économie des biens symboliques, ou à l'inverse, que la réussite de l'entreprise domestique a souvent pour contrepartie un renoncement partiel ou total à la grande réussite professionnelle [...] (Bourdieu 1998 : 113-114)

transformations varient selon la position que les jeunes femmes occupent dans l'espace social et leur provenance. Les personnes que j'ai interviewées viennent d'un milieu relativement aisé et bénéficient d'un capital scolaire et culturel conséquent.<sup>98</sup> Toujours de manière générale, elles envisagent des carrières avec une certaine autonomie et disposent de moyens pour effectuer ces choix. Elles font donc partie d'une classe sociale privilégiée qu'il faut distinguer par rapport aux jeunes femmes qui travaillent en usine ou encore dans les petits commerces.

## LA RELATION MARIAGE-TRAVAIL

### *Une bonne épouse, une mère sage et le régime d'entreprise*

Au Japon, comme ailleurs, le travail et le mariage sont étroitement reliés par un ensemble de pratiques et de représentations qui fondent la division sexuelle du travail. Cette articulation travail-mariage se problématise à partir des conditions du marché, du régime de travail dans les entreprises et d'un discours politique et culturel qui tend à essentialiser la position des femmes dans la société, notamment à travers la maternité. En effet, le discours sur le mariage au Japon est étroitement relié à celui sur la natalité puisque les enfants hors mariage sont encore l'exception (1 %). À ce titre, une femme mariée peut ne pas avoir d'enfants, mais une femme qui a des enfants est forcément mariée (ou divorcée). Nous avons vu aussi que dans la rationalisation de la vie quotidienne, il y a un discours moral qui justifie les pratiques

---

<sup>98</sup> Par exemple, Ogasawara a montré que la possibilité de quitter son emploi pouvait être un signe témoignant de son statut social.

et articule la structure du marché du travail et les règles du *modus operandi*<sup>99</sup> du régime de travail. Dans ce discours, qui s'inspire en partie de la doctrine confucéenne, les femmes doivent remplir des rôles définis à l'intérieur des relations de pouvoir qui les assignent aux rôles de mère au foyer assumant seules l'éducation des enfants, et de bonne épouse qui s'occupe de son mari et de ses beaux parents.<sup>100</sup> Autrement dit, il s'agit d'un ensemble de devoirs et d'obligations par lequel les femmes contribuent à la société et qui a été défini par l'État et les institutions, en particulier à travers l'idée que ces éléments font partie de la culture japonaise.

Cette définition de la famille et de la place des femmes dans la société s'est consolidée à partir de Meiji sous l'emblème du slogan *ryosai kenbo*<sup>101</sup> qui résume bien l'idéologie dominante (Uno 1993 ; Tamanoi 1990 ; White 2002). Ce slogan insiste surtout sur le rôle spécifique de la femme comme « bonne épouse et mère sage » qui contribue à l'avenir de la nation et de la société. La rhétorique familiale a aussi été largement employée dans la définition de la nation comme une grande famille et du familialisme dans l'entreprise (Bernier 1990 ; Bernier 1994). Là encore, le rôle des femmes par rapport au travail est vu comme un soutien.

L'image des femmes de la nouvelle classe moyenne a correspondu la plupart du temps à leur rôle de mère et le travail a toujours été mis au second plan. L'épouse

---

<sup>99</sup> À titre de rappel, le *modus operandi* est un principe unificateur de pratiques différentes

<sup>100</sup> Plus récemment, les femmes donnent de plus en plus la priorité à leurs parents.

<sup>101</sup> *Ryosai kenbo* n'est pas une expression désuète. Par exemple, on la retrouve encore dans des émissions pour enfants, dans des dessins animés, etc.

idéale qui gère le foyer, reste économe, assume l'éducation des enfants, puis plus tard, s'occupe des parents âgés a donc prédominé dans l'après-guerre (Lock 1994).

Ainsi, que ce soit autour d'une représentation du mariage comme une position idéale ou du mariage comme un ensemble de contraintes, il faut souligner que le mariage ou son absence constitue une étape clé dans les représentations du travail et de la carrière. Les jeunes femmes sont clairement conscientes des attentes des entreprises et des contraintes inhérentes à la problématique que j'ai évoquée plus haut et c'est sur les deux termes de la relation mariage-travail que l'on observe des transformations, comme l'évoque cette informatrice :

S-san (E)

*Il y a un changement de valeurs dans la société. Dans les années 1960 à 1970, la période de haute croissance, les femmes travaillaient à la maison. Mais avec le ralentissement de l'économie, la structure de l'industrie a pris un virage vers les services permettant ainsi à plusieurs femmes de travailler dans ce genre de compagnie. Ces changements sont une des raisons des changements des valeurs. Mais à l'époque, pour beaucoup de femmes, travailler signifiait qu'elles avaient un revenu extra qui venait s'ajouter au revenu principal de leur mari.*

*Mais maintenant, elles peuvent travailler ou se marier. Il y a plus de choix. Le mariage est seulement une option. Elles ne veulent pas se marier si ça ne clique pas à 100 %, elles ne font pas de compromis. Elles ne se dépêchent pas pour se marier. L'autre problème c'est les mères qui travaillent. Les enfants coûtent très cher au Japon et en plus la coutume des entreprises japonaises est contre les mères qui travaillent.*

Le virage vers les services qu'évoque S-san a permis à un plus grand nombre de femmes d'entrer dans les entreprises, bien qu'un bon nombre de femmes, peut être le tiers d'entre elles qui travaillent, le faisaient à temps plein dans des PME (Roberts, 1994). Il a aussi ouvert la porte à des possibilités de carrière. En fait, à partir des années 1980, les grandes compagnies ont entrepris d'ouvrir des postes à responsabilités avec possibilités de promotion pour des femmes. Ces « nouvelles » femmes de carrière ont été l'objet de nombreux commentaires et tout spécialement on a pu voir, dans la presse féminine, émerger un discours sur la vie de ces femmes. Mais celles qui faisaient carrière ont dû payer le prix de cette réussite et sont souvent restées célibataires et sans enfants. Elles ont néanmoins ouvert la voie à de nouvelles pratiques et à de nouvelles façons de penser son avenir dans une société qui ne présentait d'autre alternative pour les femmes que le mariage. Du point de vue de la représentation de la relation matrimoniale, il y a eu aussi un changement important où la relation dans le mariage doit être satisfaisante du point de vue affectif et du point de vue de l'épanouissement personnel et du partage des tâches. Ces idées ont surtout été reprises *ad nauseam* dans la presse et les revues destinées aux jeunes femmes.

Pendant les années 1990, plusieurs observateurs ont souligné les transformations importantes dans le rythme de vie des jeunes femmes. La presse, plusieurs romans à succès ou encore des séries télévisées ont encensé le style de vie glamour de la femme de carrière qui fait un métier gratifiant et intéressant. Ce discours s'est accompagné de la dénonciation de la part des conservateurs du comportement de ces jeunes femmes au sujet de leur style de vie, de leur consommation effrénée et de leur manque de prise de responsabilité (Miller et al 2006). Ces débats n'ont pas empêché



l'augmentation croissante du nombre de jeunes femmes qui restent célibataires. Par exemple, un ouvrage (c'est un best-seller depuis sa sortie en 2003) intitulé *Makeinu no Tôboe (le hurlement des chiens perdants)* a lancé l'expression à la mode *loser dogs* pour dénommer les jeunes femmes dans la trentaine célibataires et sans enfants.<sup>102</sup> Elles mènent un style de vie qui n'est ni tourné vers la famille, ni vers la recherche d'un mari. Elles font carrière ou du volontariat à temps perdu, et suivent la mode. Elles sont en fait, d'après l'auteur, l'antithèse des déclarations qui veulent qu'une femme heureuse soit une femme mariée. Les thèmes abordés par ce genre d'ouvrage soulèvent des controverses et font partie des discussions quotidiennes. Ils soulignent aussi l'ampleur de ce nouveau phénomène. Outre les changements de comportement de ces jeunes femmes, ces débats illustrent aussi que ce sont encore les femmes qui sont responsables de la chute du taux de natalité. D'ailleurs, à ce sujet, une politicienne me disait que, dans l'arène politique, les discussions sur les femmes et le taux de natalité prenaient des formes qui n'étaient pas sans lui rappeler les propos politiques sur l'eugénisme durant la guerre. Même si la situation n'est pas comparable, cette remarque souligne les enjeux importants qui concernent les politiques de natalité au Japon.<sup>103</sup>

Néanmoins, même si plusieurs jeunes femmes ont plus de choix, la conjoncture économique des années 1990 est toute différente. Il est devenu difficile pour ces jeunes femmes de faire carrière ou d'être recrutées dans des postes intéressants. De

---

<sup>102</sup> Les Japonais sont très friands de ce genre d'expression. Par exemple, il était dit qu'une femme célibataire après 25 ans c'est comme un gâteau de Noël après Noël pour désigner les femmes de 25 ans qui ne sont pas mariées. (Brinton 1992b)

<sup>103</sup> Enjeux qui sont aussi reliés à la politique sur l'immigration.

plus, elles voient encore ces femmes des années 1980 qui sont sans enfants et sans mari. Il y a donc un décalage important entre cette vision médiatisée, mais qui affecte l'imaginaire et la réalité du régime de travail dans les entreprises, et le discours des jeunes femmes qui sont sur le marché du travail. Comme le remarquait A-san (E) :

*J'ai plusieurs collègues qui sont plus âgées. Je les admire parce que ce sont des pionnières, elles ont beaucoup travaillé pour réussir. Mais elles sont seules, elles n'ont pas d'enfants. Moi, j'ai peur de regretter, de me retrouver seule quand je serai dans la quarantaine. C'est un dilemme difficile.*

Ce dilemme représente l'un des problèmes clés qui se posent dans la relation mariage-travail. C'est la difficulté de ces choix et la façon dont ils se posent que je vais maintenant examiner.

#### *Les contraintes et la multiplication des choix*

Les jeunes femmes qui entrent sur le marché du travail sont conscientes des problèmes qu'elles vont rencontrer dans l'entreprise. Elles sont aussi conscientes des engagements et des responsabilités qu'elles vont assumer en se mariant. Pour plusieurs d'entre elles, ce double problème se résout en évitant de s'engager dans des contraintes matrimoniales et en acceptant (mais ont-elles le choix ?) la précarité d'emploi et les conditions difficiles du marché du travail qui, à leurs yeux, offrent paradoxalement plus de possibilités et surtout plus d'autonomie. Commençons d'emblée avec quatre témoignages qui nous permettront de clarifier :

A-san (E)

*Si je me marie je devrais m'occuper du ménage, j'aurai des enfants. Il va falloir que je m'occupe de la maison. Il sera difficile pour moi de travailler. Mon patron va me dire d'aller m'occuper de ma famille au lieu d'être là à travailler. Les hommes ne font pas grand-chose à la maison alors je devrais m'occuper de tout. Je préfère travailler, je suis plus libre.*

J'ai souvent noté que, dans plusieurs cas, tout se passe comme s'il y avait quelque chose d'inévitable, c'est-à-dire des obligations auxquelles il faut faire face une fois engagée dans le rôle d'épouse. Le mariage, la représentation des obligations qui l'accompagnent, mais surtout, dans la représentation, le caractère immuable des contraintes et des obligations poussent beaucoup de jeunes femmes à s'orienter vers une certaine forme de liberté. En fait, on peut plus parler d'évitement que de résistance organisée (j'y reviendrai). De plus, les propos d'A-san illustrent aussi qu'il y a des pressions à partir du milieu de travail pour encourager les femmes qui se marient à quitter l'entreprise, rappelant ainsi la précarité de leur emploi et la difficulté de retourner dans ledit lieu de travail. Ces pressions prennent la forme de remarques quotidiennes, mais on peut les voir aussi dans le fait que des entreprises favorisent les rencontres entre leurs employés en vue d'un mariage futur.

B-san (E)

*Au travail, plusieurs collègues organisent des gokon kompa. Moi j'y suis allée une fois, j'ai trouvé ça difficile. C'est vraiment dans le genre Omiai (mariages arrangés). Et puis les hommes qui participent à ce genre de rencontre attendent aussi que les femmes quittent leur travail et deviennent des mères au foyer. Alors ça ne m'intéresse pas.*

A-san (E)

*Dans certaines compagnies, on favorise les rencontres et les mariages avec les OL (office ladies). Les dirigeants pensent que c'est mieux parce que si les hommes épousent une femme qui a travaillé dans la compagnie, elle comprendra mieux les sacrifices que doit faire son mari. Moi je vois des OL qui viennent dans la compagnie pour se trouver un mari. C'est sûr. Elles ne veulent pas vraiment faire carrière. D'ailleurs, elles ne s'habillent pas comme nous. Nous, les femmes qui sommes dans shôgô shoku track, nous faisons attention d'avoir un habillement discret pour ne pas être mélangées.*

C-San (E)

*Au début de ma carrière mon père voulait que je m'oriente vers une bonne compagnie pour trouver un bon mari. Il travaillait pour Tokyo Mitsubishi Bank, c'est très conservateur. Alors, pour lui, c'était normal que j'essaie de trouver un mari dans une bonne compagnie. Mais ça n'a pas fonctionné. Je ne voulais pas.*

*Pour faire carrière dans une entreprise (shôgô shoku), c'est mieux de dire que l'on est célibataire. Parce que si on a un petit ami, alors les questions arrivent. Quand vas-tu te marier ? Quand vas-tu avoir des enfants ? Ces questions ne sont pas seulement posées par les collègues, mais aussi par les managers et la réponse peut mettre fin à une carrière ou à des chances de promotions. Peut-être que c'est mieux de ne pas dire qu'on a un petit ami...*

Pour les jeunes femmes, les contraintes viennent de la pression qu'elles peuvent vivre dans l'entreprise mais aussi dans de la famille qui les encourage à se trouver un mari. Lors de notre entretien, C-san m'a dit que sa stratégie lui procurait un double avantage et qu'elle pouvait jouer sur les deux tableaux. En ayant un petit ami avec qui elle ne va pas forcément se marier, elle peut vivre une relation qui ne lui portera pas

préjudice dans son milieu de travail. Les réflexions de ces jeunes femmes montrent clairement une volonté de se distancer des pratiques qui pourraient les empêcher de revendiquer une position d'employée à part entière. Cette mise à distance se fait par rapport aux attentes des hommes, mais aussi par rapport à celles des femmes.

De plus, plusieurs interviewées m'ont expliqué que d'avoir un petit ami ne se base pas sur les mêmes critères qu'une relation matrimoniale. Ainsi, par exemple, un mari doit être en mesure d'assurer une sécurité financière, en particulier à travers la stabilité de son travail, à son épouse et à ses enfants. Mais, en même temps, ces jeunes femmes ne veulent plus d'un mari cantonné dans son rôle traditionnel :

M-san (E)

*Beaucoup de femmes de ma génération ne sont plus tentées par le mariage. Il y a trop de contraintes. Il faut tout le temps s'occuper des hommes et puis c'est difficile de faire une carrière. Les hommes de la nouvelle génération sont mieux que les plus vieux. Mais ce n'est pas encore idéal. Et puis même s'ils ont soi-disant été éduqués dans une société qui prône l'égalité des sexes, ils cherchent quand même des femmes au foyer.*

Du point de vue du mariage et de ce qui est attendu du conjoint, il y a une tension assez claire entre plusieurs formes de représentations qui cohabitent souvent dans le discours. Plusieurs souhaitent faire un mariage d'amour avec un mari qui est prêt à participer aux différentes tâches de la vie quotidienne. En même temps, elles s'appuient sur des critères qui font partie du sens commun dans leur choix et qui sont de la génération précédente. C'est-à-dire qu'elles s'attendent à que leur futur mari

remplisse son rôle en assurant stabilité et sécurité à la famille. Évidemment, cette opposition n'est pas statique, elle peut aussi se voir entre la volonté d'autonomie et la peur de la solitude :

B-san

*Je commence à m'inquiéter. J'ai 31 ans. Je fais partie de ces losers dont on parlait à la télévision l'autre soir. Je ne suis pas mariée, je n'ai pas d'enfants. Si je continue ma carrière, peut-être que je vais rester seule. C'est angoissant.*

Les propos de B-san montrent que d'éviter le mariage ne veut pas dire que ces jeunes femmes ne veulent pas se marier ou qu'elles ne veulent pas vivre en couple. Mais, comme nous allons le voir, les critères diffèrent passablement de la génération précédente.

À la lumière de ces témoignages, on peut se demander pourquoi les choix qui sont faits ne reproduisent pas les valeurs du cadre établi, en cédant en quelque sorte à la pression normative, mais se font par l'évitement ou encore par l'affirmation de choix de vie différents. Il y a plusieurs explications à cela et, à ce stade-ci, on peut déjà dire que ce sont les contradictions qui existent entre les régimes de travail et les attentes des jeunes femmes qui produisent ce résultat. Ces contradictions se construisent entre la volonté d'autonomie et la possibilité de faire une carrière, d'une part, et, d'autre part, les attentes des familles, des entreprises et le régime de travail, qui malgré des signes d'ouverture ne répond toujours pas aux nouvelles attentes des jeunes femmes. Les entreprises ne modifient pas leur façon de faire pour créer une structure adaptée au besoin des jeunes femmes. C'est-à-dire ne produit pas une structure adaptée.

Ce manque de flexibilité des entreprises a une incidence claire sur la conception du mariage qui devient en quelque sorte une sanction. Mais le manque de « souplesse » du régime de travail n'est pas suffisant pour expliquer les transformations du sens du travail et il faut continuer d'essayer d'identifier quels sont les points de rupture qui peuvent expliquer l'émergence de nouvelles possibilités de nouveaux choix. En effet, l'idéologie managériale et la position des entreprises sur le travail des femmes n'est pas nouvelle. Il faut donc tourner notre regard vers d'autres éléments, d'autres points de rupture dans le cadre hégémonique pour compléter notre analyse

À ce sujet nous allons voir que les transformations accompagnent à une différence de conjoncture qui affecte aussi la définition de ce que peut être une vie réussie. Ainsi, le discours reflète une anxiété quant aux transformations de la société et quant à la conjoncture économique. Par exemple, on retrouve ces préoccupations lorsqu'on aborde la question des enfants qui traduit à la fois des enjeux économiques, des difficultés liées à la conjoncture et à l'organisation institutionnelle, et des problèmes venant des obligations liées à l'éducation, en particulier l'importance dans le discours de la présence des mères dans les trois premières années de vie des enfants.

### *Comment s'occuper des enfants ?*

Parmi les personnes que j'ai rencontrées, aucune n'avait d'enfants à l'époque de l'enquête.<sup>104</sup> Ce qui n'a pas empêché plusieurs d'entre elles d'évoquer les difficultés

---

<sup>104</sup> La notion de maternité joue un rôle clé dans la relation mariage-travail bien évidemment. Toutefois, je ne fais que l'aborder brièvement puisque parmi les interviewées, si quelques-unes étaient mariées aucune n'avait d'enfants.

rencontrées par leurs amis et de faire des commentaires sur la difficulté d'avoir des enfants.

De plus en plus de jeunes couples mariés renoncent à avoir des enfants. Il y a plusieurs raisons que l'on peut évoquer pour expliquer ce phénomène (dont certaines d'entre elles sont reliées au travail).

En plus des contraintes imposées par les milieux de travail déjà mentionnées, c'est-à-dire la difficulté de reprendre son emploi après un congé de maternité, il faut mentionner la tendance inverse. En effet, plusieurs jeunes femmes retournent rapidement sur le marché du travail (souvent pour des raisons économiques) après avoir donné naissance. Cette tendance des jeunes mères à revenir assez vite sur le marché est relativement récente (du moins dans la classe moyenne. Elle était présente chez les ouvriers Roberts 1994). Elle a provoqué un boom dans l'essor des garderies qui gardent les enfants jusqu'à 18h00.<sup>105</sup> Mais même les *hoikuen* ont des horaires difficilement compatibles avec les longues heures de travail dans l'entreprise et les listes d'attente pour les inscriptions sont phénoménales :

E-san (E)

*C'est très difficile pour la plupart des journalistes d'avoir des enfants. Les heures de travail sont irrégulières. Parfois, nous travaillons très tôt le matin ou très tard le soir. Au Japon, il n'y pas beaucoup de garderie pour s'occuper*

---

<sup>105</sup> À ce propos, Garigue (1998) relève que le nombre de *Hoikuen* a augmenté de façon considérable mais que cela ne suffit pas pour répondre à la demande. Il y a deux types de garderie au Japon, les *Yoshien* à partir de l'âge de trois ans et qui gardent les enfants jusqu'à 14h00 et plus récemment les *hoikuen*. À part le temps de garde, la grande différence est dans la présence requise des parents. Dans les *yoshien*, les parents (les mamans) sont quotidiennement et constamment sollicités.



*des enfants dans ces situations. Il y en a mais elles sont habituellement ouvertes jusqu'à 18h00 ou 19h00 le soir. Dans ce cas, les mamans doivent aller chercher leurs enfants et certaines d'entre elles les amènent au bureau. Elles laissent les enfants jouer, elles travaillent pour quelques heures de plus et elles rentrent à 22h00 ou 23h00.*

Plusieurs personnes ont aussi souligné les coûts liés à l'éducation. Remarquons que le système compétitif dans l'éducation des enfants et la tendance de la classe moyenne à vouloir reproduire ou améliorer ses conditions sociales les amènent à suivre cette logique même s'il y a une certaine réticence à confier à d'autres le soin des enfants en bas âges (Fujita 1989).

S-san

*En plus, avoir des enfants est très cher au Japon à cause des frais de scolarité et ce genre de choses. Ainsi, même si plusieurs femmes travaillent, peu d'entre elles choisissent d'avoir des enfants. Le taux de natalité chute. Les politiciens sont très inquiets et ils essayent de donner des sortes de bonus aux gens pour qu'ils aient un deuxième ou un troisième enfant. Mais certaines personnes s'opposent à cela en disant que le fait d'avoir des enfants doit être quelque chose de personnel et que c'est négatif pour les politiciens d'encourager les gens à avoir des enfants de cette façon. C'est un problème très sérieux et plusieurs économistes, politiciens, professeurs essaient de définir des politiques pour faire en sorte que le taux de natalité arrête de chuter. Les valeurs des femmes ont changé, elles ne veulent pas nécessairement avoir des enfants même si elles se marient. Il y a beaucoup de couples mariés qui choisissent de ne pas avoir d'enfants. C'est bien d'avoir plusieurs choix. Les choses changent, mais c'est encore les femmes qui ont le plus grand fardeau parce que c'est aussi très difficile de combiner travail et famille. L'économie est au ralenti et plusieurs compagnies font des coupes dans la main-d'œuvre.*

*Donc plusieurs personnes sont obligées de travailler en heures supplémentaires. Une mère doit aussi travailler tard même si elle a des enfants à la maison. C'est très difficile.*

La diminution des naissances est un sujet qui fait partie de l'espace public depuis les années 70 au Japon mais le problème a pris une signification particulièrement aiguë dans les années 1990 et au début des années 2000. Il a notamment amené des débats sur la responsabilité sociale d'avoir des enfants, c'est-à-dire sur l'avenir de la nation. Ce discours est confronté à plusieurs problèmes. D'abord, il est en contradiction avec la flexibilisation du capitalisme qui provoque une rupture par rapport au mode précédent en affaiblissant le contrat social tacite sur la sécurité. Ensuite, les dirigeants sont confrontés à une montée de l'individualisme qui est dénoncé souvent en désignant tel ou tel choix comme étant égoïste et donc nocif pour la société. Enfin remarquons que les politiques fiscales qui visent à encourager les gens à avoir des enfants ont eu peu de succès (Osawa 2003 ; White 2002) en particulier parce que la fiscalisation du consensus<sup>106</sup> n'est pas suffisante pour combler la flexibilisation du capitalisme et les contradictions idéologiques qui se dessinent dans les discours des dirigeants.

Il faut dire que la chute du taux de natalité pose un problème très sérieux aux dirigeants politiques qui sont confrontés à plusieurs problèmes tels que le vieillissement rapide de la population et des institutions étatiques mal préparées à résoudre ce problème. Dans ce dernier cas, les dirigeants comptaient beaucoup sur le

---

<sup>106</sup> Je veux dire par là l'application de mesures fiscales afin de favoriser la mise en place ou le maintien d'une volonté politique et idéologique.

rôle traditionnel des femmes qui prenaient en charge les personnes âgées,<sup>107</sup> en l'absence de programmes gouvernementaux adéquats.

*Une différence de générations, la conjoncture et de nouvelles possibilités*

Jusqu'à maintenant nous avons pu voir que le sens du travail se construit principalement dans une relation entre le mariage et les conditions de travail. Mais il se base aussi sur un ensemble de représentations construites par rapport au modèle vécu, c'est-à-dire par rapport aux parents. Ce discours s'articule autour de plusieurs éléments qu'il faut examiner.

V-san (E)

*Mon père est un travailleur salarié typique de l'époque des systèmes d'emploi à vie et de promotion à l'ancienneté qui travaille depuis plus de 30 ans dans la même entreprise depuis qu'il a terminé ses études universitaires. Moi, je pense que je serais tout à fait incapable de travailler 30 ans dans la même entreprise. En ce qui concerne les relations familiales, mon père était peu à la maison et toujours au travail, et c'est ma mère qui s'occupait entièrement de la maison. Après m'être mariée, je n'ai pu pendant un certain temps me débarrasser de cette conception des valeurs, et je me disais que peu importe ma fatigue, c'est moi qui devais préparer les repas, faire le ménage, mais, je me suis rendu compte que je m'épuisais à viser la perfection tout en travaillant, et récemment, je relaxe un peu plus et je confie à mon mari ce que je ne peux pas faire. Je pense qu'à l'avenir également mon mari devrait s'impliquer dans l'éducation des enfants et les travaux ménagers. En ce qui*

---

<sup>107</sup> La question de la chute du taux de natalité pose aussi des problèmes à moyen terme surtout en ce qui concerne le besoin de main-d'œuvre qui va confronter de façon plus pressante les dirigeants japonais à la question de l'immigration.

*concerne les loisirs, mes parents sont plutôt conservateurs et peu intéressés aux problèmes sociaux, alors que moi je préfère vouer mes temps libres à des activités d'ONG plutôt que de rester à la maison.*

Le récit de V-san est représentatif de ce que plusieurs jeunes femmes cherchent à éviter, c'est-à-dire reproduire le schéma classique qu'elles ont connu avec leur parent : un père absent que l'on voit le dimanche et une mère qui prend en charge les affaires de la maisonnée. Dans plusieurs commentaires, j'ai retenu que les transformations de ce modèle semblent difficiles à réaliser. Il faut remarquer, que pour V-san, cette émancipation se construit autour d'une combinaison d'activités, un travail qui lui permet une certaine autonomie. Ici, en l'occurrence, V-san travaille encore même si elle est mariée. Enfin, elle évoque clairement un changement du comportement initial qu'elle avait eu tendance à mettre en place automatiquement à partir des valeurs et des modes de comportement qu'elle avait incorporés durant son éducation. Sa position reflète aussi ce que plusieurs jeunes femmes souhaitent ou recherchent, soit la participation des hommes dans l'éducation des enfants et dans les tâches ménagères. Nous l'avons vu, cette participation est loin d'être acquise. Les réflexions de V-san montrent aussi qu'il y a un passage entre un comportement qui se faisait spontanément, donc incorporé, et une prise de conscience qui lui permet une mise à distance pour modifier ce comportement. Cette prise de conscience n'aboutit pas toujours à des transformations radicales, mais connote l'émergence de nouveaux patterns qui découlent de l'articulation des représentations et des pratiques.

Ce qui est important de préciser, c'est que le mariage est perçu dans l'idéologie dominante<sup>108</sup> comme un ensemble de devoirs et d'obligations et ne s'établit pas autour des critères de la nouvelle génération qui revendique des mariages « d'amour ». Ainsi Nakano et Wagatsuma (2004) ont montré que les mères évoquent des notions telles que la sécurité pour parler du mariage alors que les filles parlent de compatibilité (qui s'établit sur des critères sentimentaux, mais aussi sur la participation des hommes au foyer). Les référents se transforment. Autrement dit, la satisfaction de la réalisation de soi se fait de plus en plus en relation à la notion que la personne se fait d'une vie réussie, plutôt qu'en rapport à l'obligation de remplir un rôle dans la société. À ce sujet, Sasagawa (2004) a observé ce déplacement entre des rôles fixes et les préférences individuelles chez les jeunes mères.

À travers les différentes revendications, contradictions et difficultés, ce que les jeunes femmes revendiquent, c'est la possibilité de faire des choix. Ces choix ne sont pas faciles et produisent des résultats relativement variés. Ils se font à partir des valeurs qui sont transmises par les parents, la pression du milieu de travail et parfois celle des pairs, mais aussi en fonction des images qui sont véhiculées par la presse. Ainsi, comme l'ont très justement souligné Nakano et Wagatsuma (2004), les médias assignent les jeunes femmes à une cohorte générationnelle et c'est souvent par rapport à cette cohorte qu'elles se définissent.

---

<sup>108</sup> Ainsi, l'expression *parasaito singuru* montre bien que la double dénonciation morale porte non seulement sur le fait d'être un parasite mais aussi sur le fait d'être célibataire. Ce qui dans le cas des femmes est une sorte de pléonasme puisqu'elles quittent leurs parents une fois mariées (il y a cependant de plus en plus de variation à cet égard)

D'un point de vue générationnel donc, les attentes des jeunes femmes diffèrent de celles de leurs parents, et ce, sur plusieurs points. D'abord, il y a une définition de la sécurité qui n'est pas la même. Pour nombre de femmes de la génération précédente, le mariage, nous l'avons vu, était le moyen de s'assurer une sécurité et une stabilité du point de vue de la position sociale. Pour les jeunes femmes, le mariage revêt une importance particulière, mais le critère dominant est celui de la compatibilité émotionnelle et la participation des hommes aux tâches ménagères et à l'éducation des enfants. Nous l'avons vu dans la section précédente, cette transformation influence principalement le mariage et le choix du conjoint (des critères).

D-San (E)

*Je pense que de nos jours, les sortes d'emplois ainsi que les formes que prend le travail ont beaucoup augmenté, et qu'ainsi on peut faire n'importe quoi à condition d'y mettre les efforts nécessaires. L'instabilité économique a changé le sens des valeurs des hommes en particulier et un plus grand nombre d'entre eux souhaitent maintenant que leur femme travaille à l'extérieur.*

Toutefois, d'après certains commentaires, c'est surtout les jeunes hommes qui sont plus ouverts à la présence des femmes dans l'entreprise.

I-san (Q)

*Je pense que les plus gros changements sont la diversification des formes d'emploi, la baisse du nombre d'employés permanents, et l'augmentation des travailleurs ayant un emploi instable, soit le travail à temps partiel, les emplois occasionnels, les employés à contrat et les transférés. De plus, suite à la destruction de l'emploi à vie et du système de promotion à l'ancienneté,*

*beaucoup de gens changent d'emploi à la recherche de meilleures conditions de travail et d'un meilleur salaire.*

E-san (Q)

*Aujourd'hui, les valeurs personnelles sont diversifiées, et suite à la globalisation, les formes que prend l'emploi dans les entreprises sont différentes, comme, par exemple, la fin de l'emploi à vie et de la promotion à l'ancienneté. Chaque individu accorde plus d'importance à la réalisation personnelle qu'à des éléments sociaux ou collectifs.*

Ces témoignages permettent de souligner deux choses. Premièrement, les personnes concernées ont une vision assez précise des conditions du marché de l'emploi. La conjoncture joue donc un rôle important dans la mise en place de différences entre les générations et dans la perception des possibilités de carrière et des choix. Elle justifie, sur un mode fonctionnel et pratique aux yeux des parents, des changements d'attitudes. Ces visions, mais aussi les considérations pratiques du marché ont poussé plusieurs femmes à garder leur emploi. Comme le souligne I-san, E-san et V-san, la diversification des formes d'emplois, si elle amène plus de précarité, permet aussi plus de choix.

J-san (E)

*Avant, le dossier scolaire et les antécédents étaient privilégiés (université célèbre, parents travaillant dans une grande entreprise, etc.). Maintenant, les employeurs ont chacun une politique d'emploi particulière, et donc, pour dire les choses simplement, l'importance est accordée à la compatibilité de caractère avec l'employeur. Le dossier scolaire et les antécédents ne sont pas*

*ignorés, mais l'approche est différente. Ils sont évalués en fonction de leur compatibilité avec l'employeur.*

*Mes parents n'ont pas une vieille forme de pensée, alors les différences de valeur sont peu importantes. Je veux être économiquement autonome, alors j'ai l'intention de continuer à travailler. La famille est ce qu'il y a de plus important, et je suis aussi avide de loisirs que de travail.*

Là encore, dans le récit de J-san, on peut voir que la notion d'autonomie financière est importante. Cette volonté d'autonomie est une des transformations importante qu'il faut souligner. Elle fait aussi allusion aux modifications du marché du travail qui justifient l'aspect moins réglé et plus personnalisé des choix.

Deuxièmement, le discours sur la réalisation personnelle est un angle important qui nous montre un changement entre les générations. Nous verrons un peu plus loin, particulièrement à travers la définition d'un travail qui vaut la peine d'être fait, que la question des réalisations personnelles prend toute son ampleur. Retenons pour l'instant que dans le discours intergénérationnel c'est surtout la notion de diversification qui est la clé de voûte de la transition dans les représentations.

Pour la génération précédente, il s'agissait de suivre un ensemble de règles et d'obligations définies de façon assez précise et très contraignante. Le soi-disant emploi à vie et son idéologie justifiaient les règles du point de vue du travail :

K-San (E)

*Tout est différent de 180 degrés comparé à la génération de la bulle. Pendant la bulle, il paraît que l'on pouvait entrer dans une entreprise seulement en*



*écrivait son nom, mais maintenant, c'est une époque de glaciation. Les entreprises n'engagent plus de nouveaux employés, elles se restructurent [...] La différence des valeurs n'est pas si importante. Mes parents voient la situation actuelle et pensent qu'il est préférable de se trouver un emploi et de se préparer à changer d'emploi plutôt que de chercher un emploi à vie.*

Remarquons ici que la conjoncture affecte la représentation des parents sur les conditions du marché du travail, mais pas de façon univoque. Certains, comme les parents de K-san, s'inquiètent de cette nouvelle conjoncture et encouragent leur fille à exploiter la flexibilité du marché du travail. D'autres, au contraire, maintiennent une vision très conservatrice de l'emploi. Cette contradiction se voit bien lorsqu'on compare les récits de K-san et de L-san :

L-san (Q)

*Pour la génération précédente, l'emploi permanent était une prémisse majeure, et les systèmes d'emploi à vie et de promotion à l'ancienneté étaient en vigueur (c'était peut-être différent pour les PME et les ouvriers). De nos jours, la demande de main-d'oeuvre a diminué au point où le taux d'embauche des finissants de lycée qui était près de 100 % il y a quelques années a descendu de 40 %.*

*Pour mon père, le plus important demeure de vivre dans la stabilité, et donc pour lui un emploi de fonctionnaire est l'idéal. Il est un travailleur ardu qui considère les loisirs comme une forme de gaspillage. Il a tendance à s'enfermer dans sa famille.*

*Ma mère aimerait que je trouve un emploi me permettant d'exploiter mes capacités au maximum. Elle pense qu'on est perdant si on ne prend pas plaisir à vivre, alors elle profite de loisirs sans excès. Elle aime aussi les relations avec des personnes autres que les membres de la famille, et si mon père ne s'en plaint pas, elle voudrait ouvrir un peu notre famille.*

*Personnellement, mes valeurs sont près de celles de ma mère, mais mon opinion est différente au sujet du travail. Pour moi, même si le salaire est bas et la réputation sociale pas très élevée, j'accepterai ce travail si cela me rend fière et enthousiaste. Malgré tout, comme mes parents, je considère que le travail est une chose importante. Je ne pense pas que parce que je suis une femme, je peux me permettre de ne pas travailler après le mariage.*

H- san (E)

*Il y a probablement aussi une différence selon les sexes, mais les valeurs se diversifient dans tous les domaines, que ce soit le travail, la famille ou les loisirs. Nous n'avons donc pas à nous inquiéter de l'opinion des autres. La norme voulant que « si ce n'est pas d'une certaine façon, ce n'est pas bon » a perdu beaucoup de force.*

La définition et la pratique du travail sont donc étroitement reliées à la définition des rapports de genre et à la définition du rôle de chacun. Cette définition est partiellement remise en question (en particulier sur les rapports entre hommes et femmes). Il y a chez plusieurs un évitement marqué des rôles assignés par le cadre des valeurs dominantes. Cet évitement se fait de façon consciente, mais seulement en partie, puisqu'il se construit sur des catégories qui sont considérées difficiles à changer. C'est que, dans les différents choix qui sont faits, il y a un rappel à l'ordre constant, en quelque sorte, de la part des employeurs, de la part des parents et des amis de la position sociale dans laquelle on peut se trouver. Ce rappel est très fort au Japon et il se justifie souvent à partir de la notion de courant normatif (*shūryū*).

Le régime d'entreprise, la définition d'un âge idéal pour se marier et avoir des enfants, ou encore les valeurs et les obligations qui accompagnent le rôle de mère et

d'épouse, définissaient de façon importante les parcours de vie des jeunes femmes. Dans ce parcours, le travail n'était qu'une étape secondaire (du moins pour les femmes de classe moyenne). Ces éléments agissent comme des bornes qui balisent en quelque sorte et articulent le discours et les pratiques. C'est autour de ces balises que les jeunes femmes construisent leur discours et élaborent des stratégies en leur donnant un nouveau contenu.

De plus, on peut dire que le travail qui servait d'étapes vers la vie conjugale a pris une signification différente dans le sens où la carrière et même les emplois réguliers sont investis de manière différente. C'est ce que nous allons voir dans la section suivante. En définissant le travail de façon différente, elles s'approprient (dans des conditions particulières) la possibilité de choisir et résistent au discours dominant. Dans ce contexte, la carrière et l'autonomie financière sont de plus en plus évoquées.

#### UN TRAVAIL QUI VAUT LA PEINE D'ÊTRE FAIT

Il y a donc plusieurs aspects qui permettent de voir comment se définit le sens d'un travail qui vaut la peine d'être fait. Nous avons déjà vu que la multiplication des possibilités s'inscrit dans le discours générationnel, dans les transformations des représentations du mariage et des rapports au marché du travail, entre autres, dans l'exploitation des interstices de ce marché. Néanmoins, la multiplication des choix et le fait que les femmes sont plus qualifiées et diplômées qu'auparavant ne doit pas nous faire oublier que les conditions de travail restent très difficiles. Les contraintes liées au régime de travail sont encore très fortes (elles varient aussi selon la position

que l'on occupe dans l'espace social) et la mobilité d'emploi peut s'exercer comme un choix, dans un cadre relativement limité par les pratiques des entreprises, mais un choix tout de même. Ainsi, l'aspect parfois temporaire d'un emploi révèle aussi une démarche active de la part des jeunes femmes. Cette démarche s'articule en particulier autour de la définition de la qualité du travail. C'est-à-dire un travail qui vaut la peine d'être fait. À ce sujet, dans les discussions, le mot *yarigai*<sup>109</sup> est ressorti à plusieurs reprises. Dans ce contexte, il traduit une conception de la valeur du travail qui serait plus individuelle et moins tournée vers l'identification à l'entreprise. Ainsi, malgré les contraintes existantes et à cause d'elles, beaucoup de jeunes femmes élaborent une carrière, recherchent un métier qui leur permet de s'épanouir et qui leur apporte de la satisfaction. Il faut noter cependant que, si l'identification à l'entreprise est moindre, la volonté de participer à la société à travers son travail reste importante.

Dans la suite de ce chapitre, nous allons voir que ces difficultés sont négociées dans le rapport de valeur que l'on attribue à sa carrière et que la mobilité d'emploi révèle un ensemble de revendications et de choix qui sont faits autour du contenu du travail et que, à travers ce discours, se dessinent la conception (a) d'un accomplissement personnel, (b) d'une participation à la société, (c) de l'acquisition d'une forme d'autonomie et à travers cela et (d) d'une augmentation des possibilités dans les choix et l'évitement des rôles assignés.

---

<sup>109</sup> « *yarigai* ». Mot composé de « *yari* » (faire) et « *gai* », qui indique l'efficacité ou la valeur du résultat de l'action décrite par le verbe. « *yarigai* » signifie donc « valoir la peine d'être fait », « mériter d'être fait ». Cette utilisation de « *gai* » n'a rien de particulier en japonais. Elle dénote par contre le sentiment de donner de la valeur à son propre travail, et non pas à l'entreprise, ce qui est nouveau au Japon.

Enfin, les jeunes femmes font des choix qui sont en partie fondés sur la volonté de rentabiliser « l'investissement universitaire », comme la montre Osawa (2003), mais qui se fondent aussi sur l'évitement (pas forcément passif) et la contestation d'éléments dits « traditionnels ». En particulier, les choix professionnels s'expriment à travers la volonté d'une réalisation de soi et la mobilité au travail révèle qu'il y a une dénonciation des modes de faire, en somme dénonciation d'une forme de domination qui est définie dans les attentes sociales à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

Remarquons encore une fois que la signification que l'on accorde au travail et la possibilité de faire des choix varient beaucoup selon la place occupée dans l'espace social. Par exemple, Kondo a montré que les femmes qui travaillaient dans une petite entreprise ne donnent pas du tout la même signification à leur travail que des femmes de la classe moyenne qui sont au foyer (Kondo 1997). Lo (1990) et Roberts (1994) ont noté la même chose chez les ouvrières qui n'ont pas le choix de continuer à travailler, même si elles sont mariées et ont des enfants. Le travail, dans ce cas, sert essentiellement à la survie. Il ne constitue pas à la définition d'une carrière.

#### *La satisfaction au travail : un travail intéressant*

Le choix du travail se fait à partir de plusieurs critères déterminants qui rendent un travail intéressant. Quatre critères sont ressortis au cours de mes entretiens. Le premier critère porte sur la qualité du travail, c'est-à-dire sur les aspects liés à la

profession elle-même, aux défis à l'intérieur de l'entreprise, mais aussi sur le rapport avec les collègues (et en particulier les hommes). Le deuxième critère porte sur les conditions de travail par rapport à l'esprit de l'entreprise. Le troisième relève des possibilités d'expression à l'intérieur de l'entreprise. Quatrièmement, on peut parler d'une forme d'engagement social dans le travail puisqu'au Japon le travail connote de façon importante une participation à la société. Il faut noter que toutes les jeunes femmes (mariées ou pas) avec qui j'ai réalisé des entretiens ne mettent pas la permanence au premier plan des critères d'une vie professionnelle intéressante.

*La qualité du travail, la permanence et la grande entreprise*

En premier lieu, ce qu'il faut remarquer, c'est qu'il y a une mise à distance par rapport au modèle dominant de la grande entreprise essentiellement masculin et qui sous-entend souvent la permanence d'emploi pour les hommes et une situation précaire pour les femmes :

G-san (Q)

*Je travaille pour une PME. Je ne vois donc les grandes entreprises que de l'extérieur. Vus de l'extérieur, les gens qui travaillent dans de grandes entreprises me semblent parfois travailler sans but. « Accomplir sa tâche (shigoto) » peut sembler même être leur travail (shigoto). Je pense que c'est parce que tout en oubliant de quelle façon ils peuvent être utiles à l'entreprise, ils mettent tout leur cœur à passer à travers chacune de leurs journées. Il m'arrive de ressentir les grandes entreprises comme ayant une vie propre, tout comme une foule qui peut nous sembler avoir sa propre vie. Ceux qui travaillent dans ces entreprises prennent peut-être conscience qu'ils ne*

*sont qu'une pièce insignifiante de cet énorme organisme vivant qu'est l'entreprise. Je ne pense pas que ces entreprises soient prestigieuses ou attirantes.*

H-san (Q)

*Dans ma compagnie, les avantages sociaux sont très bons, tout comme l'environnement de travail, incluant l'ordinateur, le matériel de bureau, le climatiseur, etc.*

*Toutefois, cela dépend bien sûr de la culture de l'entreprise, mais dans le cas de la tâche que j'accomplis, il y a une distinction très claire entre le niveau des opérations et le niveau de la gestion, et même si quelqu'un en a le désir, il est très difficile en terme d'efforts et de temps d'obtenir un poste de gestion. C'est bon pour les personnes qui veulent travailler toute leur vie dans une compagnie et qui peuvent se satisfaire d'un salaire stable et de tâches restreintes.*

*Je pense qu'il n'y a que des gens bien spécifiques qui considèrent les grandes entreprises comme étant prestigieuses. Ce n'est sûrement pas le cas de tout le monde. Pour ces gens, c'est probablement les avantages sociaux qui sont le facteur le plus important. Il semble maintenant que même dans les grandes entreprises la stabilité et l'avenir ne soient pas assurés.*

O-san (Q)

*Quand j'étais étudiante, je pensais ne pas du tout vouloir devenir un rouage d'une grande entreprise, mais maintenant, je me dis que, peu importe la dimension de l'entreprise, l'important est de pouvoir faire quelque chose que je trouve plaisant.*

*C'est justement à cause de cette situation pénible de compétition féroce que les gens recherchent encore plus qu'avant la stabilité, et je me demande si beaucoup de gens ne cherchent pas à entrer dans les grandes entreprises en associant dans leur tête « grande entreprise » et « stabilité ».*

*Personnellement, je ne crois pas à une stabilité absolue du seul fait d'être dans une grande entreprise, mais pour les gens qui veulent s'assurer d'un niveau de vie répondant à leurs besoins immédiats et qui considèrent que le statut est une chose importante, les grandes entreprises sont attrayantes. Pour moi, il est plus important que mon travail soit intéressant, que je désire le faire, et je n'attache pas d'importance à la dimension ou la réputation d'une compagnie si je peux obtenir un salaire raisonnable.*

L -san

*Je ressens une sorte d'admiration envers ces entreprises, étant consciente qu'elles ne me conviennent pas, que je ne réponds pas aux conditions et que je n'en ai pas la capacité. Mais même si j'entrais dans une grande entreprise, j'ai des doutes à savoir si je pourrais travailler comme je le veux, puisque je suis une femme (La situation est peut-être différente dans les entreprises étrangères) .*

Ces observations montrent que les grandes entreprises ne sont pas une cible privilégiée pour réaliser une carrière. Au-delà du fait qu'elles sont difficiles d'accès, elles sont vues comme des ensembles impersonnels où il est très difficile d'obtenir des postes à responsabilités. H-san souligne qu'il y a un certain type de personnes qui sont attirées par les grandes entreprises. Cette remarque qui peut paraître anodine mérite d'être un peu élaborée. Elle traduit la conception que la priorité des gens qui travaillent dans ces compagnies est la sécurité, donc qu'ils sont prêts à faire beaucoup de sacrifices pour la garder.<sup>110</sup> Cette remarque porte aussi sur les ambitions sociales, c'est-à-dire la volonté d'avoir un certain prestige. Le prestige, le statut social et la sécurité, qui sont vus comme les atouts des grandes entreprises, ne sont pas toujours

---

<sup>110</sup> Nous avons vu dans le chapitre historique que la sécurité fonde le régime de travail dans les grandes entreprises



perçus comme étant des éléments importants chez les jeunes femmes avec qui j'ai pu m'entretenir (même si la sécurité d'emploi du conjoint peut être un critère lorsque l'on envisage le mariage).

Dans le choix d'un travail intéressant, l'emphase est plutôt mise sur la qualité des relations personnelles et des possibilités d'expression dans le milieu de travail au détriment d'une forme de stabilité :

*D-san*

*J'ai souvent changé d'emploi. Comme je ne tiens pas à avoir un emploi fixe, je choisis mon travail en fonction de ma vie personnelle.*

Cette attitude connote un changement dans les attentes reliées au travail, en particulier en ce qui concerne l'ordre des priorités. Il y a un déplacement vers l'épanouissement personnel. Par exemple, les expressions « à la recherche de soi » ou encore « *jiko jitsugen* » réalisation de soi, se réaliser, sont très à la mode (pour les hommes et les femmes) ces dernières années. Ce nouvel ordre de priorité contraste fortement avec la génération précédente, comme le remarque I-san :

*I-san*

*Maintenant beaucoup de personne pensent qu'ils travaillent pour eux-mêmes alors que dans le cas de la génération précédente j'ai l'impression que l'individu existait pour son entreprise.*

Elle connote aussi que les grandes entreprises en période de crise ne peuvent plus soutenir le modèle idéalisé qui était fondé sur la sécurité.

Dans le témoignage de H-san à la page précédente, on peut aussi noter qu'elle dénonce l'impossibilité d'obtenir des tâches importantes, en gestion, par exemple. Ce manque de reconnaissance dans l'entreprise et l'attribution de tâches peu intéressantes est aussi à la base des conflits et de l'insatisfaction que les jeunes femmes peuvent ressentir. Aussi, même si plusieurs grandes compagnies mettent en place des nouvelles politiques pour que les femmes aient plus de chance d'avancement, il y a beaucoup de chemin à faire. Cette division se retrouve souvent dans le discours des hommes sur le travail des femmes et des femmes sur la reconnaissance de leur travail dans la compagnie :

TT-San

*Chez Ge X, ils essaient d'augmenter les opportunités pour les femmes. Ils veulent améliorer la productivité. Pas seulement chez GE X mais dans beaucoup d'autres compagnies. Ces compagnies offrent maintenant beaucoup de cours de perfectionnement pas seulement pour les hommes, mais pour les femmes aussi. Il y a donc plus d'opportunités pour les femmes de faire une carrière dans les grandes compagnies au Japon. La situation s'améliore lentement mais sûrement.*

*C-san (femme) qui répond : Je pense que c'est très lent. J'ai une amie qui travaille dans une compagnie d'assurance. Ils ont été rachetés par une grande entreprise traditionnelle. Mon amie qui est une spécialiste dans le monde des assurances a été très choquée de la façon dont les femmes sont traitées dans une compagnie comme celle-ci. Ils ne considèrent pas les femmes comme une*

*force de travail. Son patron l'appelait sans arrêt shôjo<sup>111</sup>. Même pas comme une adulte. Même si dans cette compagnie ils avaient besoin d'employer des femmes, son patron ne l'a pas acceptée. En plus, les promotions sont impossibles, il y a le fameux plafond de verre.*

Les récits des difficultés rencontrées dans les grandes entreprises sont monnaie courante dans les conversations. Ils traduisent la volonté de pouvoir s'exprimer dans son activité professionnelle, mais c'est aussi la volonté d'être reconnues comme des personnes qualifiées et compétentes comme le montre ce commentaire de A-san :

*C'est très difficile de se faire respecter dans l'entreprise en tant que femme. Même si, dans la compagnie où je travaille, les choses vont bien, parfois, c'est avec des clients que nous avons des problèmes. Par exemple, je venais d'être nommée à un poste avec des responsabilités. Suite à ma nomination, j'ai décidé que nous ne ferions plus affaire avec une firme de consultants que mon prédécesseur avait employée. Un jour, le consultant appelle et il voulait des explications que je lui ai données. Mais il ne m'a pas cru, il a demandé à parler au responsable. Je lui ai dit que le responsable c'était moi. Le lendemain il a téléphoné encore, mais à un de mes collègues. Il lui a dit qu'il ne voulait pas discuter avec une femme. Mon collègue m'a appuyée et lui a dit qu'il n'y avait rien à faire que c'était moi qui prenais les décisions. J'ai trouvé ce comportement extrêmement insultant.*

Le récit de A-san montre que, même pour des femmes qui ont des postes de gestion, la vie quotidienne dans le milieu de travail est difficile. Cette difficulté s'inscrit dans les rapports avec les attitudes et les attentes des hommes.

---

<sup>111</sup> Jeune fille

*Le salaire, l'autonomie financière et la participation*

La volonté de reconnaissance s'accompagne aussi d'un discours sur le salaire qui, dans la plupart des cas, est vu non pas comme une source de prestige mais plutôt comme un outil pour être autonome. L'autonomie financière des femmes est relativement nouvelle au Japon. Cette idée a souvent été obscurcie parce que, en général, dans une famille, ce sont les femmes qui contrôlent les finances et qui même parfois allouent de l'argent de poche à leur mari. Il est pourtant clair qu'il s'agit d'un pouvoir financier très limité qui peut tout simplement disparaître en cas de divorce ou encore qui traduit l'incorporation des valeurs de la rationalisation de la vie quotidienne, notamment en ce qui concentre l'épargne, les femmes étant en charge du budget. Comme nous l'avons vu au chapitre II, ce n'est pas un hasard mais bien le produit des campagnes d'amélioration de la vie quotidienne et, dans ces campagnes, l'épargne a joué un rôle central sur le plan idéologique

L'autonomie financière est un critère dans la définition du travail parce qu'il s'agit en fait de ne plus être une épouse gestionnaire, mais d'être une personne autonome qui dispose d'un capital. Cette situation était difficilement imaginable quinze ans auparavant.

Ainsi, plusieurs points importants se dessinent qui orientent le discours et les pratiques au sujet des jeunes femmes : l'autonomie financière, l'utilisation de ses compétences et la reconnaissance de ces dernières. Ces points apparaissent souvent

lorsqu'il s'agit de définir une vie réussie et la signification que l'on donne au travail, comme on peut le voir dans ce témoignage

J-san (Q)

*Pour moi, c'est avoir un travail que l'on aime, et de pouvoir vivre de ce travail. Pouvoir trouver du prestige dans son travail, l'aimer au point de vouloir le faire toute sa vie sont plus importants qu'un salaire élevé. Ce n'est que lorsqu'on trouve un tel travail que l'on peut parler de réussite. Le travail, c'est la vie. On travaille bien sûr pour gagner de l'argent, mais même si je devenais millionnaire, je voudrais continuer mon travail, parce que c'est le travail qui donne une couleur à ma vie. Grâce au travail, tout ce que je fais est empli de sentiments, chaque journée est dramatique.*

Insistons sur le fait qu'il s'agit la plupart du temps d'autonomie financière et non pas de travailler uniquement pour des raisons économiques. En effet, souvent l'aspect économique du travail est nuancé par des remarques portant sur la vocation, et les relations au travail.

Dans certains témoignages comme celui de J-san, il faut remarquer qu'il n'y a pas une baisse de l'éthique du travail, mais un changement dans la façon de le concevoir.

R-san (Q)

*L'idéal, c'est que mon travail corresponde à ma vocation, que je puisse m'améliorer en ne perdant jamais la volonté de progresser. Si je trouvais un emploi correspondant à ma vocation, et même si aux yeux des autres cela semblait pénible et trop prenant, je ne pense pas que je trouverais ce travail difficile. En une journée, nous travaillons plus de la moitié du temps. Ce serait*

*douloureux de ne le faire que pour gagner de l'argent. Donc, travailler, c'est un moyen pour jusqu'à un certain point satisfaire ses intérêts, obtenir un sentiment d'accomplissement et prendre plaisir à la vie. (Toutefois, la réalité est difficile, et je n'ai pas en ce moment de sentiment de satisfaction envers mon travail). Le travail c'est aussi une responsabilité envers la société.*

L-san (Q)

*Peu importe le travail, il y a des contraintes, mais, si les trois points qui suivent sont réunis, je pense que c'est une situation idéale : 1) avoir un certain pouvoir et pouvoir réaliser soi-même des choses que l'on a planifiées soi-même ; 2) recevoir une rémunération correspondant à l'effort fourni ; 3) pouvoir connaître les résultats du travail que l'on a fait (ce qui permet de ressentir la signification sociale du travail que l'on fait). Je pense que seulement une petite partie des gens peuvent « répondre à leurs propres attentes » (réalisation de soi-même). Le sens premier du travail, c'est d'être un moyen pour gagner de l'argent.*

Il faut aussi à la lumière des propos de L-san, apporter une nuance. Dans le sens où, comme elle le remarque très justement, on ne peut pas toujours faire ce que l'on veut et souvent dans cette situation le travail revêt alors un aspect uniquement économique. Mais on peut voir que, dans plusieurs commentaires, tels que celui de R-san sur l'importance de gagner sa vie, s'ajoute la conception qu'en travaillant on contribue à la société. Cette conception n'est pas nouvelle au Japon, mais ce qui semble plus nouveau, c'est que les jeunes femmes s'approprient ce rôle du point de vue d'un travail dans une entreprise. Auparavant, dans le modèle idéologique dominant, la contribution des femmes à la société était en général limitée au rôle de femme au foyer et à l'éducation des enfants, aux soins apportés aux personnes âgées

ou encore à la participation à des associations de quartier. Seules les ouvrières, les agricultrices et les femmes aidant leur mari dans les petits commerces travaillaient à temps complet. Mais la réalité est beaucoup plus variée. Ainsi les ouvrières n'ont pas ce « luxe » comme l'on montré Roberts (1994), Lo (1990) ou encore Kondo (1990). En fait, à partir de Meiji jusque vers 1918, les femmes ont été la main-d'œuvre majoritaire (en usine), puis pendant la guerre. Enfin à partir des années 1970, c'est la main-d'œuvre féminine qui domine encore dans les compagnies de composantes électroniques. C'est encore le cas des petits commerces où les femmes sont les plus nombreuses. Tous ces exemples montrent que la réalité est non seulement plus variée mais qu'elle s'inscrit parfois à contre-courant de l'idéologie dominante. Toute la question est de savoir, comme l'a souligné Tamanoi dans le cadre des années 1920 comment l'idéologie paternaliste a réussi à nier cette réalité (voir Tamanoi 1990). C'est, en partie, contre ce discours que les jeunes définissent leurs participations, comme on peut le noter dans ce commentaire de J-san :

J-san

*Ne serait-ce que pour faire une seule chose, il faut en tant que membre de la société penser à différentes choses, l'honneur, les gains, la santé, l'environnement, etc. ; les choses ne progressent donc pas simplement. C'est ce qui est plaisant, ce qui donne une saveur exquise à la vie.*

On retiendra, à la suite de la remarque de J-san, l'expression *membre de la société*. Ici elle emploie le terme « shakaijin ». Au sens strict du mot, il s'agit « d'une personne de la société ». Toutefois, ce mot a une connotation un peu particulière : membre « participant » de la société. Il s'oppose ainsi à « étudiant », par exemple.

Généralement, il exclut également les femmes au foyer, les chômeurs, etc., si bien que son sens le plus commun devient « membre travailleur de la société ». Évidemment, beaucoup de Japonais remettent en question ce sens. Ainsi, en particulier pour les femmes mariées, la participation à la société prenait et prend encore plus souvent la forme d'association de femmes (pour la paix, antipollution, etc.). Et ces mouvements<sup>112</sup> ont souvent des petites publications qui sont diffusées à l'échelle de la communauté de quartier, les *mini komi* (Tamanoi 1990; Ivy 1993). Cette implication des femmes dans leur communauté marque aussi la définition du travail de la nouvelle génération. En ce sens, la participation à la société prend un sens différent et peu plus nuancé pour les femmes que pour les hommes. L'acquisition d'une autonomie financière et la volonté d'avoir un travail satisfaisant contribuent de façon importante à cette nouvelle définition. Cela ne les empêche aucunement de continuer à contribuer à différentes organisations et à s'impliquer dans différentes organisations communautaires, tendances qui s'est confirmée dans les années 1990.

## LA MOBILITÉ

J'ai déjà beaucoup insisté sur le rôle du *modus operandi* des entreprises dans la mobilité et le travail des femmes. Dans cette section je m'attarderai un peu plus sur les autres facteurs qui influencent dans la conception du travail chez les jeunes femmes et j'insisterai sur la question de la mobilité, mais de leur point de vue. Nous verrons à ce sujet que la mobilité n'est pas toujours subie, mais qu'elle relève de

---

<sup>112</sup> Nous avons vu dans le chapitre II l'importance de ces mouvements dans les campagnes sur l'amélioration de la vie quotidienne depuis les années 1920.



l'élaboration de stratégies professionnelles et de contestations par rapport à la façon de faire de certaines entreprises.

*Contester la tradition*

Très souvent, lorsque j'ai discuté des raisons sous-jacentes à la recherche d'un nouveau travail, c'est la « culture d'entreprise » qui a été invoquée :

J-san (E)

*J'ai voulu quitter mon ancienne compagnie parce que la culture d'entreprise était antique, que cela soit bon ou mauvais. Le mépris des femmes y était considéré comme normal. Le travail en soi était plaisant, mais il n'en valait pas la peine parce que, tout compte fait, malgré mes capacités, ce sont toujours les hommes qui obtenaient les choses intéressantes. Le niveau de travail de mon environnement était bas, et j'étais surestimée juste parce que je faisais ce qui m'apparaissait normal. Il n'y avait pas d'employés ou de dirigeants valant la peine d'être respectés. L'inefficacité du travail entraînait beaucoup d'heures supplémentaires ; dans les pires cas, je travaillais jusqu'à 11 heures du soir. Il n'y avait aucun signe annonçant l'amélioration de la situation, et je me suis dit que je n'avais pas d'avenir dans cette compagnie.*

Les raisons invoquées par JJ-san décrivent ce que plusieurs personnes ressentent dans l'environnement de travail. Ce qui est plus nouveau, en fait, c'est la dénonciation ouverte de ces conditions de travail et le fait que cette jeune femme a pris des mesures pour changer d'emploi. Pour JJ-san, ces mesures ne sont pas prises en fonction de la vision selon laquelle elle devra de toute façon quitter l'entreprise ou encore se marier, mais bien partir de ses valeurs et des injustices qu'elle ressent dans le milieu de

travail. La volonté de ne plus avoir à subir est importante. Elle dénote aussi que JJ-san a les moyens de sa contestation. Je veux dire par là qu'elle dispose d'un capital culturel (un diplôme d'une université réputée) et d'une petite réserve financière qui lui ont permis d'envisager ce genre de changement. Ensuite, la contestation de la « culture antique » de l'entreprise dénote une prise de conscience à l'encontre des attitudes qui quelques années auparavant étaient considérées comme inévitables et normales<sup>113</sup>.

Dans plusieurs entrevues, c'est donc le caractère rétrograde de l'entreprise qui a provoqué un changement de travail. Ce point est important parce qu'il nous montre que les formes de dominations ne sont plus toujours acceptées avec résignation au nom de la tradition et qu'il y a un discours contestataire qui s'est mis en place. Dans la pratique, elles n'attendent plus tout simplement d'être poussées vers la sortie. Cette contestation, nous l'avons vu, porte en partie sur la reconnaissance des habiletés et les chances de promotions, mais, comme le montrent les témoignages suivants, elle porte aussi sur le caractère rétrograde, c'est-à-dire sur ce que l'on attend des femmes dans l'entreprise :

M-san (E)

*Avant je travaillais à Kyoto dans une entreprise familiale. C'était très conservateur comme atmosphère ; il fallait respecter les hiérarchies, suivre toutes sortes d'obligations et le travail en soi était particulièrement insatisfaisant.*

---

<sup>113</sup> Là encore, rappelons que tous n'ont pas cette possibilité, notamment les femmes qui travaillent en usine ou qui sont dans des petites entreprises.

U-san (E)

*J'ai quitté mon premier emploi parce que je pensais que je ne pouvais pas m'exprimer. J'ai travaillé pendant huit ans dans un journal comme journaliste. Mais les médias tiennent souvent un discours progressiste mais en fait ils ont un style interne de gestion assez rétrograde.*

Y-san (E)

*J'ai d'abord travaillé pendant deux ans dans une compagnie qui fait des composantes électroniques et de l'import-export. Cette expérience a été particulièrement difficile parce que la compagnie fonctionnait sur un mode traditionnel. Je devais porter l'uniforme, servir le thé, faire le ménage. C'est ça qui m'a motivée à trouver un autre emploi. J'avais besoin d'un nouvel environnement où je pouvais m'exprimer.*

Le mot *traditionnel* fait référence ici à la pratique des entreprises qui forcent les femmes à quitter leur emploi pour se marier et, par conséquent, elles ne font pas partie des personnes avec qui il faut compter dans la compagnie. Ce sont donc les hommes qui doivent avoir des responsabilités importantes et prendre des décisions.

Il y a donc, dans plusieurs cas, une contradiction entre les attentes des jeunes femmes et le fonctionnement de certaines entreprises, donc entre les dispositions et la position occupée.

La deuxième discordance qu'il faut souligner porte sur le rapport entre les générations.<sup>114</sup> Les attentes des personnes plus âgées par rapport au rôle que les jeunes femmes doivent remplir sont très différentes des attentes que les jeunes

---

<sup>114</sup> La question de génération a été abordée plus haut dans la section 2.3 par rapport à la famille et dans ses aspects généraux. Ici, nous la traitons dans ses effets sur les conditions de travail des femmes en entreprises, donc par rapport aux collègues ou aux supérieurs.

femmes ont par rapport à leur travail. Pour ces jeunes femmes, le plus difficile, c'est avec les hommes des générations précédentes parce qu'ils ont des attentes quant aux rôles féminins et par ce qu'il est très difficile de répondre à une personne plus âgée ou de la contredire.

T-san (E)

*Jusqu'à maintenant, le fait d'être une femme ne m'avait pas permis d'avoir un emploi où je pouvais exprimer mes compétences professionnelles. Dans mon nouvel emploi il faut jouer serré afin de définir sa position, surtout vis-à-vis de ses supérieurs qui sont habituellement des hommes et qui sont plus vieux.*

Y-san (E)

*C'est beaucoup plus facile d'avoir des collègues (hommes) qui sont plus jeunes. Ils sont plus ouverts et moins cantonnés dans leur rôle.*

A-san

*Oui, bien sûr que l'on attend de moi que je serve le thé (quoiqu'on le demande plus souvent aux OL). Mais moi je mets cette pratique rétrograde à mon avantage. Je vais faire du thé et je l'amène dans les réunions. Si le sujet est intéressant, j'en profite pour rester alors que je n'ai pas forcément été invitée à cette réunion.*

Pour se donner un maximum de choix dans un environnement professionnel où la mobilité est plus la règle que l'exception, beaucoup de jeunes femmes continuent d'acquérir des compétences, lorsque c'est possible, après leurs études afin

d'augmenter les chances de trouver ou de retrouver un travail. Elles vont suivre des cours de langues, de comptabilité, ou de commerce.

I-san (Q)

*J'ai déjà changé de travail une fois. En ce moment mon défi est de le faire une deuxième fois. La première fois, j'ai changé d'emploi parce que c'était un travail routinier qui m'apparaissait sans avenir et parce que je voulais étudier les langues étrangères.*

Chez I-san, ce choix correspond à une tendance importante qui est celle de l'apprentissage des langues et en particulier de l'anglais. L'apprentissage des langues est valorisé pour plusieurs raisons, mais il est surtout très demandé dans les entreprises et augmente les chances de trouver un emploi et aussi d'en changer. Cette emphase sur l'apprentissage d'une langue étrangère n'est pas forcément nouvelle. Il y a néanmoins une différence importante entre la vision de l'anglais, par exemple, qui auparavant pouvait être vu comme absolument inutile et une perte de temps.

A-san (E)

*Après mes études universitaires, je voulais partir à l'étranger pour améliorer mes connaissances en anglais. Ma mère m'a tout de suite encouragée et soutenue dans cette démarche. Par contre, la réaction de mon père a été toute différente. Il m'a dit que tout cela était une perte de temps et que, de toute façon je n'aurais pas besoin de maîtriser une autre langue. Je ferais mieux de me concentrer sur ma carrière. Mon père est un salariiman qui travaille dans une banque. Il a les anciennes valeurs. En plus, il s'inquiète de la nouvelle situation économique et se dit que je vais peut-être manquer une occasion d'avoir un emploi. Mais je pense que c'est tout le contraire. Si je maîtrise bien*

*une ou deux langues étrangères, alors j'aurai plus de chances d'avoir un emploi.*

L'apprentissage d'une langue étrangère, même si sa maîtrise est toute relative, met en évidence que plusieurs jeunes femmes l'utilisent pour se garantir en quelques sortes une certaine flexibilité d'emploi (alors que chez les hommes, nous le verrons au chapitre suivant, la langue étrangère est une garantie supplémentaire pour garder son emploi). La question de langue est représentative d'une tendance prononcée chez les jeunes femmes à acquérir des compétences supplémentaires (informatique, comptabilité, etc.) qui leur offrent une plus grande flexibilité de choix. Cette acquisition des compétences reste cependant un outil, il a un aspect fonctionnel pour répondre à la flexibilisation du travail. Elle traduit néanmoins une volonté d'autonomie :

V-san (Q)

*Pour survivre à la compétition, les entreprises recherchent une main-d'œuvre spécialisée, et, en ce sens, comme ma seule spécialité ou point fort est la connaissance d'une langue étrangère, je dois reconnaître que ma capacité de compétition est faible. Tant que durera la situation économique difficile actuelle, je pense qu'il faudra ajouter aux langues étrangères une autre spécialité.*

Cette volonté de vouloir faire une formation continue révèle aussi que les femmes ont une vision assez pointue des conditions actuelles du marché et de ce qu'elles veulent ou ne veulent pas.

Ainsi, outre la dénonciation des pratiques rétrogrades de certaines entreprises et l'élaboration de stratégies qui répondent à la flexibilisation du travail, la mobilité se conçoit aussi par rapport à la conjoncture, à ce qui est vécu dans l'entreprise, et à l'intérêt personnel. Cet ensemble favorise l'élaboration d'un discours critique sur les conditions de travail présentes et favorise l'élaboration de projets futurs :

#### K-san (Q)

*Si j'ai choisi le travail de « system engineer », c'est parce que je voulais en premier lieu avoir un travail. Même dans la situation économique actuelle, si on a les compétences, il est possible de changer d'emploi. En ce sens, j'ai choisi un bon secteur de travail. Mais, le travail est effectivement difficile, et je ne suis pas motivée.*

Ainsi, pour K-san, le futur se pense plus en termes de satisfaction personnelle qu'en termes de compétence ou de conjoncture économique, bien qu'elle ait fait l'effort d'obtenir une spécialisation recherchée. Pour H-san ou A-san, les perspectives de travail s'élaborent autour de projets futurs, le travail n'étant qu'un moyen de construire une carrière intéressante :

#### H-san

*Il s'agit d'une grande entreprise tout à fait mature, alors je n'ai pas du tout l'intention d'essayer d'en gravir les échelons. Par contre, je veux y apprendre tout ce que je peux et m'en servir dans le futur. Je n'ai pas l'intention d'avoir une longue carrière dans cette entreprise. Mais, j'y resterai un certain temps ; l'environnement et les bénéfices sont bons.*

A-san

*Je travaille dans une grande entreprise, mais je sais que si j'ai des enfants mon retour sera très difficile. Alors j'utilise cet emploi pour construire mon CV et obtenir de l'expérience. Ainsi j'aurai l'expérience et la flexibilité nécessaires pour obtenir un emploi qui me plaît vraiment. Les grandes entreprises nous utilisent alors nous devons nous aussi utiliser cette expérience et la mettre à profit.*

A-san et H-san travaillent toutes les deux dans une grande entreprise et bénéficient d'un emploi stable avec des perspectives de promotions. Toutefois, elles considèrent que, d'une manière ou d'une autre, elles vont rencontrer des obstacles, chez HH-san, la promotion qui sera limitée, chez A-san, le retour au travail après avoir eu des enfants. Elles sont néanmoins conscientes qu'elles bénéficient d'une expérience importante qui leur permettra de réaliser leurs aspirations dans le futur. En employant cette stratégie, tout en contredisant partiellement les schémas traditionnels, elles s'engagent dans une voie de mobilité qui s'adapte aux conditions actuelles du marché. Elles perpétuent ainsi l'idée de la mobilité

## CONCLUSION

Nous avons vu dans le chapitre précédent qu'il y a un discours moral sur les *furita* et les *parasaito singuru* qui vise à contrôler et dénoncer une double problématique liée à l'éthique du travail. C'est-à-dire une forme d'individualisme dans les choix de vie et de carrière chez les *furita*, et dans le cas de *parasaito singuru*, une double



dénonciation morale par rapport au travail, à la famille et à la consommation<sup>115</sup> effrénée.

Dans ce chapitre, nous avons pu voir que malgré ce discours et malgré la volonté politique des dirigeants qui cherchent à maintenir les femmes dans un rôle connu et défini, la conjoncture économique et la modification des pratiques et des représentations se mélangent pour produire un résultat différent. Dans les entreprises, nous avons vu que les emplois réguliers et les possibilités de promotion sont difficilement accessibles pour les femmes. Le terrain qui avait été gagné dans les années 1980 concernant l'embauche des jeunes femmes à la fin de l'université a été perdu à cause de la crise et de la flexibilisation de la main-d'œuvre. Nous avons vu que l'utilisation de la main-d'œuvre féminine comme main-d'œuvre flexible ne peut se comprendre que dans le rapport entre le mariage et le travail, donc par rapport au *modus operandi* que les entreprises ont mis en place et dans la définition du mariage. Ce rapport est organisé par un ensemble de valeurs qui conditionnent souvent les attitudes et les attentes des hommes et des femmes dans l'entreprise.

En particulier, lorsque l'on tient compte de la relation entre le mariage et le travail, un nombre croissant de jeunes femmes préfèrent repousser le moment du mariage et rester autonomes. Les raisons de ce choix sont complexes. D'abord, en évitant le mariage elles peuvent rester plus longtemps ou plus facilement sur le marché du travail. Ce faisant elles peuvent réaliser, mais aussi rentabiliser, l'investissement

---

<sup>115</sup> Dans ce chapitre, j'ai laissé de côté les débats autour de la consommation comme outils d'expression et de liberté ainsi que l'importance du rôle des médias. J'y reviendrai brièvement dans ma conclusion générale.

qu'elles ont fait dans leurs études. En restant plus longtemps sur le marché du travail, elles ont aussi mis en place un ensemble de significations qui leur permet de faire sens des désavantages structurels qui leur sont imposés. De plus, la mobilité peut être vue comme un élément positif par ces jeunes femmes, à travers la volonté d'améliorer leur condition, entre autres en quittant une entreprise qui est considérée comme ayant des pratiques trop rétrogrades. En s'émancipant des contraintes maritales, ces jeunes femmes s'émancipent aussi des contraintes imposées par le *modus operandi* des entreprises. Autrement dit, même un travail sans sécurité procure des avantages (autonomie financière, réalisation de soi, indépendance, etc.) Mais cette émancipation doit être constamment négociée, comme on a pu le voir dans le cas de la mobilité d'emploi, par rapport aux valeurs persistantes et au cadre contraignant de l'entreprise. Cette négociation se fait à travers le refus des « anciennes valeurs » ou par la mise en place de stratégies dans l'entreprise et dans des plans de carrière. Par exemple, elles utilisent le travail qu'elles ont actuellement pour viser une position plus enviable à long terme. Mais la mobilité a ses exigences, notamment l'acquisition des différentes compétences (linguistiques, informatiques ou encore comptables) pour rester mobiles et compétitives.

Mais les conditions de travail restent difficiles et les structures en place ne sont pas perçues par toutes de façon égale. Récemment, Weathers (2005) a noté que, devant les difficultés rencontrées dans les entreprises et sur le marché du travail (sexisme, plafond de verre, absence d'avancement, etc.), plusieurs jeunes femmes retournaient aux schémas connus, c'est-à-dire choisissaient de se marier, trouvant ainsi refuge dans des pratiques plus traditionnelles. Elles reproduisent ainsi le schémas dominants, mais

néanmoins avec des valeurs différentes. Autrement dit, c'est moins autour d'une définition des obligations et des devoirs que pour se protéger des affres du marchés.

Ensuite, les valeurs qui sont rattachées au mariage ont changé par rapport à la génération précédente. Cette transition s'organise de façon variée et pas toujours évidente. Mais on peut penser que de plus en plus de jeunes femmes cherchent un conjoint, non pas en fonction des critères établis par la génération précédente, mais plus par rapport à une conception romantique du mariage et à la volonté de faire participer les hommes à l'éducation des enfants et aux travaux ménagers. L'enjeu de la participation est aussi important dans un contexte où, pour beaucoup de jeunes couples, il est nécessaire que les deux soient sur le marché du travail pour joindre les deux bouts. Pour les femmes qui travaillent et qui veulent avoir des enfants, j'ai souligné à travers différents témoignages qu'il était extrêmement difficile de s'en sortir seules et sans la participation du conjoint.

La définition d'un travail qui vaut la peine d'être fait révèle un point important dans la conception du travail chez ces jeunes femmes : l'appropriation et la mise en valeur des tâches qu'elles réalisent à travers leur activité professionnelle. Cette appropriation s'oppose à la vision encore présente que les femmes qui travaillent en entreprise ne sont pas là pour rester et que les tâches qui leur sont confiées n'ont que peu d'incidence sur le bon fonctionnement de l'entreprise (c'est-à-dire sur sa réussite). L'investissement de la notion de travail traduit aussi une volonté de carrière, c'est-à-dire une volonté de construire et d'élaborer un ensemble de représentations

concernant l'avenir mais aussi la vie quotidienne. Cet investissement ne se fait pas sans heurts même pour celles qui sont dans des positions d'employé permanent.

Je pense qu'il est important de souligner que l'investissement du travail en terme de carrière, de quelque chose qui vaut la peine d'être fait, c'est-à-dire une forme proactive, occupe une place importante dans les attentes par rapport au mariage et aux hommes. En faisant sens dans la pratique et dans le discours de leurs activités professionnelles, les jeunes femmes construisent un ensemble de nouvelles significations qui favorisent l'émergence de nouvelles attentes et de nouvelles pratiques. Finalement, ces remarques nous amènent à revenir sur la question de l'hégémonie et de la violence symbolique.

J'ai déjà souligné comment le cadre hégémonique avait permis de standardiser les cycles de vies au Japon. En somme, il y avait un temps et un âge pour chaque chose et les transitions d'une étape à l'autre, par exemple de l'université au monde du travail, se faisaient relativement facilement. Ces transitions étaient organisées à travers des liens institutionnels, mais aussi des liens informels (à ce sujet voir Brinton 1998). La crise économique a donc amené un décalage dans la transition institutionnelle et la flexibilisation du capitalisme provoque une contradiction avec le discours des politiciens et de certaines associations patronales sur la place des femmes dans la société. Dans les transformations, il y a un décalage entre la vie quotidienne et les institutions et entre les valeurs incorporées et de nouvelles positions dans l'espace social.

Le fait que les jeunes femmes et les jeunes hommes se marient de plus en plus tard et qu'ils ont moins d'enfants n'est pas un phénomène propre au Japon. La particularité se retrouve plutôt autour de la relation entre le mariage et le travail et sur le discours idéologique qui l'accompagne, en particulier la dénonciation des choix individuels et de l'individualisation. Autrement dit, les dirigeants dénoncent la multiplication des choix qu'une personne peut faire par rapport à sa vie privée et à son travail. La critique adressée aux jeunes femmes relève d'une volonté de maintenir le cadre hégémonique en place, donc de continuer à imposer une vision où le mariage et le travail relèvent d'une responsabilité sociale et nationale. De plus, les pratiques dans les entreprises favorisent difficilement une amélioration des conditions de travail pour les jeunes femmes.

Mon analyse suggère que, à l'encontre de la dénonciation courante et moraliste sur l'égoïsme des jeunes femmes (et des jeunes hommes, mais nous y reviendrons dans le chapitre suivant), ces dernières revendiquent une forme de liberté par rapport aux rôles et aux choix qui leur sont assignés, mais elles n'excluent pas l'intention de participer à la société, bien au contraire, comme nous avons pu le voir dans la définition d'un travail qui vaut la peine d'être fait. Les jeunes femmes veulent participer activement à la société par leur travail. En outre, l'éthique du travail semble encore renforcée pour les jeunes femmes interrogées, car elles ne jettent pas du tout les longues heures. C'est par rapport aux choix possibles qu'il y a des formes de résistance et des stratégies. Ainsi on peut dire que la violence symbolique assigne les femmes à des rôles secondaires par rapport au travail mais que les pratiques et les discours de celle-ci s'organisent contre cette assignation. Le retrait du mariage, la

dénonciation des pratiques rétrogrades dans l'entreprise et l'utilisation de la mobilité qui leur est imposée pour se réaliser dans leur travail, nous indiquent clairement cette direction.

Cependant, à travers ces démarches, elles jouent le jeu de la flexibilisation de la main-d'œuvre, donc elles renforcent l'image d'une main-d'œuvre féminine qui ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi. Dans l'analyse, ce qu'il faut retenir, c'est que la mobilité leur permet en quelque sorte de jouer sur les valeurs imposées et sur les contraintes (par exemple, elles se ne sentent pas liées par certaines pratiques dans l'entreprise ou encore ne visent pas les grandes entreprises) et c'est à travers ce jeu qu'émergent de nouvelles représentations et de nouvelles pratiques.

Rappelons que l'hégémonie est toujours partielle et que l'incorporation des valeurs varie selon la position que les acteurs occupent dans l'espace social. Ce que l'analyse révèle, c'est que l'incorporation des valeurs varie en fonction de la conjoncture mais aussi par rapport à l'émergence d'une nouvelle donne. Celle-ci ne remplace et ne modifie pas complètement le cadre hégémonique, mais transforme l'articulation de certains éléments en leur donnant une nouvelle définition. La fragmentation du cadre hégémonique a créé un espace pour que ces nouvelles définitions prennent place. Mais pas toujours. Ainsi, le mariage peut devenir une position de refuge par rapport aux difficultés rencontrées sur le marché du travail. On peut voir aussi dans cet agencement que les piliers du pouvoir hégémonique, le consensus et la sécurité, qui tendent vers l'harmonisation des pratiques, sont difficiles à revendiquer de façon cohérente pour les dirigeants, si en même temps il défendent la flexibilité au travail.

L'idéologie du consensus se fragilise parce que la flexibilisation du capitalisme est en directe contradiction avec l'idéologie que les dirigeants tentent de maintenir malgré les difficultés apparentes.

## CHAPITRE 5 - LE TRAVAIL ET LES CHOIX INDIVIDUELS DES JEUNES HOMMES : MORALE, PRESTIGE ET LIBERTÉ EN PÉRIODE DE CRISE

### INTRODUCTION

Dans la section services & marketing du *Nikkei Weekly*<sup>116</sup>, on peut lire en gros titre « Libérée de la loyauté à l'entreprise, la génération Y saute d'un job à l'autre » (Nikkei Weekly, le 17 mai 2004). L'article fait le récit du parcours de deux jeunes hommes qui ont quitté un emploi prestigieux, l'un dans une grande banque, l'autre dans une grande compagnie d'électronique, pour devenir des entrepreneurs. Une photo accompagne l'article en question.<sup>117</sup> On y voit un jeune cadre dynamique qui traverse la rue d'un pas décidé. Il se dirige, sans aucun doute, vers le succès. Il a un complet sobre, une cravate de couleur vive, et une belle serviette en cuir. Toute la mise en scène de la photo reflète le volontarisme, la persévérance, l'efficacité, la rapidité et l'énergie. Ce jeune homme possède toutes les qualités d'un *salariiman* impliqué dans son travail et, en même temps, ces qualités sont mises en exergue pour montrer qu'il s'en va ailleurs, vers un horizon plus prometteur et différent.

Cette image, en apparence assez banale, évoque un ensemble de transformations des pratiques et des représentations du travail que je vais analyser dans ce chapitre. En effet, elle traduit un changement, puisqu'elle désigne un jeune entrepreneur qui

---

<sup>116</sup> Le Nikkei (Nihon keizai Shimbun) est un des journaux d'affaires les plus importants au Japon. Il tire à plusieurs millions d'exemplaires par jour, pour l'édition quotidienne et, à environ 500 000 pour l'édition hebdomadaire. Ces chiffres impressionnants nous rappellent l'importance de la presse écrite au Japon.

<sup>117</sup> Je commence souvent mes introductions en m'appuyant sur des descriptions qui impliquent les médias. C'est pour souligner discrètement, mais à répétition, que les médias jouent un rôle important dans la définition de l'espace public, dans les représentations du monde et dans l'imaginaire.



abandonne un poste prestigieux avec sécurité d'emploi pour s'aventurer dans un monde « flexible » et incertain. D'ailleurs, le titre de l'article fait directement référence à l'attitude d'une nouvelle génération, emblème de ces transformations. Mais en même temps, cette mise en scène qui évoque le changement continue de véhiculer une image hégémonique du *sarariiman* de la classe moyenne.

Je poserai comme hypothèse que, chez les jeunes hommes, la quête de liberté et d'autonomie se construit par rapport à des formes d'obligations et de contraintes qui sont définies par le régime d'entreprise (et l'accès à ce régime), par la définition de leur position dans la famille et par rapport à une nouvelle définition des objectifs personnels. L'objectif de ce chapitre est, dans la logique du chapitre précédent, de mettre en évidence, à travers l'analyse, comment les jeunes hommes gèrent les contraintes, négocient les compromis et élaborent leurs projets par rapport à leur travail et à la pression des attentes sociales. Je veux mettre en évidence comment les transformations des pratiques et des représentations provoquent des discontinuités qui révèlent les tensions existantes.

Dans ce chapitre, j'ai choisi trois angles d'approche pour analyser les transformations des pratiques et des représentations du travail chez les jeunes hommes. Le premier porte sur la façon dont les hommes négocient leur choix de carrière entre les contraintes institutionnelles et les transformations du régime de travail. J'y examine la transition de l'université au monde du travail. Le deuxième angle portera sur le discours intergénérationnel et sur la façon dont il joue sur les représentations. Ce discours se construit dans l'espace public et dans l'entreprise. J'examinerai comment

les jeunes hommes que j'ai interviewés se situent dans ce discours. Enfin, le troisième et dernier angle d'approche porte sur la façon dont un travail qui vaut la peine d'être fait se définit. À travers cette définition, nous verrons comment le modèle dominant est contesté, négocié, mais aussi accepté à travers la réalisation de soi, la liberté et l'individualité.

*Le modèle dominant et l'image du salariman : contraintes, consensus et sécurité*

L'image du *salariman* incarne, dans les valeurs et les attentes, le consensus et la sécurité qui sont des points extrêmement importants dans la représentation du travail et du parcours de vie en général.<sup>118</sup> Ce modèle dominant a servi de point de repère pour désigner l'employé de compagnie qui est dévoué à son entreprise et qui, en échange, bénéficie d'avantages importants. Il sort avec ses collègues de travail à la fin de la journée et s'entasse aux heures de pointe dans les trains de banlieue et les métros. Il est toujours absent du foyer (sauf le dimanche) afin d'assurer, dans l'ennui et la solitude, son rôle de père et de mari, c'est-à-dire de subvenir aux besoins de sa famille. Cette conception qui peut sembler un peu caricaturale a pourtant joué un rôle important dans la définition de la masculinité et de l'âge adulte au Japon via le travail. Comme le souligne Roberson :

This image of Japanese men as middle class, white collar "salaryman" employees whose lives and identities are reconstructed within and by the

---

<sup>118</sup> Pourtant, l'image de l'employé de compagnie n'a pas toujours été associée à la stabilité, notamment au moment où le terme *salariman* a été largement diffusé dans les années 1920, en particulier avec des textes tels que ceux de Aono Suekichi (Chapitre II)

corporate and work contexts remains not just predominant but hegemonic in the sense, as Donaldson (1993) puts it, of possessing the power to set the terms through which or in reference to which things are discussed and understood. (Roberson 2005 : 370)

Ce que cela veut dire, c'est que, lorsqu'on parle du travail avec des jeunes hommes en particulier, l'image du salariiiman reste un point de référence compris par tous, avec ce qu'il sous-entend. Que ce soit pour dénoncer les obligations ou le style de vie qui l'accompagne, pour vouloir devenir soi-même un employé d'une grande entreprise ou encore pour le tourner en dérision<sup>119</sup> (Gill & Befu 2000), la représentation du sarariiman reste un élément autour duquel s'articulent les représentations du travail et de la vie quotidienne. Insister sur ce modèle dominant nous permet d'identifier, comme le souligne Hall, un effet idéologique dans le sens où « *the question of the relative power and distribution of different regimes of truth in the social formation at any one time – [...] has certain effects for the maintenance of power in the social order* » (Hall 1996c : 137). C'est donc un terme clé qui organise des relations de force au sens où la crise a amené dans son sillage une nouvelle articulation de ce « régime de vérité ». Mais le modèle dominant du salariiiman continue de jouer dans *l'articulation* au sens où :

A class is hegemonic not so much to the extent that is able to impose a uniform conception of the world on the rest of society, but to the extent that it can articulate different visions of the world in such way that their potential antagonism is neutralized (Laclau 1977 cité dans J D Slack 1996: 119).

---

<sup>119</sup> Voir aussi Kelly (Kelly 2000)

Le *salariiman*, nous l'avons vu avec la notion de *shûryû* (chap.2), a grandement contribué à la neutralisation et à la naturalisation des pratiques et des représentations du travail de la classe moyenne. J'ai souligné que le modèle dominant du régime de travail dans les représentations et les pratiques du travail s'est constitué à travers la définition du consensus dans l'après-guerre et qu'il a été renforcé par un mode particulier de l'organisation institutionnelle à l'issue des conflits entre le patronat et les syndicats ouvriers, entre 1945 et 1955. De la résolution de ces conflits, un accord tacite a émergé pour les employés réguliers qui, en échange de certains avantages (sécurité d'emploi à vie, promotion à l'ancienneté, hypothèque à bas taux, loyer bon marché dans des immeubles appartenant à l'entreprise<sup>120</sup>), ont accepté de se dévouer pour la compagnie. Rappelons que l'emploi à vie ne s'applique qu'à une faible partie de la population, à savoir les hommes issus des grandes universités et qui travaillent dans des grandes entreprises, ainsi que les ouvriers régulier des entreprises. Mais il a néanmoins servi de modèle dominant.

Si j'insiste sur l'image dominante, doxique, c'est à cause de son effet épistémique et de son impact dans les pratiques et les représentations (Comaroff & Comaroff 2006)<sup>121</sup> et c'est aussi parce que cette image est maintenant fragilisée par les difficultés économiques du Japon depuis 1990. La déstabilisation du régime d'entreprise a des effets sur l'économie *per se* mais aussi sur la vision du monde. Dans cette vision, on peut voir surgir de nouvelles valeurs qui se construisent par opposition au modèle

---

<sup>120</sup> C'est d'ailleurs un problème, puisque les entreprises en difficulté financières ont tendance à se débarrasser de leurs actifs immobiliers et, ce faisant, mettent à la porte plusieurs employés qui doivent maintenant se trouver des appartements à des prix beaucoup plus élevés.

<sup>121</sup> Ici, les Comaroff font allusion à la thèse de Hacking sur l'influence des statistiques et leur médiatisation. Voir Hacking .1990. *The Taming of chance*, Cambridge, Cambridge University Press

dominant. Il y a, de ce fait, une tension claire entre les attentes de la nouvelle génération et les orientations politiques des dirigeants d'entreprises qui insistent beaucoup sur les responsabilités collectives qui sont définies par le travail. Nous avons vu que le discours des dirigeants entre en contradiction avec les tentatives de réformes, donc qu'il y a une contradiction entre la volonté de conserver des valeurs déjà en place et le besoin de réformer le régime de travail. Les transformations du sens du travail émergent en partie de ces contradictions qui sont maintenant apparentes, donc dans le domaine des luttes de représentation et dans l'idéologie.

Néanmoins, la réussite masculine « orthodoxe » est encore définie par l'accès à ces entreprises. De plus, malgré la crise, les transformations profondes du régime de travail ne sont pas aussi radicales que pourraient le laisser entendre les remises en question du système par les associations patronales et les médias. Pourtant, avec les modifications du travail et la crise qui a poussé plusieurs entreprises à faire des mises à pied et à essayer de reconfigurer le *modus operandi*, entre autres, en diminuant le noyau des employés réguliers, il est devenu difficile de maintenir la légitimation du régime de travail dans le discours public. Il y a donc un paradoxe qu'il faut souligner. Les entreprises maintiennent le modèle de réussite orthodoxe (mais pour un nombre moins important d'employés réguliers) afin de conserver leur prestige, mais, en même temps, elles augmentent la flexibilité de la main d'œuvre. Les jeunes hommes perçoivent ces mouvements contradictoires de deux manières : (1) ils sont moins enclins à faire des sacrifices afin de suivre le modèle orthodoxe qu'ils trouvent trop contraignant ; (2) ils sont aussi moins enclins à faire des sacrifices, si ils n'ont pas la sécurité d'emploi.

Dans ce système, la grande entreprise et le modèle qu'elle véhicule sont le bout d'une chaîne d'accumulation du capital symbolique qui consacre et concrétise les nombreux efforts entrepris tout au long de sa vie pour y accéder et pour reproduire le capital acquis par les parents. Si l'on suit Ortner :

Middle class parents can only pass on their children the means –economic, educational and psychological with which to (try to) reproduce their status. [...] the process is never secure. There is always a danger as it is frequently put to fall of the track (Ortner 1998 : 428).

À ce sujet, on peut observer que la surenchère dans le système d'éducation, notamment à travers les *juku*, en est un bon exemple (par ailleurs, les coûts de l'éducation sont devenus très difficiles à assumer pour la classe moyenne). La grande entreprise ou du moins la stabilité d'emploi fait partie de ce capital transmis et en est la consécration. Toutefois, les transformations qui affectent le marché du travail ont un impact important sur la vision de la stabilité de l'emploi. C'est ce que nous allons examiner à travers différents témoignages <sup>122</sup>

Enfin, depuis le début des années 1990, un ensemble de discours critique a émergé autour de la position des hommes par rapport au travail, mais aussi par rapport à la définition de leur rôle masculin. L'image hégémonique du *salariiman* a donc servi à appuyer une définition dominante du travail en entreprise, mais aussi une définition des rôles masculins (Allison 1995) et de la vie quotidienne. Dans ce discours, le

---

<sup>122</sup> Souvenons nous que les entreprises ont gelé les recrutements dans les écoles secondaires et dans les universités. La pénurie d'emplois et la diminution des recrutements ont souvent été relatés dans la presse par l'expression l'âge de glace.

salariiman définit une position particulière dans le monde du travail, mais aussi un rôle que l'homme doit tenter d'assumer en tant que pourvoyeur.<sup>123</sup>

Le rôle de pourvoyeur sous-entend aussi qu'il faut accepter des contraintes et faire des sacrifices pour subvenir aux besoins de sa famille. Ces contraintes, à titre d'exemple, impliquent parfois des déplacements dans d'autres villes (*tanshin funin*), de longues heures de travail, les sorties avec les collègues, le respect des hiérarchies dans l'entreprise et l'intervention de l'employeur dans la vie privée.<sup>124</sup> Le rôle de pourvoyeur a aussi été remis en question alors que, avec la crise, les deux conjoints doivent souvent travailler à plein temps.

Je dois préciser ici que les jeunes hommes que j'ai interviewés n'évoquent pas ou peu les obligations reliées à la famille. C'est un point intéressant, car, lorsque l'on parle de travail avec des jeunes femmes, inmanquablement la famille et les enfants sont évoqués dans les projets de carrière.

Chez les hommes, lorsque l'on parle de travail ou de carrière ou de choix, c'est d'abord de ces thèmes qu'il s'agit. Pourtant, le travail est relié intimement à la famille dans la définition des responsabilités ; ou encore, pour se marier il faut avoir un emploi stable. Les seuls moments où la vie familiale est parfois invoquée, c'est pour

---

<sup>123</sup> *Daikokubashira* : c'est le pilier central qui maintient la structure dans les maisons traditionnelles. Cette expression illustre bien la définition des attentes et des rôles masculins (Gill & Befu 2000).

<sup>124</sup> Le service du personnel compile souvent des notes sur ses employés et sur la façon dont les différents aspects de la vie privée peuvent influencer la productivité (Bernier 1995 : 210 ; Ishii-Kuntz, 2003). Sur les modes de résistances à la pression du milieu de travail de la part des hommes, voir Roberson (1998) qui mentionne aussi ce manque de division entre le travail et la vie familiale voir aussi Cole (1979) et Mathews (1996) *What Makes Life Worth Living? How Japanese and Americans Make Sense of Their Worlds*, University of California Press.

exprimer le souhait d'avoir plus de temps à consacrer à son épouse et à ses enfants. Ceci que ce soit pour ceux qui sont mariés ou pour ceux qui veulent l'être un jour. Mais de façon générale, les jeunes hommes évoquent l'absence de vie familiale dans les contraintes imposées par le travail. Inversement, c'est aussi une des raisons qui pousseraient les jeunes hommes à ne pas vouloir se marier afin d'éviter les responsabilités familiales d'après les résultats d'un sondage (White paper on national lifestyle 2005).

*Vers des possibilités et des choix différents ? La nouvelle génération et la crise du capital symbolique*

Lors d'un colloque<sup>125</sup> sur le travail et les femmes au Japon, un jeune professeur de droit d'une université japonaise a fait une présentation sur les tenants et les aboutissants de loi sur l'égalité d'accès. À la fin de sa présentation, il conclura : *L'égalité d'accès est une bonne chose, mais il ne faut pas oublier les salariiman qui travaillent comme des esclaves enchaînés à leur bureau.* Cette remarque, quoiqu'un peu excessive, met l'accent sur le débat permanent des heures supplémentaires et sur l'aspect coercitif du travail en entreprise. Ces points sont devenus d'actualité avec la crise, parce que la réduction de la main-d'œuvre fait augmenter le nombre d'heures de travail de ceux qui sont restés (Genda 2003).

---

<sup>125</sup> Women, Work, and the Law – Promoting Gender Equality in the Workplace. Sponsored by: The Asia Foundation (TAF), the Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) and the Candian Embassy. Tokyo 2003.



La crise a eu des effets importants non seulement sur le modèle dominant de la grande entreprise, mais aussi sur les PME.<sup>126</sup> En particulier, trois points dans les modifications du régime de travail sont à souligner, parce qu'ils ont un impact direct sur les plans de carrière : le gel des recrutements, une augmentation des engagements à contrat en milieu de carrière et les mises à pied.<sup>127</sup> Ces mesures adoptées par les entreprises, pour faire face à leur problème financier, provoquent des décalages importants dans le parcours de carrière attendu des hommes de la classe moyenne et augmentent la mobilité de la main-d'oeuvre. Ces transformations affectent la représentation du monde du travail et les choix qui sont faits à la sortie des universités et pendant le parcours de carrière.

Enfin, il faut retenir qu'il y a des différences importantes dans les pratiques et les représentations du travail, qu'il s'agisse de la classe ouvrière ou de cadres ou d'employés dans une compagnie de service. Lorsque l'on parle de possibilités ou de choix différents, il faut se souvenir que les personnes interviewées ont la possibilité de faire un certain nombre de choix en fonction de leur éducation, des valeurs transmises par leurs parents et du capital culturel et économique dont ils disposent. Les conséquences des modifications du régime d'entreprise, des liens institutionnels entre elles, mais aussi avec les sous-traitants, du recrutement, de la mobilité et des mises à pied massives qui ont ponctué la crise économique des années 1990, n'ont pas la même portée selon la position que chaque individu occupe. Par exemple, les

---

<sup>126</sup> La restructuration a aussi eu un impact considérable sur les petits sous-traitants.

<sup>127</sup> Même si je n'élabore pas sur ce sujet, il faut aussi souligner que l'augmentation des entreprises étrangères au Japon contribue aussi à la mobilité. D'ailleurs, travailler pour une compagnie étrangère est souvent synonyme dans les discussions d'insécurité et d'instabilité.

conséquences des problèmes budgétaires des grandes entreprises ont eu un impact important sur les petits sous-traitants dont certains ont fait faillite et leurs employés se sont retrouvés à la rue. Les choix, les modes de résistances, les pratiques et les représentations varient donc selon la position que l'on occupe dans l'espace social.

Plusieurs études ont aussi mis en évidence les problèmes posés par l'abandon des pratiques de recrutement dans les écoles secondaires ou au collège. L'affaiblissement des liens institutionnels qui s'en est suivi a eu des conséquences importantes sur l'emploi des jeunes. Cet affaiblissement des pratiques de recrutement se fait aussi sentir dans les universités. On pourra constater que l'affaiblissement des liens institutionnels a une conséquence directe sur les pratiques et sur les rôles et les obligations de chacun. En modifiant ces pratiques, ce sont les choix et les représentations de l'avenir qui sont modifiés. En ce sens, les jeunes hommes que j'ai rencontrés sont particulièrement intéressants parce que plusieurs d'entre eux ont eu la possibilité d'accéder à des postes avantageux dans une grande entreprise et ont souvent renoncé à ces avantages.

Commençons d'emblée avec ce récit de RR-san qui nous servira de fil rouge dans les développements subséquents :

RR-san (E) :

*Une fois que j'ai fini l'université, j'ai décidé que j'allais voyager, découvrir un peu le monde. Mon père m'a dit que je gâchais mes chances de trouver un bon travail. Il m'a dit aussi qu'une compagnie ne me prendrait jamais à mon retour. Mais j'ai quand même réussi à me faire embaucher dans une grande*

*entreprise à mon retour. Ensuite, mon père a été très choqué lorsque je lui ai dit que je quittais mon poste que j'occupais dans la GE X pour faire autre chose. Il a dit que je perdais mon temps et que j'allais gâcher ma vie. Nous avons eu une période difficile à ce moment. Moi, j'ai pensé à l'époque que de toute façon ma place ne serait plus garantie à cause des difficultés économiques et que même s'ils disent qu'il y a le système d'emploi à vie, ce n'est pas vrai. Alors, je me suis posé beaucoup de questions et finalement je me suis dit qu'il fallait que je fasse un travail qui serait intéressant pour moi. C'est pour ça que je suis parti travailler dans une ONG.*

Le témoignage de RR-san constitue un bon point de départ parce qu'il englobe un ensemble de phénomènes que l'on peut observer depuis la crise et qui orientent les pratiques et les représentations du travail : (1) la transition université-travail ; (2) le prestige associé aux grandes entreprises ; (3) le conflit de générations et (4) une définition d'un travail qui vaut la peine d'être fait.

#### L'IMPACT DE LA CRISE SUR LE RECRUTEMENT, LE PRESTIGE DES ENTREPRISES ET LES CHOIX DE VIE

Le premier point qu'il faut souligner concerne la transition de l'université à l'entreprise. La première étape et la plus importante dans un choix de carrière se situe à la sortie des universités.<sup>128</sup> Cette étape s'appelle *shushoku katsudo* (activité de recherche d'emploi). Il y a des dizaines de livres et de journaux qui prodiguent des conseils aux étudiants sur la gestion de cette période particulière. Plusieurs journaux spécialisés sortent aussi des palmarès d'entreprises. Manquer cette étape, comme

---

<sup>128</sup> Notons que cela ne s'applique pas à plus de la moitié des jeunes hommes qui quittent la fin de l'école secondaire ou qui se dirigent vers des collèges de cycles courts. Ceux-ci ne peuvent aspirer à un emploi de *sarariiman* ou de cadre.

nous allons le voir, peut poser plusieurs problèmes dans l'obtention d'un emploi. C'est aussi le point de passage qui permet l'accès, après beaucoup de travail, d'une bonne université vers l'entreprise de son choix. Les jeunes hommes que j'ai rencontrés sont passés par cette étape.

*La transition de l'université vers le monde du travail : une transition de plus en plus difficile*

La diminution du recrutement dans les universités a des conséquences importantes sur les représentations de l'avenir et de la carrière, conséquences qu'il faut examiner d'un peu plus près. De plus, il faut se demander si cette diminution suffit à expliquer le fait que des jeunes hommes comme RR-san décident de faire autre chose. Soulignons que renoncer à des chances de recrutement dans une grande entreprise veut dire que l'on renonce à une occasion qui ne se présentera probablement qu'une seule fois dans une vie.<sup>129</sup> Comme le souligne Mathews : *shushoku kastudo is so crucial in Japan because it may take place only once, at an early point in one's adult life* (2004 : 121). Ce genre de pratiques institutionnelles et institutionnalisées est très répandu au Japon où il y a un temps pour chaque chose. Elles ont contribué à définir les étapes de la vie par rapport à l'âge.

---

<sup>129</sup> Tout d'abord, il concerne le fait d'envisager de voyager avant d'entrer dans une compagnie. Cette pratique est beaucoup plus répandue maintenant. Il arrive même que dans certaines entreprises, le fait de voyager soit vu comme un avantage, mais il y a à peine dix ans, cela était mal perçu dans le monde du travail. Par exemple, l'apprentissage d'une langue étrangère qui était considérée peu utile est devenu dans le discours des jeunes un avantage sur le marché du travail. Au dire d'un informateur : « savoir l'anglais n'est pas important pour trouver un emploi, c'est utile pour le garder ».

La transition de l'école au travail et l'affaiblissement des liens ont eu des conséquences importantes sur la façon dont les jeunes se représentent leur carrière et font des choix pour leur avenir. Chiavacci (2005) a montré que le recrutement avait fortement diminué, d'une part, et que, d'autre part, les liens tissés entre les institutions étaient moins forts. Dans les années 1980 et au début 1990 les PME, et parfois les grandes entreprises, avaient de la difficulté à trouver de nouvelles recrues pour combler les postes. C'est bien évidemment le contraire qui s'est produit à partir de 1993.<sup>130</sup> Plus les universités sont au bas de la hiérarchie, plus les étudiants doivent s'appuyer sur leur réseau personnel ou se tourner vers les opportunités du marché pour trouver un emploi. Plus récemment, ce n'est pas seulement la position occupée dans l'espace institutionnel qui a fait en sorte que les jeunes diplômés s'aventurent dans le marché du travail sans l'appui de leurs réseaux, c'est aussi par volonté de ne pas être liés par des obligations sociales. Et ce, pour deux raisons qu'il faut souligner. Premièrement, le choix des postes disponibles est moins grand, puisqu'il dépend du réseau du professeur ou de l'institution. Deuxièmement, ils ne veulent pas être liés par des obligations sociales qui accompagnent les recommandations d'un professeur ou d'un aîné. (Chiavacci 2005)

Toutefois, même si ce système s'affaiblit, il conserve encore de sa force. Par exemple, plusieurs de mes informateurs, lorsqu'ils parlent de leur cursus, font une évaluation de la réputation de l'université où ils ont fait leurs études. Ils s'empressent de mentionner qu'ils ont été dans telle ou telle université, pour dire ensuite que c'est

---

<sup>130</sup> Chiavacci (ibid.) a aussi montré que, plus l'entreprise est grande et prestigieuse, plus elle utilise des liens institutionnels ou le réseau des anciens pour recruter de nouveaux employés dans les universités.

une bonne institution, qu'elle est moyenne ou encore qu'elle n'est pas très connue. C'est aussi sans surprises que tous mes interlocuteurs qui travaillent dans les grandes entreprises avaient fait leurs études à l'Université de Tokyo ou à Keio, pour ne citer qu'elles.

L'affaiblissement des liens institutionnels occasionne cependant des modifications dans la configuration de l'espace social et dans les parcours de vie. La transition au niveau du secondaire et du collège a aussi été affectée (Kosugi 2004). Elle a amené dans son sillage plusieurs problèmes relatifs à l'emploi et elle pourrait expliquer l'augmentation des *furita*. Elle a aussi amené plusieurs jeunes à continuer à l'université, déplaçant ainsi le problème.

En effet, on observe récemment que les jeunes hommes font des choix différents. C'est-à-dire que les difficultés des entreprises ont servi de justification pour s'engager dans différentes avenues. Par exemple, depuis plusieurs années, on peut voir qu'un nombre croissant de jeunes adultes décident de passer du temps à l'étranger parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi au Japon, ou encore parce qu'ils n'ont pas encore décidé ce qu'ils voulaient faire. De plus, même si je n'élabore pas sur cette question, il faut aussi mentionner ceux qui reviennent d'une université étrangère, ou parce que leurs parents ont été affectés à l'étranger, pour trouver un emploi au Japon.<sup>131</sup>

---

<sup>131</sup> Ils étaient mal vus dans les compagnies japonaises, mais la situation pour ces jeunes a changé. À ce sujet, Shunta Mori, 2004, What happens when they come back, in Mathews, G. et B. White (eds)

Avec les modifications des pratiques de recrutement, les entreprises ont commencé à engager des jeunes cadres pour leur compétence, à contrat de durée déterminée, qui a augmenté la flexibilité et les chances de pouvoir trouver un travail satisfaisant. Bien sûr, une des réponses relève de la définition d'un travail qui vaut la peine d'être fait, nous y reviendrons dans la deuxième section de ce chapitre. Mais on peut déjà dire que les problèmes posés par la baisse du recrutement ont aussi permis une ouverture, une brèche pour envisager des alternatives où des choix personnels sont faits et des risques sont pris. Ces risques ou ces choix ne sont pas forcément perçus comme une démarche positive dans l'entreprise<sup>132</sup> :

EE-san (E)

*Je ne pense pas qu'ils étudient moins, mais j'ai vu des changements majeurs dans la façon dont les étudiants pensent. Quand j'étais étudiant, les gens choisissaient une compagnie où ils passaient leur vie entière. C'était la façon la plus acceptée de faire votre vie, si vous viviez au Japon il y a quelques années. Maintenant, j'ai vu des étudiants refuser d'entrer dans une compagnie pour devenir entrepreneurs, ce qui est assez inhabituel. Dans notre compagnie, de plus en plus de jeunes arrivants sont moins loyaux. La loyauté est un critère important lorsqu'on engage un étudiant. Dans mon cas, par exemple, j'ai passé toute ma vie dans cette compagnie, mais certains jeunes pensent qu'ils vont arrêter après quelques années pour trouver un meilleur salaire ou une meilleure position plus rapidement. Si les compagnies ne garantissent plus l'emploi à vie alors les jeunes ne garantissent plus la loyauté en échange. Et puis les jeunes hommes voient aussi les aînés (sempai)*

<sup>132</sup> J'ai aussi souligné au chapitre III que la mobilité chez les jeunes pose aussi des problèmes importants aux syndicats qui comme l'entreprise comptent sur une certaine stabilité de la main-d'œuvre.

*vivre des difficultés. Des compagnies fusionnent et des postes sont supprimés. Alors, les plus jeunes sont sceptiques.*

Le commentaire de EE-san rejoint ce que RR-san et d'autres ont vécu. RR-san a quitté son entreprise au bout de trois ans, pour les raisons qu'il a invoquées dans son témoignage (voir page 239). À ce propos, il faut remarquer que les jeunes adultes qui sont engagés dans une entreprise bénéficient d'une période de probation et d'une certaine mobilité dans ces trois premières années (mais surtout dans la première année). Mais le nombre de défections a augmenté dans les années 1990. Ce n'est donc pas seulement au moment du recrutement dans les universités, mais aussi dans les trois premières années que l'on a pu observer des changements. Il faut dire que s'adapter au monde de l'entreprise et à son rythme, ses contraintes et sa hiérarchie ne sont pas faciles et on plaisante souvent à ce sujet :

II-san (E)

*[Mes amis] Ils se moquent gentiment de moi parce que j'ai accepté de travailler dans une entreprise traditionnelle. J'habite dans les dortoirs de l'entreprise et je m'ennuie un peu. En plus, la compétition et les contraintes sont très fortes. Ils parient que je ne vais pas tenir le coup. WW-san là-bas, il parie que je vais quitter dans six mois, alors que HH-san, il pense que je vais craquer avant ça...*

L'anecdote d'II-san nous montre que le travail en entreprise est perçu comme étant très contraignant et difficile. Ce qui n'empêche pas plusieurs jeunes hommes d'aspirer à trouver du travail dans une bonne entreprise. Toutefois, de plus en plus, ils le font par peur du chômage et moins par intérêt envers l'entreprise ou parce qu'ils



pensent que c'est le seul chemin à suivre. Ce qui semble prévaloir, c'est l'intérêt du travail ou ce qui est imaginé comme un travail attrayant et, par ailleurs, c'est d'éviter une structure trop hiérarchique (trop traditionnelle).

Donc, les choix qui sont faits à la sortie de l'université dépendent en partie des pratiques institutionnelles, mais dépendent aussi d'un changement de valeurs, donc de représentations.

Ce qu'il faut souligner à ce stade-ci, c'est que plusieurs jeunes hommes ont fait leur choix comme RR-san à partir de ses revendications. Mais, par ailleurs, plusieurs n'entrent pas directement dans le système parce qu'ils n'ont pas le choix et qu'ils sont tout simplement victimes de la diminution des recrutements. Dans un cas ou dans l'autre, il faut rappeler que de ne pas suivre ce passage prescrit a des conséquences importantes. Par exemple, un salaire plus faible, un emploi sans garantie ou encore des difficultés à s'intégrer dans le marché du travail. Enfin, et c'est important, il y a des limites d'âge formel pour entrer dans une compagnie (Genda 2001). L'expérience de YY-San est représentative des difficultés qui peuvent se présenter à l'intersection entre les contraintes institutionnelles et l'expérience individuelle :

YY-San ( E)

*À la fin de l'université, j'ai voulu entrer dans la fonction publique. Mais j'ai échoué l'examen d'entrée alors j'ai décidé de faire une maîtrise. À ce moment, j'ai pensé à essayer l'examen à nouveau. Mais j'en ai assez des examens. Alors, je ne l'ai pas fait. Mais maintenant, c'est très difficile de trouver du travail. Je voudrais surtout m'assurer une base économique. J'ai*

*besoin de revenus et puis si je veux me marier j'ai besoin d'un emploi stable. Alors, je lis des livres sur la question et je vais au bureau public de l'emploi de Tokyo HelloWork et j'ai fait des tests. Les résultats étaient surprenants : recherche océanographique, sociologie et design d'intérieur. Je trouve que c'est comme dans un rêve, c'est seulement des possibilités et elles sont infinies et qu'en tant que possibilités elles ne signifient rien.*

*Ma mère s'inquiète, elle pense qu'il faut faire un choix clair. Mon père parle moins de cela. Mais c'est l'ancienne génération. Il me dit de trouver un emploi. C'est tout. L'autre grande inquiétude, c'est mon âge. Il y a des restrictions quant à l'âge pour trouver un emploi au Japon.*

Les difficultés d'YY-san illustrent comment le fait de manquer l'étape du recrutement par choix, par dépit ou encore en vivant un échec à un examen peut provoquer tout un ensemble de problèmes. D'abord, l'entourage immédiat, la famille, s'inquiète et met une certaine pression pour sortir de l'impasse. Dans le cas de YY-san, ses parents ont les moyens de l'aider financièrement en attendant qu'il trouve une solution à son problème. Mais ces moyens ne suffisent pas à débloquer la situation. Le champ de compétence de YY-san ne lui permet pas non plus de bénéficier de la vague d'embauche à contrat de spécialistes dans l'entreprise. Par opposition à RR-san, qui lui a réussi sa transition, YY-san se retrouve dans une situation où, à cause de son âge, il est difficile de trouver une entreprise qui l'accepte. Il est aussi représentatif des NEET (not in education, employment or training)<sup>133</sup> qui est une autre forme de classification pour désigner, tout comme dans le cas des *furita*, des jeunes qui n'ont pas suivi les chemins prescrits ou qui sont victimes des difficultés économiques. YY-

---

<sup>133</sup> Au sujet des NEET, voir Hori, Yukie (2004), Situation of social network of Jobless Youth and Assistance Measures, Japan labor Review, n 48, Tokyo.

san est un exemple type des difficultés qu'ils peuvent rencontrer s'ils résistent ou encore s'ils font les mauvais choix, et cela montre que la pression est forte.

Nous avons vu que les entreprises, pour faire face aux difficultés économiques, ont pris différents moyens, dont la diminution du recrutement et la tentative de modification du discours sur le régime d'entreprise. À travers ces différentes mesures, les compagnies ont perdu pour une partie de la population leur attrait qui reposait essentiellement sur le prestige et sur la sécurité. Il nous faut analyser maintenant comment les jeunes hommes considèrent le travail en entreprise et pourquoi la vision qu'ils en ont a changé. Une des réponses repose sur l'idée qu'avec la crise, les valeurs, le choix, la possibilité de mener des parcours alternatifs sont beaucoup plus présents qu'auparavant. Enfin, tout comme pour les femmes, l'entreprise peut être vue comme un moyen pour atteindre un objectif plus intéressant et non plus une fin en soi, un rôle assigné. Il y a, comme nous l'avons vu dans les commentaires de EE-san et II-san, un certain scepticisme quant à l'avenir si l'on suit un parcours traditionnel.

### *Prestige, statut et individualité*

Encore une fois, revenons à notre témoignage fil rouge. Pour RR-san et pour d'autres, nous avons vu qu'il y a des choix importants à faire en sortant de l'université ou dans les trois premières années d'embauche. Mais les contraintes structurelles, les liens institutionnels ou encore les obligations n'expliquent qu'une partie des transformations du travail. En particulier, il faut chercher à comprendre pourquoi des

jeunes hommes choisissent un salaire moindre et renoncent à un certain statut en quittant telle ou telle entreprise. Une des réponses tourne probablement autour du fait que les entreprises n'offrent plus les mêmes avantages. Mais il est difficile de fournir une réponse univoque à cette question. Plus particulièrement, dans les entrevues, les jeunes hommes notent que le prestige est souvent accompagné par des sacrifices qu'ils ne veulent plus faire et ils revendiquent le pouvoir d'expression individuelle. Plusieurs auteurs ont souligné la frustration des jeunes employés qui ne peuvent s'exprimer dans l'entreprise (Genda 2003 ; Mathews 1996 ; Mathews & White 2004) et c'est aussi ce qui est ressorti dans mes entrevues.

DD-san (E)

*Le prestige (attirait) en question provient du fait que pour les gens cherchant la stabilité, une grande entreprise est une entreprise qui ne s'effondre pas. Mon opinion personnelle est que, pour mener une vie personnelle intéressante, on ne peut utiliser ce prestige*

Ce point est important. L'opposition que DD-san pose entre vie personnelle et prestige, c'est-à-dire le travail dans une grande entreprise, prend de plus en plus de place dans le discours. Cette remarque fait allusion à la notion que le travail dans une grande entreprise est profondément ennuyeux, mais aussi très contraignant en termes de liberté d'expression et de liberté individuelle. Cette opposition est relativement récente. Ce qui est intéressant, ici, c'est la relation établie entre le prestige et les choix individuels.

TT-san (Q)

*La situation est extrêmement instable. Les entreprises qui existent en ce moment vont peut-être progresser, mais il n'y a pas d'avenir étant donné les orientations des P.D.G. actuels. Je pense que s'il y avait des choses que les gens voulaient véritablement faire, ils pourraient les évaluer sans relation avec le temps et l'énergie impliquée, mais la tendance est plutôt au manque de vigueur.*

Le témoignage de TT-san est intéressant parce qu'il est ambigu. Il dénonce à la fois la politique managériale et les modifications des relations de travail. Il fait aussi allusion à des dénonciations courantes sur le temps passé dans le milieu de travail et la fatigue. À ce propos, beaucoup de jeunes hommes interrogés dénoncent ces conditions pénibles dans les grandes entreprises, mais travaillent tout autant dans les postes qu'ils occupent. Cette contradiction apparente s'explique par le fait que, dans une PME, il faut travailler de longues heures pour garder son emploi dans l'espoir d'obtenir un poste avec plus de sécurité. Dans la grande entreprise, c'est l'inverse, il faut travailler fort pour ne pas perdre cette sécurité et parce qu'il y a moins de personnes pour remplir les mêmes objectifs.

À propos des heures supplémentaires, on peut aussi noter, que les nouvelles technologies ont augmenté les attentes des cadres. Selon Genda (2003), bien que la cause fondamentale de l'augmentation des heures de travail se trouve dans les restructurations d'entreprises ( fusions, mises à pied, etc.), les technologies de l'information ont accentué le problème en donnant les moyens aux directeurs d'exiger

d'exiger plus de travail. <sup>134</sup> Genda ajoute que cette charge de travail excessive induit la mélancolie chez les jeunes.

BB-san (Q)

*Je ne pense pas que les grandes entreprises soient nécessairement attrayantes. Si on suppose qu'elles le sont, c'est parce que les critères d'évaluation du travail dans la société japonaise donnent une trop grande part au degré de célébrité des entreprises*

FF-san (Q)

*Je pense que la société actuelle peut me fournir un environnement « favorable », mais je ne pense pas que ce soit nécessairement bien de travailler dans une grande entreprise.*

Les dénonciations des politiques managériales nous amènent aussi à réfléchir sur le fait qu'elles n'existaient pas auparavant et qu'elles ont émergé avec la perte de prestige des grandes entreprises

Cette perte de prestige est attribuable à la diminution de la sécurité qui vient du nombre plus restreint de ceux qui bénéficient de l'emploi à vie. Malgré cette modification importante dans le contrat tacite avec les employés, la majorité des entreprises n'a pas modifié son fonctionnement interne. Dans ce contexte, il est apparu à beaucoup de jeunes hommes que les contraintes de la vie en entreprise

---

<sup>134</sup> Les technologies de l'information ont sans aucun doute contribué à cette augmentation du temps de travail. J'ai pu voir par exemple un jeune homme qui possédait trois cellulaires pour sa vie privée et deux pour le travail.

dépassaient les avantages que l'on peut y obtenir. Il y a une brèche qui s'est installée dans cette machine bien huilée et c'est cette brèche qu'ils exploitent en prenant des risques, c'est-à-dire en envisageant un parcours professionnel autre que celui prescrit par l'articulation institutionnelle, par le prestige et l'assignation des rôles.

La perte de prestige des entreprises n'est donc pas seulement reliée au manque de garanties qu'elles peuvent offrir, mais à ce que le cadre contraignant qui était donné comme tel, vu comme naturel, bref doxique, est de plus en plus remis en question. Ces remises en question et leur justification passent souvent dans le discours à travers la volonté de protéger la vie personnelle et la satisfaction individuelle. Revendiquer une vie personnelle intéressante fait partie de la nouvelle cosmologie des ambitions de cette génération. Elle fait allusion au loisir bien sûr, mais aussi au temps passé en famille ou avec ses amis et à la possibilité de voir ses enfants (j'y reviens dans la section 4 de ce chapitre).

C'est comme s'il y avait une surcharge du capital symbolique. Les efforts et les sacrifices qui sont faits pour accéder à une grande entreprise ne valent tout simplement plus la peine d'être faits. La perte de sécurité et la diminution des places disponibles, combinées à l'émergence d'un discours sur les destinées individuelles participent grandement aux transformations actuelles. On peut donc penser, à la lumière de ces observations, que ce sont en partie des éléments structuraux et institutionnels qui entraînent la modification des représentations et des pratiques des jeunes hommes. Un des champs de bataille de la mise en place où la reproduction de

ces valeurs se trouve être le discours intergénérationnel que nous allons examiner maintenant, surtout autour des notions de sacrifice et d'abnégation.

## GÉNÉRATIONS

Que ce soit dans l'analyse des choix de carrière à des étapes clés, comme la fin de l'université, ou le changement d'attitude par rapport au travail dans une compagnie, et particulièrement dans une grande entreprise, le discours des jeunes hommes et le discours *sur* les jeunes hommes prend une place importante dans la société japonaise. Ici, j'analyserai deux dimensions de ce discours. La première dimension porte sur les attributs, les qualités ou les défauts qui sont attribués à la nouvelle génération par les plu sâgés. Dans l'espace public,<sup>135</sup> il y a un double processus à l'œuvre. D'une part, il y a l'émergence d'un discours sur la nouvelle génération qui s'accompagne d'une dénonciation morale et, d'autre part, il y a une récupération de ces nouvelles valeurs par le marché à travers la consommation. La deuxième dimension porte sur la façon dont les jeunes hommes se positionnent par rapport à leurs aînés. Plusieurs jeunes hommes dénoncent l'attitude des générations précédentes. Dans ces dénonciations, on peut surtout observer qu'elles portent sur le manque d'ouverture de la part des aînés et de la volonté de refuser le changement pour maintenir leur prérogative.

Si l'on retourne au témoignage de YY-san (p. 246), on peut remarquer qu'il évoque une période difficile avec son père (tout comme RR-san), en particulier en ce qui

---

<sup>135</sup> Ici, ce que j'entends par espace public se définit par un ensemble de discours, d'images et de représentations diffusés par les médias, l'industrie du divertissement, les intellectuelles, etc. (Ortner 1998)



concerne ses choix. L'opposition générationnelle se joue donc souvent par rapport à l'expérience vécue avec le père et surtout avec l'image du père absent (nous y reviendrons dans la section suivante), mais aussi par rapport au travail dans l'espace public.

Ce n'est pas étonnant que les dénonciations portent sur le travail. En effet, comme l'a souligné Ortner dans son analyse sur la génération X aux États-Unis (Ortner 1998), on peut discerner deux points importants qui caractérisent le discours générationnel. Le premier porte sur le contenu du travail, c'est-à-dire sur la qualité médiocre des emplois que la nouvelle génération obtient (emplois peu prestigieux, bas salaires et instabilité, par exemple les *Mc jobs*). Et, d'ailleurs, c'est bien une caractéristique de ce discours que de désigner la nouvelle génération, souvent traitée en bloc, comme n'ayant pas de futur à moins de suivre l'ordre prescrit par les aînés dans l'éthique du travail, dans l'ordre qu'ils ont contribué à perpétuer ou à mettre en place.

Le deuxième point soulevé par Ortner porte sur les descriptions de la génération X qui sont très proches de ce que l'on peut entendre parfois au Japon :

Another set of attitudes takes the form of ironic distancing from their situation, renouncing ambitions and ideals, becoming “slacker”, and taking refuge in cyberspace and in television-generated world soap operas, quiz shows and MTV (Ortner 1998 : 419)

Au Japon, on peut retrouver ces caractéristiques du discours intergénérationnel, comme je l'ai souligné en parlant des *parasaito singulu* ou encore des *furita*. On peut

aussi parler des pathologies qui sont présentées comme des pathologies sociales : *hikikomori, Otaku.*

Sans aller dans ces extrêmes, ce qui est le plus ressorti dans les entrevues et dans l'analyse, c'est l'insistance sur les qualités que l'on doit avoir au travail. Ce point est intéressant parce qu'il fait référence à ce que travailler devrait être et il est intimement lié à la définition de la masculinité et de la sociabilité. Ainsi, les reproches adressés aux nouvelles générations portent souvent sur ce que les jeunes hommes sont faibles, sans vigueur sans force morale, et ainsi de suite. Il leur est souvent reproché de ne pas être sociable et de ne pas communiquer.<sup>136</sup> Ainsi, les critiques portent sur des caractéristiques qui sont reliées aux qualités que l'on doit avoir au travail, mais aussi elles portent sur la capacité de faire passer les intérêts de la société avant ses intérêts personnels. La société est comprise au sens large, mais aussi comme synonyme d'entreprise<sup>137</sup>. Cette équation entre société et entreprise a été centrale et dominante dans le Japon de l'après-guerre. Ce thème a concentré les aspirations des jeunes hommes qui voulaient et pouvaient faire carrière et a contribué à la définition de la masculinité et de la place des hommes dans la famille.

TT-san (29 ans)

*S'il s'agit de la génération de mon père, c'est l'emploi à vie. S'il s'agit de la génération d'il y a dix ans, j'ai l'impression qu'au lieu de chercher des*

---

<sup>136</sup> Les remarques sur le manque de communication et de sociabilité viennent du fait que de plus en plus de jeunes adultes évitent les sorties entre collègues après le travail ou de faire des activités avec leurs collègues.

<sup>137</sup> D'ailleurs, on sait que dans l'idéologie patronale, il y a souvent un rapprochement entre les deux. Par exemple, l'ancien patron de Sony parle de la communauté de destin pour faire référence à la vie de l'entreprise, à la nation et à l'importance de la participation et de l'identification des employés.

*promotions, ils changent de travail pour faire plus d'argent. Depuis deux ou trois ans les gens pensent peu à l'emploi à vie, sont plus mobiles et cherchent à améliorer leur habileté dans le but d'être bien évalué à l'extérieur des entreprises. Ma génération a tendance à ne pas se casser la tête dans tous les domaines nous n'avons pas l'esprit de relever les défis, peut être à cause de l'abondance. Nos sommes bons pour compter sur les autres (la génération précédente), nous communiquons mal avec les autres, nos sentiments sont faibles. [...] il flotte dans l'air une impression que l'on pourrait nommer « maladie chronique de manque de vigueur et de dépendance envers la famille » des jeunes générations. Peut-être ne savent-ils pas quoi faire parce qu'il n'est pas mis en place une voie spirituelle à suivre permettant d'élever la conscience morale*

MM-san ( 50 ans)

*Dans la presse, nous pouvons lire que la nouvelle génération est en train de changer. Pourquoi? Mon fils a eu tout ce qu'il souhaitait. Bien sûr, nous ne l'avons pas gâté, mais s'il avait besoin de quelque chose, nous pouvions le lui donner, mais dans mon cas mes parents ne pouvaient pas se permettre de tout nous donner. Même si mes parents ne nous ont pas dit qu'il fallait travailler très fort, ma génération a réalisé que si nous ne travaillons pas fort, nous ne serions pas capables d'avoir une vie meilleure. De nos jours les enfants reçoivent trop. Les standards sont devenus tellement hauts et ils pensent que c'est naturel. Et puis plusieurs personnes, mais pas moi, pensent que le système d'éducation va mal. Il forme des gens faibles qui ne savent pas communiquer. Les jeunes manquent de force spirituelle, aucune endurance.*

Remarquons que dans les deux témoignages, les qualités requises au travail sont l'endurance, l'énergie, la force morale, etc. Ces qualités sont fortement associées à la définition hégémonique du *salariiman*. Il faut aussi remarquer que MM-san fait allusion à la période où beaucoup de familles manquaient de tout. Ce rappel se

retrouve souvent lorsque des personnes de sa génération critiquent les jeunes hommes.

La référence au manque de vigueur doit être liée à l'insistance hégémonique sur le fait que les jeunes doivent persévérer tout en acceptant leur condition. Cette insistance est toutefois contredite par les jeunes qui ont le sentiment que les aînés veulent conserver leurs prérogatives dans un système qui ne change pas. Cela fait en sorte que beaucoup de jeunes hommes quittent des emplois avec de bons salaires et des avantages sociaux pour aller travailler dans des compagnies plus petites où ils imaginent pouvoir s'exprimer.

Il faut ici remarquer qu'il y a plusieurs mouvements contradictoires qui se rejoignent. D'abord, le discours public sur les changements dans les milieux de travail ne correspond pas toujours à la vitesse à laquelle les choses changent. Ainsi, les hommes sont à la fois pris dans un discours sur la crise, les transformations des valeurs, etc., et confrontés dans le milieu de travail à un discours conservateur qui cherche à maintenir le système en place. Le maintien de ce régime selon plusieurs témoignages s'explique par la volonté des plus âgés de vouloir conserver leurs prérogatives.

On peut noter aussi que, dans son témoignage TT-san, fait référence à un ouvrage ou un article pour exprimer son point de vue. C'est un bon exemple de l'influence des écrits sur la question. Dans son récit, TT-san semble être d'accord avec la critique que l'on adresse à sa génération, pourtant on verra plus loin (section 4) que lui aussi veut changer d'emploi et qu'il est démotivé.

Le deuxième point qu'il faut noter, c'est que la presse au Japon a tendance à se spécialiser et donc à développer des marchés de niche.<sup>138</sup> Par exemple, il y a des rayons entiers consacrés aux jeunes entrepreneurs, aux travailleurs indépendants, etc. Ces revues spécialisées tiennent un discours tout différent. Elles proposent des stratégies aux jeunes pour devenir entrepreneur ou encore, comment s'affirmer sur son lieu de travail. Cette mise en marché de l'attitude d'une génération vis-à-vis du travail dans une conjoncture particulière contraste avec le discours sur l'éthique au travail des politiciens, des dirigeants d'entreprises et de certains intellectuels.

De plus, il y a aussi des centres de recherches associés à des agences de placement qui diffusent des journaux sur le marché du travail, comme *Recruit*, qui offre des services pour recruter dans les universités. *Recruit* possède dans sa base de données 90 000 clients corporatifs, donc, elle fait le lien avec de nombreux employeurs. C'est dire l'influence que ce genre d'entreprise a sur les conceptions du travail au Japon. Examinons un court extrait de la présentation du centre de recherche :

Works Institute has been conducting researches and studies to "develop the present-day society for the next generation so that individuals will be able to work with more vigor and enthusiasm." This is the mission of the Recruit. Co., Ltd., and we believe in the "Mosaic-type society" as an ideal society (*Recruit 2006*)

Là encore, la vigueur et l'enthousiasme sont de mise. Mais ce qu'il faut surtout retenir, c'est l'idée d'une société mosaïque qui est, comme je l'ai souligné dans le

---

<sup>138</sup> Sur la question des marchés de niche et la fragmentation du capitalisme, voir Harvey (2001)

chapitre trois, absolument nouvelle dans le discours. Cette expression ne fait pas du tout allusion, comme on pourrait le penser, à l'intégration des minorités dans le milieu de travail, mais bien à la mobilité et à la diversification des choix et des aspirations personnelles. En cela, les agences de recrutement seraient un sujet intéressant du point de vue de la formation des nouvelles représentations et pratiques du travail.

Enfin, il faut aussi considérer le fait que plusieurs jeunes refusent de se conformer à ce qui est attendu d'eux dans les entreprises, ils regrettent de ne pas pouvoir s'exprimer.

Nous avons vu que la responsabilité sociale des femmes se définit par rapport à leur rôle d'épouse et de mère et qu'il y avait un changement dans cette définition en particulier à travers l'appropriation du travail. En ce qui concerne les jeunes hommes, la responsabilité sociale s'articule en partie autour de la communauté et se définit par rapport au travail. C'est au sujet du travail que les conflits générationnels s'établissent en priorité. Si les plus âgés dénoncent le manque de vigueur et les orientations des plus jeunes, les jeunes critiquent les valeurs dites traditionnelles et la vision d'un travail stable.

Cet ensemble produit des effets variés et l'analyse permet de mettre en évidence que l'articulation de ce discours se fait à plusieurs niveaux dans les choix et dans la perception d'un ordre dominant, mais aussi dans la définition identitaire, en particulier dans la définition des rôles et à travers la définition de la masculinité.

À partir de ce constat, il faut maintenant examiner comment les jeunes hommes redéfinissent un travail qui vaut la peine d'être fait et comment cette définition s'articule aux contextes et aux choix possibles.

#### UN TRAVAIL QUI VAUT LA PEINE D'ÊTRE FAIT : LA SATISFACTION AU TRAVAIL, RÉALISATION DE SOI ET PARTICIPATION A LA SOCIÉTÉ

Dans le chapitre précédent, nous avons vu que le sens du travail se construit en partie à partir d'une nouvelle définition d'un travail qui vaut la peine d'être fait. Pour les jeunes femmes, nous avons vu que cette définition se construit autour de l'accomplissement personnel, d'une participation à la société, de l'acquisition d'une forme d'autonomie, de l'évitement des rôles assignés et de l'augmentation des choix. Cette appropriation se fait dans la relation travail-famille et j'ai souligné, notamment à travers le refus du mariage, qu'il y avait un mouvement pour se dégager des contraintes imposées par la définition des rôles dans la famille et le régime d'entreprise. En ce qui concerne les jeunes hommes, il faut bien sûr garder cette grille de lecture en tête dans l'analyse tout en y apportant des nuances importantes.

Pour les jeunes hommes, le rapport semble s'inverser dans la définition d'un travail qui vaut la peine d'être fait. C'est-à-dire que les hommes essaient de se dégager des contraintes imposées par la définition des rôles dans le milieu de travail pour investir la famille et pour pouvoir affirmer leur propre désir et affirmer leur individualité.<sup>139</sup>

---

<sup>139</sup> Je rappelle que les hommes parlent peu de la famille. Toutefois, ils l'évoquent parfois en termes généraux.

Cela dit, nous pouvons dégager dans l'analyse trois éléments principaux des revendications des jeunes hommes que j'ai rencontrés : (1) la réalisation de soi, (2) la participation à la société et (3) le temps.

### *La réalisation de soi*

Premièrement, il y a la conception qu'un travail satisfaisant se définit par la possibilité de se réaliser, c'est-à-dire qu'on met l'accent sur les intérêts personnels et sur la possibilité d'évoluer à l'extérieur d'une structure trop rigide, donc d'échapper à l'assignation des devoirs et des obligations du régime de travail. Ainsi, la réalisation personnelle semble s'opposer à l'identification à la compagnie et à une attitude résignée. En général, dans les entrevues, lorsque les interviewés parlent de stratégies, c'est dans le but d'obtenir une meilleure qualité de vie.

TT-san (E)

*J'ai l'intention d'obtenir le certificat B de pratiques de commerce international ainsi que le TOIEC650, de démontrer certains résultats et de quitter l'entreprise dans un an. Je pense que je ne pourrai pas progresser si je reste plus longtemps dans l'entreprise. Je ne pourrai conserver ma motivation*

DD-san (Q)

*C'est une vie dans laquelle tout en m'assurant d'une bonne vie privée, je pourrai progresser et avoir le sentiment d'atteindre mes objectifs et ainsi le sentiment d'avoir un travail qui porte des fruits. [...] Travailler, c'est un acte social pour le maintien de la vie quotidienne. C'est un acte qui influence la*



*fructification de la vie. À la base, c'est aussi un moyen pour gagner de l'argent (parce qu'on n'a pas le choix). C'est aussi un geste pour aider les autres*

BB-san (Q)

*Le but, c'est se réaliser soi-même, c'est pouvoir obtenir la satisfaction de contribuer à la société, c'est de pouvoir obtenir une rémunération juste par rapport aux forces et faiblesses de notre travail.*

*Une condition essentielle du travail est d'être une source de revenus économiques et donc un soutien de la vie matérielle. Mais ce n'est pas une condition suffisante. La forme idéale du travail serait d'être un des moyens pour le travailleur de se réaliser lui-même.*

Dans les commentaires ci-dessus, nous pouvons remarquer que DD-san et BB-san mettent au premier plan leur vie privée, ce qui était beaucoup moins fréquent pour la génération précédente. Néanmoins, ces priorités dans la réalisation de ses aspirations personnelles n'enlèvent pas une conception de la participation à la société qui est encore un élément clé dans la représentation du travail chez les jeunes hommes (j'y reviens au point suivant).

Si la réalisation de soi tient une place aussi importante dans le discours des jeunes hommes, ce n'est pas à cause d'un narcissisme aigu, mais par opposition aux demandes du régime de travail qui exige des hommes de faire abstraction de leurs intérêts et d'être capables d'abnégation pour le bien commun de l'entreprise.

DD-san (Q)

*J'aimerais un travail qui est près de mes goûts individuels. Ne pas être influencé par une structure ou un organisme [...] Mon impression est que,*

*plutôt que de faire des tâches dont je peux m'occuper, je serai limité par le département dans lequel je serai placé. Une certaine aisance financière serait appréciée, mais un travail dont je peux être fier et qui en vaut la peine serait encore plus important.*

JJ-san (E)

*Je pense que « l'expression de soi-même » ne se limite pas au travail et englobe les loisirs et les relations avec les amis. Bien sûr, il faut de l'argent pour vivre, mais comme je crois que le travail fait aussi partie des efforts que l'on fait pour « s'exprimer », le travail représente pour moi un moyen pour répondre à mes propres attentes.*

*Le travail est un moyen de mener une vie encore plus plaisante parce qu'on lui donne ainsi de la valeur. Il permet de rencontrer beaucoup de sortes de personnes. Mais il est difficile de conserver un équilibre avec la vie familiale.*

De ces propos, retenons que la réalisation de soi dans le travail porte sur la possibilité de s'exprimer. Plusieurs évoquent les limites qu'ils rencontrent dans leur travail. Cette volonté d'expression ne doit pas seulement être vue comme l'effet de l'émergence soudaine d'une affirmation du potentiel de chacun. C'est aussi le reflet du discours public sur la mobilité de la main-d'œuvre. Dans ce contexte, s'exprimer peut aussi vouloir dire être capable de changer d'emploi ou de choisir de nouvelles avenues professionnelles, et il faut remarquer la correspondance qu'il y a entre l'émergence d'un discours sur la flexibilisation du travail et d'un autre sur la réalisation de soi. Cette correspondance est intéressante parce qu'elle exprime aussi la relation complexe entre les contraintes structurelles et les attentes individuelles.

Les revendications sur la réalisation de soi nous informent sur un déplacement des priorités du travail vers la vie privée. Par exemple, ce que l'on peut voir à travers le commentaire de BB-san, c'est que la notion de participation à la société en général était médiatisée par la participation à l'entreprise et qu'il y a une substitution qui favorise une participation à la société, mais à travers la réalisation de ses aspirations personnelles. Ce qui m'amène à aborder le point suivant.

### *Shakaijin*

Nous avons vu que dans la définition de la participation à la société, il y avait une forte distinction entre les genres, et aussi dans l'attribution des rôles qui définissent la place de chacun, subsumée sous le terme *shakaijin*.<sup>140</sup> Pour les jeunes hommes avec qui j'ai parlé, il est clair que la volonté de participer de par son travail au bien-être de la société reste importante, mais il y a une réorientation des priorités données à cette notion.

FF-san (Q)

*Je pense que socialement, « se sacrifier pour le travail » est moins important. En ce qui concerne la famille et les loisirs, je pense que les différences ne sont pas si grandes. Dans la société japonaise actuelle, on peut craindre que la compagnie soit considérée sur le même pied que la famille, alors il y a beaucoup de gens pour qui le travail représente un poids disproportionné. À l'inverse, la vie familiale influence peu la vie professionnelle.*

---

<sup>140</sup> « *shakai* » Regroupement de personnes visant un but commun. Formé de *Sha*, le monde, les gens, et de « *kai* » rencontrer, se regrouper. Ce mot a été utilisé pour traduire le mot anglais « society » au début de Meiji.

Rappelons qu'entrer dans le monde du travail au Japon, c'est, d'une part, devenir un adulte et, d'autre part, devenir une personne qui contribue à la société : *shakaijin*. En ce sens, la participation à la société relève avant tout de la définition dominante du travail. Cette participation se fait à travers les compétences acquises. Par exemple, TT-san avec son certificat en commerce international en explique la valeur à travers les possibilités que cela procure pour devenir un membre actif de la société (et il s'agit bien ici de la société et non pas de l'entreprise). C'est aussi le terme qui médiatise la relation avec le sens que l'on donne à son travail. Comme le soulignait un informateur : « *Travailler c'est participer à la société. Peu importe le travail* ». Il est probable qu'une personne de la génération précédente aurait complété cette phrase avec la tautologie suivante : « *et participer à la société c'est travailler* ». C'est là qu'une différence commence à se dessiner. Pour les hommes que j'ai rencontrés, la participation à la société à travers le travail est importante, mais ne justifie plus la négation de ses intérêts personnels et de son individualité. C'est aussi en ces termes qu'il faut comprendre les reproches que l'on fait aux jeunes hommes sur l'incommunicabilité et l'égoïsme. C'est de ne plus vouloir mettre l'accent sur la sociabilité envers ses collègues, sociabilité qui dans l'idéologie dominante est un trait particulier de l'entreprise au Japon. Les récits sur les heures supplémentaires illustrent bien cette question :

RR-san (E)

*Si j'ai fini mon travail, mais que les autres font encore des heures supplémentaires, je ne peux pas quitter le travail. Ce serait mal vu. Je dois*

*rester et m'occuper par solidarité. Et puis une fois que tout le monde a fini, il faut aller boire un verre ou manger quelque chose avec les collègues. C'est épuisant. Et puis je pense que c'est une pratique rétrograde.*

Ces derniers propos de RR-san m'amènent à parler du temps.

### *Le temps*

Dans la dernière partie de ce chapitre, je me propose de mettre l'accent sur la question du temps et d'examiner comment elle participe à la définition de la signification du travail. Cette question est importante parce qu'elle comporte plusieurs aspects. D'abord, le temps (ou plutôt le manque de temps), les longues heures passées dans le milieu de travail, le temps passé dans les trains et le métro, composent une bonne partie de la vie quotidienne. Ce n'est donc pas étonnant qu'une des revendications majeures des jeunes hommes tourne autour du temps. Dans les témoignages, l'argument temporel est d'ailleurs souvent utilisé pour exprimer la volonté de se libérer des rôles assignés et des contraintes au travail. Par exemple, les hommes évoquent souvent les heures supplémentaires.

FF-san (E)

*Un bon travail c'est un emploi qui m'assure d'avoir du temps pour moi. Je pense aussi qu'un environnement sans relations humaines verticales serait bien. Je pense que je ne serais pas bien dans un lieu de travail dans lequel tout le monde s'aligne dans la même direction, autrement dit, un lieu de travail typiquement japonais qui ne reconnaît pas la diversité.*

GG-san (E)

*Actuellement, je travaille dans une entreprise qui a un style de gestion très conservateur, traditionnel. Je travaille dans cette compagnie pour apprendre la gestion, les aspects financiers, pour acquérir de l'expérience. Plus j'aurai de l'expérience, plus je serai libre de mes choix. Mon but est d'avoir suffisamment de revenus pour avoir une bonne qualité de vie, passer du temps avec mes enfants et voyager avec ma femme. La qualité de vie, c'est le temps. J'ai des amis qui sont furita et ils poursuivent le même objectif que moi. Mais ils ont une stratégie différente. Nous voulons tous être libres de nos choix et bénéficier d'une qualité de vie que nos parents n'avaient pas. Le problème, c'est que les furita font du coup par coup et veulent bénéficier de ces avantages tout de suite. Certains de mes amis ont cette stratégie et d'autres le font parce qu'ils n'ont pas le choix. Pour moi par contre, je pense que c'est beaucoup plus sûr de se garantir des avenues professionnelles d'abord pour ensuite faire ce que l'on veut. Je pense que, à long terme, ma stratégie sera plus payante.*

Ce qu'il faut remarquer dans la stratégie de GG-san, c'est qu'il accepte un ensemble de contraintes dans l'espoir de pouvoir avoir plus de choix dans l'avenir. Il contraste sa stratégie avec celle de ses amis *furita*. Ce contraste n'est pas étonnant puisqu'un des grands arguments pour dénoncer l'irresponsabilité des *furita* porte sur le fait que, lorsqu'ils seront dans la trentaine, ils ne pourront pas gagner leur vie ou trouver un emploi stable parce qu'ils sont sortis du système et n'ont pas de compétence particulière. Il faut aussi souligner que, pour GG-san, un des critères les plus importants de la qualité de vie porte sur la possibilité d'avoir du temps et de profiter de sa vie familiale (précisons qu'il n'est pas marié, il s'agit donc de projections). Pour accéder à cette qualité de vie, il faut passer par un ensemble de contraintes. Si son choix s'est porté sur une compagnie traditionnelle, donc avec un environnement

contraignant, ce n'est pas par volonté de se garantir un bon poste ou par intérêt pour cette compagnie, mais bien pour accéder à plus de liberté. Mais ce n'est pas toujours facile et parfois les difficultés vécues dans l'entreprise poussent les individus à changer d'emploi :

YY-san (E)

*J'ai du temps pour faire des choses, mais pas d'argent. C'est bien le paradoxe, lorsqu'on étudie, on a du temps et pas d'argent. Lorsque l'on travaille, on a de l'argent mais pas de temps. Le travail ne laisse que peu d'espace au reste de la vie.*

*Plusieurs de mes amis qui s'orientaient vers des carrières dans des compagnies changent de travail en raison des conditions strictes et du temps passé au travail. Et puis c'est difficile d'avoir une relation et de la maintenir parce que pour pouvoir avoir de bonnes conditions de vie, il faut travailler de longues heures et même le week-end. Je pense que les femmes de ma génération ne veulent plus un mari absent de la maison.*

Là encore, le temps passé dans le milieu de travail semble être déterminant dans les choix qui sont faits par rapport à la carrière. En fait, à travers l'argument temporel, on peut penser que les jeunes hommes souhaitent désinvestir le lieu de travail pour profiter de la vie en famille. Cela indique qu'il y a une forte résistance à la contrainte temporelle imposée par le régime de travail. La résistance au temps passé au travail signifie aussi la résistance claire à l'ordre établi. Il semblerait aussi qu'il y a une redéfinition des rôles masculins, qui se traduit, entre autres, par la volonté de participer plus activement à la vie familiale. De plus, on remarquera aussi que YY-san fait allusion aux revendications des jeunes femmes que j'ai soulignées au chapitre

précédent. On s'en souvient, les jeunes femmes réclament une plus grande participation des hommes à la vie de famille et en particulier à l'éducation des enfants.

On remarquera que le temps est associé à l'argent. La question du salaire est parfois évoquée, mais en général l'argent reste un élément fonctionnel, et les choix de carrière ne se font pas en fonction d'un revenu élevé (mais d'un revenu quand même). Le salaire est donc vu comme une nécessité qui permet d'accéder à des possibilités ou à des facilités. Contrairement aux jeunes femmes, il n'y a pas pour les hommes une recherche d'une autonomie financière, mais bien plus une contrainte qui se définit autour du rôle de pourvoyeur et de celui de responsable de la stabilité financière de l'unité familiale. Mais là encore, il semble que la permanence d'un emploi dans une entreprise pour assumer ce rôle n'est plus une perspective suffisante. Ainsi, l'enjeu de la permanence, s'il peut être important pour plusieurs jeunes hommes, ne semble pas être le cas de ceux que j'ai rencontrés. Ils ont plus tendance à se dégager des contraintes qui accompagnent un travail permanent dans une grande entreprise pour s'orienter vers quelque chose qui leur semble plus intéressant. Ces contraintes se définissent par le respect des hiérarchies, par le peu de marge laissé à la créativité, mais aussi par la sociabilité.

Éviter d'être incorporé dans une structure rigide est devenu une notion très séduisante pour les jeunes hommes tokyoïtes que j'ai rencontrés. Elle traduit une mise en forme différente des priorités qui sont plus orientées vers la satisfaction personnelle. La volonté de gagner de l'argent peut être modulée par les possibilités de réaliser ses



propres intérêts au détriment d'un salaire plus élevé. Cette attitude nuance le rôle du pourvoyeur qui travaille de longues heures pour subvenir au besoin de sa famille. Il faut dire aussi que cette tendance s'inverse lorsqu'il s'agit des hommes mariés ; pour eux, assumer financièrement la sécurité de sa famille reprend le dessus. Mais pour la nouvelle génération, il y a des compromis à faire sur cette notion puisqu'avec la flexibilisation du travail et l'augmentation de la mobilité, il peut arriver que le conjoint se retrouve sans salaire. Ce qui peut provoquer des situations relativement inédites dans les relations sociales avec l'entourage et avec la famille.

Ainsi, une jeune femme me disait qu'elle était considérée par certains de ses amis comme étant hors norme parce que son mari, qui avait été mis à pied récemment, s'occupait de la maison alors qu'elle-même travaillait. Ce genre de situation nous permet de remarquer aussi qu'il n'y a pas de conceptualisation très claire au Japon pour ceux qui ne suivent pas les étapes prescrites et qu'il y a peu de possibilités de récupération ou d'intégration pour ceux qui n'ont pas suivi ce parcours

## CONCLUSION

Dans le chapitre précédent, nous avons vu que c'est dans le rapport entre les rôles familiaux et le régime de travail que se définissait le sens du travail chez les jeunes femmes à Tokyo. Dans ce chapitre, mon analyse a porté sur le rapport que les jeunes hommes entretiennent dans la relation entre le travail et la liberté. Par manque d'information, je n'ai pas pu mettre l'accent sur la relation familiale. Cependant, ce manque d'information, comme je l'ai mentionné en introduction, nous informe sur la

façon dont les priorités s'organisent et sur le fait qu'il traduit un rapport de genre établi. Spontanément, les jeunes hommes, lorsque l'on discute de travail ou de plan de carrière, n'évoquent que très peu la famille, alors que, chez les jeunes femmes, il s'agit d'une des pierres angulaires qui orientent les pratiques et le discours. Toutefois, j'ai pu noter qu'au moment où la question de la liberté au travail et en particulier lorsque l'argument temporel est invoqué, la famille fait partie des revendications des interviewés.

Dans la première partie de l'analyse, je montre comment le travail chez les jeunes hommes se conçoit autour de positions qu'il est possible d'atteindre et en relation avec les choix qui sont faits dans des périodes clés, telles que le recrutement. J'ai souligné l'importance de l'affaiblissement des liens institutionnels qui influence la réorientation des choix de carrières. Il faut aussi remarquer les ratés qui, dans la succession des étapes provoquées par la crise, ont aussi créé des ouvertures et des transformations dans la conception des démarches à suivre pour avoir un travail. Ces choix sont aussi justifiés par les jeunes hommes à partir d'une volonté de rendre leur travail intéressant et d'avoir une certaine autonomie vis-à-vis de l'entreprise. On peut aussi noter qu'il y a une diminution importante de l'identification à l'entreprise et plusieurs renoncent donc à des emplois stables.

Enfin, j'ai montré que le système reste contraignant et qu'il n'est pas simple de faire ce « que l'on veut ». Ainsi, à travers l'exemple de YY-san, on peut voir que les sanctions institutionnelles sont fortes et qu'il n'est pas facile d'affirmer ses propres choix. Ces sanctions font aussi en sorte que plusieurs jeunes hommes ont choisi de

rester dans l'univers contraignant de l'entreprise traditionnelle, mais moins pour le prestige que pour la sécurité qu'elle peut offrir. En cela, l'identification à l'entreprise est très faible chez ces personnes.

Remarquons aussi que des changements importants sont survenus dans les choix de carrière parce que les grandes entreprises ont perdu une partie de leur capital symbolique, en modifiant leur pratique d'embauche et à cause des difficultés financières qu'elles ont rencontrées. J'ai souligné que cette perte de capital pousse plusieurs hommes à s'orienter différemment. Les médias ont aussi contribué de façon indirecte à cette perte de capital. Mais il faut souligner qu'il y a une relation complexe entre le discours médiatique, l'idéologie, la perception de ce discours, les modifications du marché du travail et la conscience que les jeunes hommes ont de cette relation. Je reviendrai sur cette relation dans la conclusion générale de cette recherche.

Dans une troisième partie, nous avons vu que les dénonciations intergénérationnelles qui, chez les femmes, portent essentiellement sur leur rôle de mère et d'épouse sont déplacées chez les hommes et touchent leur rôle au travail. Néanmoins, dans le discours, on peut voir que les dénonciations qui portent sur les qualités au travail touchent aussi les attributs associés à la masculinité : vigueur, endurance, etc. En revendiquant plus de liberté et en s'identifiant moins à l'entreprise, les hommes dénoncent les structures trop rigides de l'entreprise. Cette dénonciation montre que l'éthique du travail semble changer. À travers ce changement, c'est tout un ensemble

de comportements qui jusqu'à maintenant était considéré comme naturel, doxique, qui se transforme.

Devant ces transformations, l'argument ultime des plus âgés est de dire qu'il s'agit d'une phase et qu'on ne peut changer les choses ; ultimement, l'ordre social reprendra le dessus. Selon les plus âgés lorsque la nouvelle génération sera dans la trentaine, ils devront se résoudre à accepter le monde tel qu'il est. Rien n'est moins sûr. En effet, le plus jeune des hommes que j'ai interviewés a 27 ans. En fait, ce que l'on peut dire à ce stade-ci, c'est que, dans l'espace public et dans l'entreprise, des nouvelles priorités pour les hommes qui insistent sur l'individualité et la multiplication des choix nous indiquent que les transformations dans les pratiques et les représentations du travail sont bien plus qu'une crise de post-adolescence. Mais ces nouvelles revendications cohabitent encore avec l'ordre établi.

Enfin, nous avons pu voir dans la dernière partie de ce chapitre comment se définissait un travail qui vaut la peine d'être fait à travers quatre points (mais qui ne sont probablement pas les seuls) la réalisation de soi, la participation active à la société (*shakaijin*), le salaire et le temps. Avec les changements que l'on peut observer dans la définition du travail, on peut voir que souvent l'accent est mis d'abord sur la réalisation de soi. Cette notion sous-entend que les hommes ne définissent plus seulement leur participation à la société à travers une définition monolithique du travail, mais choisissent des orientations qui leur permettent de se dégager des contraintes d'un système qu'ils considèrent comme étant trop rigide et parfois dépassé. Leur discours sur le salaire nous indique aussi qu'il y a une certaine

dose de réalisme dans leur revendication et qu'ils sont conscients des contraintes existantes.

Les revendications autour du temps constituent un point majeur dans les revendications des hommes. Il faut dire que les plaintes sur le manque de temps sont une vieille rengaine au Japon. Pour les hommes, le temps passé au travail est considérable, ce qui réduit considérablement le temps passé en famille, limité souvent au dimanche. Il y a donc une revendication autour du temps qui fait partie de la vie quotidienne. Ce n'est donc pas un hasard que les revendications sur la réalisation de soi et sur un travail qui vaut la peine d'être fait tournent autour du temps. Nous avons vu aussi que l'argument temporel se retrouve dans le discours sur les parcours de vie et j'ai évoqué les inquiétudes des YY-san à propos de l'âge limite pour trouver un travail.

Je pense en particulier que les jeunes hommes, à travers différents moyens, tentent de résoudre un dilemme constant. Si on renonce à une carrière pour avoir du temps, il n'y a pas d'avenir. Par exemple, c'est l'argument moral qui sanctionne le comportement des *furita*. À l'opposé, ceux qui choisissent une carrière dans l'ordre prescrit du régime de travail des entreprises n'ont pas de temps.

C'est à l'intersection de ce dilemme que les jeunes hommes que j'ai rencontrés tentent de négocier leur conception du travail. C'est aussi pourquoi l'image de l'entrepreneur ou la volonté d'une plus grande mobilité et de choix de carrière plus nombreux a autant de succès auprès de la nouvelle génération. En effet, dans

l'imaginaire, ces positions symbolisent une avenue pour résoudre cette sanction temporelle. Elle permet aussi d'affirmer la réalisation de soi, ses goûts individuels et une forme de liberté. Ce faisant, ils jouent le jeu de la flexibilisation du capitalisme.

## CONCLUSION GÉNÉRALE

Dans cette recherche, ma première préoccupation a été de comprendre et d'expliquer l'émergence de nouvelles pratiques et représentations du travail chez les jeunes adultes en période de crise.

Ma démarche initiale a consisté à situer, dans une approche historique, comment le sens du travail s'est constitué avec la définition de la modernité à travers l'insistance sur la rationalisation et le consensus. Dans cette définition, les limites entre le milieu de travail et la vie quotidienne sont restées floues. Autrement dit, j'argumente que la division classique entre le travail et le non travail, entre vie privée et vie professionnelle, est beaucoup plus faible au Japon. Ainsi, j'ai montré que cette logique décrite par certains auteurs comme étant une des caractéristiques des transformations récentes du travail<sup>141</sup> est en place depuis les années 1920. Dans mon approche, j'ai aussi voulu insister sur la constitution du sens du travail suite à des luttes entre les groupes. C'est dans la résolution de ces conflits que le cadre hégémonique a pu se consolider, à partir des années 1950, sous l'égide de la croissance économique et que le sens du travail a pris une forme dominante jusqu'à l'éclatement de la bulle spéculative. Dans cette période économique favorable, la correspondance entre les attentes et les opportunités a contribué à la standardisation des aspirations de la classe moyenne. Il faut aussi mentionner que le développement

---

<sup>141</sup> Par exemple, la logique des cercles de qualités (Bourdieu, 2003) ; la notion de compétence qui efface les distinctions entre qualités personnelles et les qualités professionnelles (Boltanski et Chiapello 1999).

de la culture de masse et la consommation ont aussi favorisé la standardisation de ces attentes. Ces deux aspects n'ont pas été développés dans cette recherche, mais ils constituent un champ d'étude important pour la compréhension des transformations de la société japonaise contemporaine.

Tout au long de cette thèse, j'ai souvent évoqué la fragmentation du cadre hégémonique, plus particulièrement dans le troisième chapitre. En consacrant une partie de ma recherche à la crise, j'ai voulu incorporer mon approche des transformations du travail chez les jeunes adultes, dans un contexte économique et politique. Ce faisant, j'ai insisté sur la façon dont la crise a affecté toutes les sphères du pouvoir et plus particulièrement le triumvirat politique, bureaucratie et grande entreprise qui a composé le système de 1955.

Ainsi, la crise a révélé, dans les incohérences, l'arbitraire de l'ordre établi. Dans l'ordre hégémonique, les entreprises et le régime de travail ont tenu une place centrale dans la formation et le maintien de l'ordre établi. Mais avec la crise, le rapport entre l'État et la société civile, médiatisé par le régime des grandes compagnies, s'est considérablement affaibli. Néanmoins, dans cette période, le patronat s'est rapidement ajusté, utilisant la crise comme tremplin pour justifier la flexibilisation de la main-d'œuvre. Cette tendance était déjà présente avant les années 1990 et 2000, mais il y a maintenant un changement important dans ce discours qui insiste beaucoup plus sur la diversité des choix et sur les individus. Ce changement est encore progressif et pose des problèmes, je l'ai souligné, pour justifier les nouvelles pratiques.



Toutefois, nous avons vu que, même si les dirigeants sont encore pris dans un discours contradictoire entre l'ordre de coopération et la flexibilisation du travail, ils n'ont pas dit leur dernier mot et on peut voir qu'il y a une lutte de représentation au sujet de la main-d'œuvre flexible, lutte qui vise à justifier le nouvel ordre qui s'installe progressivement au Japon. Mais la fragmentation du cadre hégémonique n'engage pas forcément la société japonaise vers une transformation radicale, mais bien plus vers une renégociation constante des enjeux sous-tendus par les nouvelles formes du capitalisme. Il est important de noter que, dans ce discours, les thèmes tels que choix individuel, liberté et créativité sont souvent utilisés pour justifier la précarisation du travail.

J'ai aussi montré que les transformations du régime de travail, la flexibilisation du capitalisme combinée à la crise, ont accentué les inégalités. Remarquons que, dans mon étude, je me suis concentré sur des jeunes adultes jouissant d'une position relativement confortable. On peut se demander ce qu'il adviendra dans ce contexte des groupes qui n'ont pas accès à ces avantages. Par exemple, tout au long, j'ai pu voir entre 2001 et 2004 une augmentation considérable de la population des sans-abris dans le quartier où j'ai vécu et, phénomène tout à fait nouveau, ils sont de plus en plus jeunes. À ce titre, il sera important d'étudier cette question, mais aussi de voir comment se transforment les quartiers populaires de Tokyo et en particulier les quartiers ouvriers.

En fragilisant le cadre hégémonique, la crise a affecté ce que Taylor (2002) a appelé l'imaginaire social. Autrement dit, la crise a modifié les représentations du monde et les pratiques. Ce qui veut dire que le social, tel qu'il est ou tel qu'il devait être naturalisé dans l'hégémonie, essentialisé par la violence symbolique a révélé en partie ses contradictions. Les ruptures dans l'ordre établi entre la famille, l'éducation et le monde du travail ont ramené dans le domaine de l'explicite, donc dans l'idéologie, ce qui auparavant était vu comme donné et naturel.

C'est l'affaiblissement de l'hégémonie, par les contradictions du régime de travail qui a favorisé la formation du nouveau au niveau des pratiques et des représentations. En déstabilisant le régime de travail, la crise a provoqué une rupture dans le processus de légitimation de l'ordre établi. Cette instabilité a fait resurgir un discours conservateur sur la morale et l'éthique au travail. Mais ce discours, qui dénonce l'attitude des jeunes femmes et des jeunes hommes, semble être de plus en plus anachronique. En incluant le rapport intergénérationnel dans ma recherche, j'ai voulu montrer la tension qui existait entre le monde tel qu'il était perçu et le monde en devenir. Mais, je ne l'ai abordé que partiellement et il faudra pousser plus avant cette question. Les différences de générations sur les valeurs rattachées au travail, sur la division sexuelle du travail, et sur le respect de l'ordre établi nous permettront de mieux comprendre les ruptures dans les pratiques et les représentations.

Si la crise a ébranlé le sens commun et ramené dans le domaine de l'explicite plusieurs éléments qui étaient vus comme naturels, j'ai montré que les jeunes adultes ont exploité ces zones de flou en faisant des choix qui vont contre l'ordre moral

prescrit. À ce titre, on peut penser que le discours moral sur le comportement des nouvelles générations, c'est-à-dire la dénonciation de l'éthique du travail des jeunes adultes, est symptomatique de ces ruptures. Mais ces dénonciations sont en décalage avec de nouvelles réalités auxquelles les jeunes adultes font face. Elles sont aussi décalées par rapport à cet autre discours des dirigeants qui insiste sur la flexibilité.

J'ai montré que les jeunes femmes et les jeunes hommes utilisent « l'espace des possibles » pour effectuer des choix individuels, cependant limités par les contraintes structurelles. J'ai montré comment la façon de participer à la société, la liberté des choix et les revendications individuelles des jeunes sont en train de modifier au moins partiellement les modèles dominants.

Pour comprendre les transformations du sens du travail chez les jeunes femmes, il fallait prendre en considération les formes de domination imposées dans le milieu de travail et dans la famille. C'est en pensant ces deux termes (travail-famille) en relation que l'on peut expliquer ces transformations. C'est dans la reformulation de cette relation que les jeunes femmes prennent une distance vis-à-vis des rôles assignés par la violence symbolique. Le retrait du mariage, la dénonciation des pratiques rétrogrades dans l'entreprise et les revendications autour d'un travail qui vaut la peine d'être fait sont des indices certains d'un changement d'attitudes de certaines jeunes femmes.

La question du travail chez les jeunes femmes revêt une importance particulière dans la compréhension de la mise en place d'une nouvelle division sexuelle du travail en

rapport au capitalisme flexible. De plus, face aux problèmes démographiques, les dirigeants japonais devront choisir à court terme entre l'immigration<sup>142</sup> et une meilleure intégration des femmes au marché du travail. Il faudra suivre attentivement le développement de cette question.

En examinant la question du sens du travail chez les jeunes hommes, j'ai voulu montrer que la crise a eu un effet paradoxal. En affaiblissant les liens institutionnels (la transition entre l'université et l'entreprise), la crise a poussé les jeunes hommes à échapper au modèle dominant de la grande entreprise. Pourtant, nous aurions pu penser que, dans des périodes de difficultés économiques, ces derniers auraient eu tendance à s'assurer un emploi stable. Au contraire, les jeunes hommes semblent exploiter les failles du marché du travail pour reformuler leurs attentes et leurs désirs et éviter le modèle dominant. Ce faisant, ils redéfinissent leur rapport au travail, au temps, aux valeurs familiale et à la définition dominante de la masculinité.

Depuis plus d'une décennie, la société japonaise est entrée dans une phase de transformations majeures. J'espère avoir montré tout au long de cette recherche, à travers la question du travail, comment ces transformations sont vécues, interprétées, renégociées et parfois subies par les jeunes adultes de Tokyo. Dans ces transformations, le monde reste ouvert et laisse la place à l'indéterminé, l'incommensurable, à l'émergence du nouveau, en somme à la liberté.

---

<sup>142</sup> Je n'ai pas du tout traité de cette question qui est déjà cruciale dans la situation actuelle du marché du travail au Japon et qui le deviendra de plus en plus à mesure que les années passeront.

## BIBLIOGRAPHIE

- Allison A. 1994. *Nightwork: Sexuality, Pleasure, and Corporate Masculinity in a Tokyo Hostess Club*, Chicago: University of Chicago Press
- Ambaras DR. 2006. *Bad Youth. Juvenile Delinquency and The Politics of Everyday Life In Modern Japan*, Berkeley: University of California Press
- Anderson B. 1983. *Imagined Communities*, London and New York: Verso
- Anderson P. 1976. The antinomies of Antonio Gramsci. *New Left Review* 1(100):5-78
- Aoki M. 1988. *Information, Incentives, and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge: Cambridge University Press
- Aoki M, Dore RP. 1994. *The Japanese Firm*, Oxford: Oxford University Press
- Apnes S. 1991. *Working for the Japanese: Myths and Realities*, Hampshire: Macmillan
- Appadurai A. 1998. *Modernity at Large. Cultural Dimensions of Globalization*, Minneapolis: University of Minnesota
- Babson S. 1995. Lean production and labor: empowerment and exploitation. In *Lean Production. Empowerment and Exploitation in the Global Auto Industry*, ed. S Babson, 1:1-40. Detroit: Wayne State University
- Baloz R, Kroeber C, Kraft P, eds. 2001. *The Critical Study of Work. Labor, Technology, and Global Production*, Philadelphia: Temple University Press

- Bernier B. 1979. Le système d'emploi à vie au Japon. Réexamen et interprétation. *Anthropologie et Société* 3(3):109-25
- Bernier B. 1985. Croissance économique et relations de travail au Japon. *Cahiers du Centre d'études d'Asie de l'Est* (3):33-83
- Bernier B. 1987a. Factory automation in Japan: context and consequences. *Japan Social Science Association of Canada*:81-117
- Bernier B. 1987b. Les Facteurs qui ont favorisé l'automatisation industrielle au Japon depuis 1975. *Cahiers du Centre d'études d'Asie de l'Est*(4):105-31
- Bernier B. 1988a. Cohésion nationale et risques calculés: la politique industrielle du Japon depuis 1945. *Travail, capital et société* 21(1):52-86
- Bernier B. 1988b. *Capitalisme, société et culture au Japon*, Montréal: Presses de l'Université de Montréal
- Bernier B. 1990a. Révisionnisme, japonisme, culturalisme. Comment expliquer le succès économique japonais ? *Anthropologie et Société* 14(3):21-43
- Bernier B. 1990b. La transition au Japon: le jeu des circonstances dans le passage au capitalisme. *Sociologie et Sociétés* 22(1):107-26
- Bernier B. 1994a. Le Japon, société sans classes ? *Anthropologie et Société* 18(1)
- Bernier B. 1994b. La famille comme modèle/métaphore de l'entreprise au Japon. *L'Ethnographie* 90(1):25-50

- Bernier B. 1995. *Le Japon contemporain. Une économie nationale, une économie morale*, Montréal: Université de Montréal
- Bernier B. 1998. La crise japonaise des années 1990 et ses conséquences sur le système d'emploi. *Les Marco Polo du XX siècle*. Centre d'études d'Asie de l'Est : Presses de l'Université de Montréal
- Bernier B. 1999. Évolution du contexte social des représentations du travail au Japon. In *La production du social. Autour de Maurice Godelier*, ed. P Descola, J Hamel, P Lemonnier, 161-183. Paris: Fayard
- Bernier B. 2004. Modernité et anti-modernité au Japon. Inédit
- Bernier B. 2004. Climate and culture for Japanese intellectuals in the 1970s: Japanese culture as unique, homogeneous and timeless. Inédit
- Bernier B. 2004. Les classes sociales au Japon. Idéologie de la communauté nationale et inégalités sociales. In *Que reste-il des classes sociales?*, ed. J-N Chopart, C Martin, 225-267. Rennes: Éditions ENSP
- Bernier B. 2006. National communion: Watsuji Tetsurô's conception of ethics, power, and the Japanese imperial state. *Philosophy East & West* 56(1):84-105
- Bernier B. 2007. *Destin et définition de soi. Sens et réalité du travail au Japon*, (collaboration Vincent Mirza). Montréal : Presses de l'Université de Montréal (sous presse)
- Bernier B, Mirza V. 2001. La crise et les stratégies de réductions de coûts de la main-d'oeuvre des entreprises japonaises. *Travail, capital et société* 34(2):146-65

- Bernstein GL. 1991. *Recreating Japanese Women, 1660-1945*, Berkeley: University of California Press
- Bestor T. 1989. *Neighborhood Tokyo*, Stanford: Stanford University Press
- Bishop B. 2000. The diversification of employment and women's work. In *Globalization and social Change in Contemporary Japan*, eds. JS Eades, T Gill, H Befu, 93-109. Melbourne: Trans Pacific Press
- Boltanski L, Chiapello È. 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris: Gallimard
- Bourdieu P. 1977. *Le sens pratique*, Paris: Les Éditions de Minuit
- Bourdieu P. 1979. *La distinction*, Paris: Les Éditions de Minuit
- Bourdieu P. 1984a. *Homo academicus*, Paris : Les Éditions de Minuit
- Bourdieu P. 1984b. Espace social et genèse des classes. *Actes de la recherche en sciences sociales* 52/53:3-12
- Bourdieu P. 1989. *La noblesse d'état*, Paris: Les Éditions de Minuit
- Bourdieu P. 1991. Epilogue: on the possibility of a field of world sociology. In *Social Theory for a Changing Society*, ed. P Bourdieu, JS Coleman, 373-387. Westview
- Bourdieu P. 1994. *Raisons pratiques*, Paris: Seuil
- Bourdieu P. 1998. *La domination masculine*, Paris: Seuil



- Bourdieu P. 2000. Principes d'une anthropologie économique. In *Les structures sociales de l'économie*, 235-266. Paris: Seuil
- Bourdieu P. 2003. *Méditations pascalienne*, Paris: Édition du Seuil
- Brinton MC. 1992a. *Women and the Economic Miracle*, Berkeley: University of California Press
- Brinton MC. 1992b. Christmas cakes and wedding cakes: the social organization of Japanese women's lifecourse. In *Japanese social Organization*, ed. TS Lebra, 79-107. Honolulu: University of Hawaii Press
- Brinton MC. 1998. Institutional embeddedness in Japanese labor markets. In *The New Institutionalism in Sociology*, ed. MC Brinton, V Nee, New York: Russel Sage Foundation
- Brinton MC. 2000. Social capital in the Japanese youth labor market: labor market policy, schools, and norms. *Policy Sciences* 33(3-4)
- Broadbent K. 2003. *Women's Employment in Japan: the Experience of Part-Time Workers*, London & New York: Routledge Curzon
- Buckley S. 1993. Altered states. The body politics of "being-woman". In *Postwar Japan as History*, ed. A Gordon, 347-372. Berkeley: University of California Press
- Burawoy M. 1979. *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*, Chicago: University of Chicago Press

- Burawoy M. 1985. *The Politics of Production: Factory Regimes Under Capitalism and Socialism*, London: Verso
- Burawoy M. 2003. For a sociological marxism: the complementary convergence of Antonio Gramsci and Karl Polanyi. *Politics & Society* 31(2):193-261
- Burawoy M. 2006. Intellectuals and the transformation of society: Gramsci meets Bourdieu. Inédit
- Burawoy M et al. 1991. *Ethnography Unbound. Power and Resistance in the Modern Metropolis*, Berkeley: University of California Press
- Burawoy M, Lukacs J. 1992. *The Radiant Past: Ideology and Reality in Hungary's Road to Capitalism*, Chicago: University of Chicago Press
- Burawoy M et al. 2000. *Global Ethnography. Forces, Connections and Imaginations in a Postmodern World*, Berkeley: University of California Press
- Cabanes R. 2000. L'anthropologie du travail au 21e siècle. *Anthropologie et Société* 24(1):79-94
- Calhoun C. 1991. Indirect relationships and imagined communities: large scale social integration and the transformation of everyday life. In *Social Theory for a Changing Society*, ed. P Bourdieu, JS Coleman, 95-120. New York: Westview
- Calhoun C, Lipuma E, Postone M, eds. 1993. *Bourdieu : Critical Perspectives*, Chicago University of Chicago Press
- Castel R. 1995. *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris: Gallimard

- Castells M. 1997. *The Power of Identity*, Oxford: Blackwell Publishers
- Certeau de M. 1990. *L'invention du quotidien I : arts de faire*, Paris: Gallimard
- Chalmers N. 1989. *Industrial Relations in Japan: The Peripheral Workforce*, London: Routledge
- Chiavacci D. 2005. Transition from university to work under transformation: the changing role of institutional and alumni networks in contemporary Japan. *Social Science Japan Journal* 8(1):19-41
- Chiba H. 2004. Career moves. *Look Japan* 49(575):6-11
- Clammer J. 1997. *Contemporary Urban Japan*, Malden Mass: Blackwell
- Clammer J. 2000. *Received dreams: consumer capitalism, social process, and management of the emotions in contemporary Japan*, eds. JS Eades, T Gill, H Befu, 203-222. Melbourne: Trans Pacific Press
- Clifford J. 1997. Spatial practices: fieldwork, travel, and the disciplining of anthropology. In *Anthropological Locations. Boundaries and Grounds of a Field Science*, eds. A Gupta, J Ferguson, 185-222. Berkeley: University of California
- Cole RE. 1974. *Work, Mobility and Participation. A Comparative Study of American and Japanese Industry*, Berkeley: University of California Press
- Comaroff J, Comaroff JL. 1991. *Of Revelation and Revolution*, Chicago: Chicago University Press

- Comaroff J, Comaroff JL. 1992. Ethnography and the historical imagination. In *Ethnography and The Historical Imagination*, 3-48. Oxford: Westview
- Comaroff J, Comaroff JL, eds. 2001. *Millennial Capitalism and the Culture of Neoliberalism*, Durham and London: Duke University Press
- Comaroff J, Comaroff JL. 2006. Figuring crime: quantifacts and the production of the un/real. *Public Culture* 18(1):209-46
- Cook AH, Hayashi H. 1983. *Working Women in Japan: Discrimination, Resistance, and Reform*, Ithaca, N.Y.: New York State School of Industrial and Labor Relations
- Creighton MR. 1992. The depatô: merchandising the west while selling japaneseness. In *Re-made in Japan. Everyday Life and Consumer Taste in a Changing Society*, ed. J Tobin, 42-57. New Haven and London: Yale University Press
- Crutis GL. 1999. *The Logic of Japanese Politics. Leaders, Institutions, and the Limits of Change*, New York : Columbia University Press
- Cusumano MA. 1989. *The Japanese Automobile Industry*, Cambridge Mass: Harvard University Press
- Darrah CN. 1996. *Learning and work: An Exploration in Industrial Ethnography*, New York: Garland Pub
- Dasgupta R. 2000. Performing masculinities? The salaryman at work and play. *Japanese Studies* 20(2)

- Dore RP. 1973. *British factory, Japanese factory: the Origins of National Diversity in Industrial Relations*, London: Allen & Unwin
- Dourille-Feer E. 1998. Emploi à vie et cercles de qualité. *Le Monde Diplomatique*:8
- Dourille-Feer É, Lacu C. 2003. La crise japonaise, ou comment un pays riche s'enlise dans la déflation. In *L'économie mondiale 2003*, 76-90. Paris: Éditions La Découverte
- Economic Survey of Japan. 1999. *1997-1998 Preparing for Creative Development*, Tokyo: Ministry of Finance
- Eades JS, Gill T, Befu H, eds. 2000. *Globalization and Social Change in Contemporary Japan*, Melbourne: Pacific Press
- Foucault M. 1982. Afterword: The subject and power. In *Michel Foucault: Beyond Structuralism and Hermeneutics*, ed. HL Dreyfus, P Rabinow, 208-226. Chicago: University of Chicago Press
- Fowler E. 1996. *San'ya Blues: Laboring Life in Contemporary Tokyo*, Ithaca and London: Cornell University Press
- Friedland R, Alford R. 1991. Bringing society back in: symbols, practices, and institutional contradictions. In *The new Institutionalism in Organizational Analysis*, eds. W Powell, PJ DiMaggio, Chicago: University of Chicago Press
- Fruin M. 1992. *The Japanese Enterprise System*, Oxford: Calderon Press
- Fujita M. 1989. It's all mother's fault: childcare and the socialization of working mothers in Japan. *Journal of Japanese Studies* 15(1):67-91

Gao B. 2001. *Japan's Economic Dilemma*, Cambridge: Cambridge University Press

Gaonkar DP. 2002. Toward new imaginaries: An Introduction. *Public Culture* 14(1):1-19

Garigue A. 1998. *Japonaises, la révolution douce*, Arles: Éditions Philippe Picquier

Garon S. 1987. *The State and Labor in Modern Japan*, Berkeley: University of California Press

Garon S. 1994. Rethinking modernization and modernity in Japanese history: a focus on state-society relations. *Journal of Asian Studies* 53(2):346-66

Garon S. 1997. *Molding Japanese Minds: the State in Everyday Life*, Princeton: Princeton University Press

Garon S, Maclachlan Patricia L, eds. 2006. *The Ambivalent Consumer. Questioning Consumption in East Asia and the West*, Cornell: Cornell University Press

Genda Y. 2000a. Youth employment and parasite singles. *Japan Labor Bulletin* 39(3)

Genda Y. 2000b. Don't blame the unmarried breed. *Japan Echo* 27(3)

Genda Y. 2001. *Shigoto no Naka no Aimaina Fuan: Yureru Jakunen no Genzai (A Vague Uneasiness at Work: The Shaken World of Today's Youth)*, Tokyo: Chuo Koron Shinsha

Genda Y. 2003. Dangers facing businessmen in their 20s and 30s who work for large companies. *Japan Labor Bulletin* February (1):7-12

- Genda Y. 2006. Jobless youths in Japan. *Communication*. Tokyo, Institute of Social Science, University of Tokyo. 1-29
- Gerlach ML. 1992. *Alliance Capitalism*, Berkeley: University of California Press
- Germer A. 2006. The inner and the outer domain: sexuality and the nation-state in Japanese feminist historiography. *Social Science Japan Journal* 9(1):51-72
- Ghasarian C, ed. 2002. *De l'ethnographie à l'anthropologie réflexive. Nouveaux terrains, nouvelles pratiques, nouveaux enjeux*, Paris: Armand Colin
- Giddens A. 1984. *The Constitution of Society*, Berkeley: University of California Press
- Gill T. 2001. *Men of Uncertainty: The Social Organization of Day Laborers in Contemporary Japan*, Albany: Suny Press
- Gluck C. 1985. *Japan's Modern Myths. Ideology in the Late Meiji Period*, Princeton, Princeton University Press
- Gluck C. 1993. The past in the present. In *Postwar Japan As History*, ed. A.Gordon, Berkeley: University of California Press
- Gordon A. 1985. *The Evolution of Labor Relations in Japan: Heavy Industry 1853-1955*, Cambridge
- Gordon A, ed. 1993. *Postwar Japan as History*, Berkeley: University of California Press.

- Gordon A. 1997. Managing the Japanese household: The new life movement in postwar Japan. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 4(2):245-83
- Gordon A. 1998. *The Wage of Affluence. Labor and Management in Postwar Japan*, Cambridge: Harvard University Press
- Gottfried H, Hayashi-Kato N. 1998. Gendering work: deconstructing the economic narrative of the Japanese economic miracle. *Work, Employment and Society* 12(1):25-46
- Gottfried H. 1999. Crafting gendered selves: work reorganisation and body regime in Japan, *Rationalisation, Organisation and Gender Proceedings*, pp. 1-25. Sozialforschungsstelle Landesinstitut Dortmund: Universitat Dortmund
- Gottfried H. 2003. Temp(t)ing bodies: shaping gender at work in Japan. *Sociology* 37(2):257-76
- Gottfried H. 2002. Stability and change: typifying 'atypical' employment in Japan. *ASIEN* 84:31-3
- Graham L. 1995. *On the Line at Subaru- Isuzu: The Japanese Model and American Workers*, Ithaca: ILR Press
- Gramsci A. 1991. *Cahiers de prison. Cahiers 19 à 29*, Paris: Gallimard
- Gupta A, Ferguson J. 1997. "The Field" as site, method, and location in Anthropology. In *Anthropological Locations. Boundaries and Grounds of a Field Science*, ed. A Gupta, J Ferguson, 1-46. Berkeley: University of California



- Gupta A, Ferguson J, eds. 1997. *Anthropological Locations. Boundaries and Grounds of a Field Science*, Berkeley and London: University of California Press.
- Hacking I. 1999. *The Taming of Chance*, Cambridge: Cambridge University Press
- Hacking I. 2001. *The Social Construction of What?* Cambridge MA and London: Harvard University Press
- Hall S. 1996a. The Problem of ideology: marxism without guarantees. In *Stuart Hall. Critical Dialogues in Cultural Studies*, eds D Morley, K-H Chen, 25-46. New York: Routledge
- Hall S. 1996b. Gramsci's relevance for the study of race and ethnicity. In *Stuart Hall. Critical Dialogues in Cultural Studies*, eds D Morley, K-H Chen, 411-440. New York: Routledge
- Hall S. 1996c. On Postmodernism and articulation. An interview with Stuart Hall. In *Stuart Hall. Critical Dialogues in Cultural Studies*, eds D Morley, K-H Chen, 131-150. New York: Routledge
- Hamabata M. 1990. *Crested Kimono: Power and Love in the Japanese Business Family*, Ithaca: Cornell University Press
- Hanada M. 1997. Le Japon: rattrapé par la crise ? *La Lettre de la régulation* (20)
- Hannerz U. 1980. *Exploring the City*, New York: Columbia University Press
- Harootunian H. 1989. Visible discourses/invisible ideologies. In *Postmodernism and Japan*, ed. M Miyoshi, H Harootunian, 63-92. Duke: Duke University Press

- Harootunian H. 2000a. *History's Disquiet. Modernity, Cultural Practice and the Question of Everyday Life*, New York: Columbia University Press
- Harootunian H. 2000b. *Overcome by Modernity. History, Culture, and Community in Interwar Japan*, Princeton: Princeton University Press
- Harvey D. 1990. *The Condition of Postmodernity*, Cambridge: Blackwell
- Harvey D. 2001. Capitalism: The factory of fragmentation. In *Spaces of Capital*, 7:121-127. New York: Routledge
- Hazama H. 1997. *The History of Labour Management in Japan*, Basingstoke: Macmillan Press
- Hiroki S, Mari O, Weathers C. 2001. 'Atypical' and 'irregular' labour in contemporary Japan: The authors debate. *Social Science Japan Journal* 4(2):219-23
- Hiroki S. 2001. Atypical employment: a source of flexible work opportunities? *Social Science Japan Journal* 4(2):161-81
- Hoare Q, Nowell-Smith G. 1995. *Selections from the Prison Notebooks of Antonio Gramsci*, New York: International Publishers
- Honda Y. 2004a. Freeters: Young atypical workers in Japan. *Japan Labor Review* 1(1):5-25
- Honda Y. 2004b. The Formation and transformation of the Japanese system of transition from school to work. *Social Science Japan Journal* 7(1):103-15
- Hori Y. 2005. Situations of social network of jobless youth and assistance

measures. *Japan Labor Review* 48 : 21-41

Houseman S, Osawa Machiko. 2003. *Nonstandard Work in Developed Economies: Causes and Consequences*, Kalamazoo: W.E. Upjohn Institute for Employment Research

Imamura AE. 1996. *Re-Imaging Japanese Women*, Berkeley: University of California Press

Inagami T, Nihon RK. 1988. *Japanese Workplace Industrial Relations*, Tokyo: Japan Institute of Labour

Inoue S. 1996. Sarariiman to iu shakai-teki hyôchô (The social symbol of the salaryman). In *Nihon bunka no shakaigaku: Gendai Shakaigaku 23 (The sociology of Japanese culture: contemporary sociology, volume 23)*, ed. Inoue Shun, et al., 125-142. Tokyo: Iwanami shoten

Inoue M. 2006. *Vicarious Language*, Berkeley: University of California Press

Ishida H. 1993. *Social Mobility in Contemporary Japan*, Stanford: Stanford University Press

Ishita S. 2002. Media and cultural studies in Japanese sociology: an introduction. *International Journal of Japanese Sociology* 11(1):2-5

Ito BD. 1983. *Entrepreneurial Women in Urban Japan: the Role of Personal Networks*. Ph.D University of Iwoa

Ivy M. 1993. Formations of mass culture. In *Postwar Japan as History*, ed. A Gordon, 239-258. Berkeley and London: University of California Press

- Ivy M. 1995. *Discourses of the Vanishing. Modernity, Phantasm, Japan*, Chicago: University of Chicago Press
- Iwao S. 1993. *The Japanese Women: Traditional Image and Changing Reality*, Cambridge: Harvard University Press
- Iwata K. 2003. *Diverse Working Conditions among Non-standard Employees: JIL Research Report and Policy Implications. Rep. 158*, The Japan Institute of Labour, Tokyo
- Japan Institute for Labour, Policy and Training. 2004. *4<sup>th</sup> Survey on Working Life*, JPLIT: Tokyo
- Japan Institute for Labour, Policy and Training. 2005. *Labor Situation in Japan and Analysis 2004/2005*, JPILT: Tokyo
- Japan Institute for Labour, Policy and Training. 2005. *Japanese Working Life Profile 2005/2006 – Labour Statistics*, JPILT: Tokyo
- Japan Institute for Labour, Policy and Training. 2006. *Japanese Working Life Profile 2006/2007 – Labour Statistics*, JPILT: Tokyo
- Jolivet M. 2000. *Homo Japonicus*, Paris: Picquier
- Katz R. 1998. *Japan, the System that Soured: The Rise and Fall of the Japanese Economic Miracle*, Amonk: M.E.Sharpe

- Nakamura K, Nitta M. 1995. Developments in industrial relations and human resource practices in Japan. In *Employment Relations in a Changing World Economy*, ed. RM Locke, TA Kochan, MJ Piore, 11: Cambridge: MIT Press
- Keizai Doyukai. 1998. *Economic Stimulus Measures and Corporate Reforms Leading to Structural Reforms*, Tokyo
- Kelly WW. 1986. Rationalization and nostalgia: cultural dynamics on new middle class Japan. *American Ethnologist* 13 (4): 603-618
- Kelly WW. 1990. Directions in the anthropology of contemporary Japan. *Annual Review of Anthropology* 20:395-421
- Kelly WW. 1993. Finding a place in metropolitan Japan: ideologies, institutions, and everyday life. In *Post war Japan as History*, ed. A Gordon, 189-216. Berkeley: University of California Press
- Kelly WW. 2000. Caught in the spin cycle: an anthropological observer at the sites of Japanese professional baseball. In *Moving Targets: Ethnographies of self and Community in Japan*, ed. S Long, 137-149. Cornell: Cornell University Press
- Kelly WW. 2002. At the limits of new middle class Japan: beyond "mainstream consciousness". In *Social Contracts Under Stress: The Middle Classes of America, Europe, and Japan at the Turn of the Century*, ed. Olivier Zunz, Leonard Schoppa, Nobuhiro Hiwatari, 10: New York: Russel Sage Foundation
- Kelly WW, White MI. 2005. Students, slackers, singles, seniors, and strangers: transforming a family-nation. In *Japan and Asia*, ed. Peter Katzenstein, Tadashi Shiraishi, Ithaca: Cornell University Press

- Kinmonth E. 1981. *The Self-Made Man in Meiji Japanese Thought*, Berkeley: University of California Press
- Kinzley WD. 1991. *Industrial Harmony in Modern Japan: The Invention of a Tradition*, London: Routledge
- Kochan TA, Lansbury RD, Macduffie JP. 1997. *After Lean Production: Evolving Employment Practices in the World auto Industry*, Ithaca, N.Y.: ILR Press
- Koike K. 1988. *Understanding Industrial Relations in Modern Japan*, New York: St. Martin's Press
- Koike K. 1996. *The Economics of Work in Japan*, Tokyo: LTCB International Library Foundation
- Kondo DK. 1997. *Crafting Selves*, Chicago: Chicago University Press
- Koschmann VJ. 1993. Intellectuals and politics. In *Postwar Japan as History*, ed. A Gordon, 395-423. Berkeley and London: University of California Press
- Kosho S. 2006. Angelus novus in millennial Japan. In *Japan After Japan*, ed. H Harootunian, T Yoda, 415-438. Duke: Duke University Press
- Kosugi R. 2002. *Jiyu ni Daisho-Freeter: Gendai Wakamono no Shokugyo to Kodo (Furita et le coût de la liberté : conscience et pratique occupationnelle de la jeunesse contemporaine)*, Tokyo: Nihon Rodo Kenkyu Kiko
- Kosugi R. 2004. The transition from school to work in Japan: understanding the increase in freeter and jobless youth. *Japan Labor Review* 1(1):52-67

- Kuklick H. 1997. "After Ishmael: the fieldwork tradition and its future". In *Anthropological Locations. Boundaries and Grounds of a Field Science*, ed. A Gupta, J Ferguson, 47-65. Berkeley: University of California
- Kumazawa M. 1996. *Portraits of the Japanese Workplace: Labor Movements, Workers, and Managers*, Boulder, Colo.: Westview Press
- L'Hénoret. 1993. *Le clou qui dépasse. Récits du Japon d'en bas*, Paris: Éditions La Découverte
- Laclau E, Mouffe C. 2001. *Hegemony and Socialist Strategy*, London: Verso
- Lecler Y. 1994. Les relations inter-entreprises et la flexibilité du travail: le cas du Japon. In *Emploi et relations industrielles au Japon*, ed. H Nadel, 157-184. Paris: L'Harmattan
- Lechevalier S. 2001. La sécurité d'emploi au Coeur du compromis salarial émergent. *Chroniques Internationales de l'IRES* 68 : 9-38
- Lenz I. 2006. From mothers of the nation to global civil society: the changing role of the Japanese women's movement in globalization. *Social Science Japan Journal* 9(1):91-102
- Lo J. 1990. *Office Ladies and Factory Women: Life and Work at a Japanese Company*, New York: M.E. Sharpe
- Lock M. 1990. Les trésors perdus. Ordre/désordre social et récits de révolte des adolescents japonais. *Anthropologie et Sociétés* 14(3):77-96

- Lock M. 1994. *Encounters with Aging. Mythologies of Menopause in Japan and North America*, Berkeley: University of California Press
- Long SO, Harris PB. 2000. Gender and elder care: social change and the role of the caregiver in Japan. *Social Science Japan Journal* 3(1):21-36
- Long S. 1987. *Family Change and Life Course in Japan*, Ithaca: Cornell University Press
- Long S. 2000. *Moving Targets: Ethnographies of self and Community in Japan*, Cornell: Cornell University Press
- Marcus GE, Fischer MJ. 1986. *Anthropology as Cultural Critique*, Chicago: Chicago of University Press
- Marcus GE. 1998. *Ethnography through Thick and Thin*, Princeton: Princeton University Press
- Marsh RM, Mannari H. 1988. *Organizational Change in Japanese Factories*, Greenwich, Conn.: JAI Press
- Marshall BK. 1967. *Capitalism and Nationalism in Prewar Japan. The Ideology of the Business Elite, 1868-1941*, Stanford: Stanford University Press
- Martuccelli D. 1999. *Sociologies de la modernité*, Paris: Gallimard
- Marx K. [1867]1993. *Le Capital*, Paris: Quadrige PUF
- Mathews G. 2004. Seeking a career, finding a job. How young people enter and resist the Japanese world of work. In *Japan's Changing Generations: Are Japanese*



*Young People Creating a New Society*, ed. M Gordon, B White, 121-135.  
London: Routledge Curzon

Mathews G. 1996. *What Makes Life Worth Living?* Berkeley: University of California Press

Mathews G, White B, eds. 2004. *Japan's Changing Generations: Are Japanese Young People Creating A New Society?* New York: Routledge Curzon

Miller L, Bardsley J. 2005. *Bad Girls of Japan*, New York: Palgrave Macmillan

Miyoshi M, Harootunian H. 1989. *Postmodernism and Japan*, Durham and London: Duke University Press

Moore J. 1983. *Japanese Workers and the Struggle for Power, 1945-1947*, Madison, Wis.: University of Wisconsin Press

Moore J, ed. 1996. *The Other Japan*, New York: M.E Sharpe

Morley D, Chen K-H, ed. 1996. *Stuart Hall. Critical Dialogues in Cultural Studies*, London and New York: Routledge

Morris-Suzuki T. 1998. *Re-inventing Japan: Time, Space, Nation*, New York: M.E. Sharpe

Mori S. 2004. What happens when they come back. In *Japan's Changing Generations: Are Japanese Young People Creating a New Society*, ed. M Gordon, B White, 154-170. London: Routledge Curzon

- Morishima M. 1997. Changes in Japanese human resource management: a demand-side story. *Japan Labor Bulletin* 36(11)
- Mouer R, Kawanishi H. 2005. *A Sociology of Work in Japan*, Cambridge: Cambridge University Press
- Murakami Y. 1984. *Ie* society as a pattern of civilization. *Journal of Japanese Studies* 10(2):281-367
- Nakane C. 1974. *La société japonaise*, Paris: Armand Colin
- Nakano L, Wagatsuma M. 2004. Mothers and their unmarried daughters. An intimate look at generational change. In *Japan's Changing Generations: Are Young People Creating a New Society?* ed. G Mathews, B White, 137-154. London and New York: Routledge Curzon
- Nihon Keizai Shimbun*. 2004. Unbound by company loyalty, generation Y goes job-hopping, 17 may. Tokyo
- Nippon Keidanren. 2003. *Japan 2025. Envisioning, a Vibrant, Attractive Nation in the Twenty-first Century*. Tokyo: Keizai Koho Center (Japan Institute for Social and Economic Affairs)
- Nishikubo K. 2004. Wākustairu no tayōka to hōshū seido. In *Kawaru hatarakikata to kyaria dezain*, ed. Keiso Shobō, 111-132. Tokyo
- Nitta M. 1995a. Union participation of workers in managerial and supervisory positions. *Japan Labor Bulletin*, vol. 34, 1 : 6-8

- Nitta M. 1995b. The employment practices and employment of young workers in Japan: past experience and present situation. *Japan Labor Bulletin* 34(10)
- Ogasawara Y. 2002. *Office Ladies and Salaried Men: Power, Gender, and Work in Japanese Companies*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press
- Ortner SB. 1998. Generation X: anthropology in a media-saturated world. *Cultural Anthropology* 13(3):414-40
- Ortner SB. 2005. Subjectivity and cultural critique. *Anthropological Theory* 5(1):31-52
- Osawa Machiko. 1994. Japanese-style employment Practices and male-female wage differentials. *Japan Economic Studies* 22(5-6)
- Osawa Mari. 2001. People in irregular modes of employment: are they really not subject to discrimination? *Social Science Japan Journal* 4(2):183-99
- Osawa Mari. 1994. Bye-Bye corporate warriors: the formation of a corporate-centered society and gender-biased social policies in Japan. *Occasional Papers in Labor Problem and Social Policy*
- Osawa Mari. 2000. Government approaches to gender equality in the mid-1990s. *Social Science Japan Journal* 3(1):3-19
- Pelletier P. 2003. *Japon: crise d'une modernité*, Paris: Belin
- Pempel TJ. 1997. Regime shift: Japanese politics in a changing world economy. *Journal of Japanese Studies* 23(2):333-61

- Plath DW. 1983. *Work and Lifecourse in Japan*, Albany: State University of New York Press
- Pons P. 1988. *D'Edo à Tôkyô*, Paris: Gallimard
- Pons P. 1999. *Misère et crime au Japon*, Paris: Gallimard
- Pons P. 2001. Entretien avec Gerald L. Curtis. *Le Monde*, 20 février
- Povinelli E. 1993. *Labor's Lot. The Power, History and Culture of Aboriginal Action*, Chicago: University of Chicago Press
- Povinelli E. 2001. Radical worlds: the anthropology of incommensurability and inconceivability. *Annual Review of Anthropology* 30:319-34
- Povinelli E. 2006. The peasant, his Body, and his investments. Inédit
- Povinelli E. 2006. Beyond the voice of the people: disinterring the body politic. Inédit
- Price J. 1989. *From Quality Circles to Team Concept: a Critical Review of the Japanese Labour Relations Model*, Vancouver: Institute of Asian Research, University of British Columbia
- Price J. 1995. Lean production at Suzuki and Toyota: a historical perspective. In *Lean Work. Empowerment and Exploitation in the Global Auto Industry*, ed. S Babson, 5:81-107. Detroit: Wayne State University Press
- Price J. 1997. *Japan Works. Power and Paradox in Postwar Industrial Relations*, Ithaca and London: Cornell University Press

- Ramonet I. 1996. *Nouveaux pouvoirs, nouveaux maîtres du monde*, Montréal: Éditions Fides
- Raymo JM. 2003. Educational attainment and the transition to first marriage among Japanese women. *Demography* 40(1):83-103
- Rebick M, Gottfried H. 2002. 'Atypical' and 'irregular' labour in contemporary Japan. *Social Science Japan Journal* 5(2):243-8
- Recruit .2006. *Research on the Universal Organization*. Tokyo : Works Institute.
- Roberson JE. 1995. Becoming shakaijin: working-class reproduction in Japan, *Ethnology* 34(4):293-314
- Roberson JE. 1998. *Japanese Working Class Lives*, London: Routledge
- Roberson JE, Suzuki N, eds. 2003. *Men and Masculinities in Contemporary Japan: Dislocating the Salaryman Doxa*, London: Routledge Curzon.
- Roberson JE. 2005. "Fight!! Ippatsu!!" genki energy drinks and the marketing of masculine ideology in Japan. *Social Science Japan Journal* 7(4):365-84
- Roberts G. 1994. *Staying On the Line: Blue-Collar Women in Contemporary Japan*, Honolulu: University of Hawaii Press
- Roberts G. 2000. An introduction to this issue's special topic: gendering contemporary Japan. *Social Science Japan Journal* 3(1):1-2
- Robertson J. 1991. *Native and Newcomer. Making and Remaking a Japanese City*, Berkeley: University of California Press

- Robertson J. 2001. Les bataillons féconds: le sexe et la citoyenneté au Japon Impérial. In *New Critical Approaches to Twentieth-Century Japanese Thought*, ed. L Monet, Montreal: Les Presses de l'Université de Montréal
- Rohlen TP. 1974. *For Harmony and Strength: Japan white Collard Organization in Anthropological Perspective*, Berkeley: University of California Press
- Sabel C. 1991. Moebius-strip organizations and open labor markets. In *Social Theory for a Changing Society*, ed. P Bourdieu, JS Coleman, 23-62. New York: Westview
- Sakai J. 2003. *Makeinu no Tôboe*, Tokyo: Kondansha.
- Sakai N. 1989. Modernity and its critique: the problem of universalism and particularism. In *Postmodernism and Japan*, ed. M Miyoshi, H Harootunian, 93-122. Durham and London: Duke University Press
- Sako M, Sato H, eds. 1997. *Japanese Labour and Management in Transition: diversity, flexibility and participation*, London: Routledge
- Slack DJ. 1996. The theory and method of articulation in cultural studies. In *Stuart Hall. Critical Dialogues in Cultural Studies*, eds D Morley, K-H Chen, 112-130. New York: Routledge
- Sapiro G. 2004. Une liberté contrainte. La formation de la théorie de l'*habitus*. In *Pierre Bourdieu, Sociologue*, eds L Pinto, G Sapiro, P Champagne, 49-78. Paris : fayard

- Sasagawa A. 2004. Centered selves and life choices: changing attitudes of young educated mothers. In *Japan's Changing Generations*, ed. G Mathews, B White, 171-188. London and New York: Routledge Curzon
- Sato B. 2003. *The New Japanese Women: Modernity, Media, and Women in Interwar Japan*, Durham and London: Duke University Press
- Satô K, ed. 1999. *The transformation of the Japanese Economy*, London: M. E. Sharpe
- Sato T. 2000. Twenty years after the birth of the 'new middle masses (Shin chukan taishu kara 20 nen). *Japan Echo* (August):40-4
- Schaede U. 1996. *The 1995 Financial Crisis in Japan*, San Diego: University of California
- Sennett R. 1998. *The Corrosion of Character*, New York: Norton
- Shire KA. 2000. Gendered organization and workplace culture in Japanese customer services. *Social Science Japan Journal* 3(1):37-58
- Silverberg M. 1992. Constructing the Japanese ethnography of modernity. *Journal of Asian Studies* 51(1):30-54
- Sugimoto Y. 2003. *An Introduction to Japanese Society*, Cambridge: Cambridge University Press
- Taira K. 1970. *Economic Development & The Labor Market in Japan*, New York: Columbia University Press

- Taira K. 1993. Dialectics of economic growth, national power, and distributive struggles. In *Postwar Japan as History*, ed. A Gordon, 167-186. Berkeley and London: University of California Press
- Takanashi A. 1995. Employment practices and unemployment in contemporary Japan. *Japan Labor Bulletin* 34(4)
- Takemae E. 2002. *Inside GHQ. The Allied Occupation of Japan and its Legacy*, New York: Continuum
- Tamanoi MA. 1990. Women's Voices: their critique of the anthropology of Japan. *Annual Review of Anthropology* 19:17-37
- Taylor C. 2002. Modern social imaginaries. *Public Culture* 14(1):91-124
- Thomann B. 2006. La Kyôchôkai et la formation de la politique sociale (1919-1945). In *Japon Pluriel 6*, ed. E Leggeri-Bauer, Sakae Murakami-Giroux, Weinberg de Touchet, Paris: Philippe Picquier
- Thompson EP. 1963. *The Making of the English Working Class*, New York: Random House
- Thompson JB. 1990. *Ideology and Modern Culture*, Stanford: Stanford University Press
- Thompson P, Warhurst C. 1998. *Workplaces of the Future*, Hampshire: Macmillan Business
- Tipton EK. 2002. *Modern Japan*, London: Routledge



- Tobin J. 1992. *Re-Made in Japan : Everyday Life and Consumer Taste in Changing Society*, New Haven and London: Yale University Press
- Totsuka H. 1995. The transformation of Japanese industrial relations: a case study of the automobile industry. In *Lean Work. Empowerment and Exploitation in the Global Auto Industry*, ed. S Babson, 6:108-128. Detroit: Wayne State University Press
- Tsuchiya M, Konomi Y. 1997. *Shaping the Future of Japanese Management: New leadership to Overcome the Impending Crisis*, Tokyo: LTCB International Library Foundation
- Tsurumi P. 1990. *Factory Girls. Women in the Thread Mills of Meiji Japan*, Princeton: Princeton University Press
- Tsutsui W. 1998. *Manufacturing Ideology: Scientific Management in Twentieth-Century Japan*, Princeton : Princeton University Press
- Turner CL. 1995. *Japanese Workers in Protest: an Ethnography of Consciousness and Experience*, Berkeley: University of California Press
- Ueno C, Martinez O.P. 1987. The position of Japanese women reconsidered. *Current Anthropology* 28
- Ulin RC. 2002. Work as cultural production: labour and self-identity among southwest French wine-growers. *Journal of the Royal Anthropological Institute* 8(4):691-712
- Uno KS. 1993. The death of "good wife, wise mother"? In *Postwar Japan as History*, ed. A Gordon, 293-322. Berkeley: University of California Press

- Uno KS, Molony B. 2005. *Gendering Modern Japanese History*, Cambridge: Harvard University Press
- Vlastos S. 1998. *Mirror of Modernity: Invented Tradition of Modern Japan*, Berkeley: University of California Press
- Wacquant L. 1992. Introduction. In *Réponses. Pour une anthropologie réflexive*, P Bourdieu et L Wacquant, 13-42. Paris : Éditions du Seuil
- Wacquant L. 2004. Habitus. In *International Encyclopaedia of Economic Sociology*, ed. M Zafirovski, 315-319. London, Routledge
- Wakisaka A.1997. Women at work. In *Japanese Labour and Management in Transition*, ed. M Sako, H Sato, London: Routledge
- Weathers C. 2001. Changing white-collar workplaces and female temporary workers in Japan. *Social Science Japan Journal* 4(2):201-18
- Weathers C. 2005. In search of strategic partners: Japan's campaign for equal opportunity. *Social Science Japan Journal* 8(1):69-9
- Weathers C. 2005. Equal opportunity for Japanese women - What progress? *Japan Focus*:1-5
- Weber M. 1957. *Économie et société*, Paris : Gallimard
- Weber M. 1964. *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris: Plon
- White MI. 1987. The virtue of Japanese mothers: Cultural definitions of women's lives. *Daedalus* 116:149-63

- White MI. 1991. *Challenging Tradition: Women in Japan*, New York: Japan Society
- White MI. 2002. *Perfectly Japanese: Making Families in an Era of Upheaval*, Berkeley and London: University of California Press
- White Paper on the National Lifestyle. 2004. *Perceptions and Lifestyles on the Childrearing Generation (summary)*, Tokyo: Cabinet office Government of Japan
- White Paper on the National Lifestyle. 2003. *Deflation and Lifestyles: Job-hoppers Today (summary)*, Tokyo: Cabinet office Government of Japan.
- Whittaker DH. 1997. *Small Firms in the Japanese Economy*, Cambridge: Cambridge University Press
- Williams R. 1979. *Marxism and Literature*, Oxford: Oxford University Press
- Willis P. 1977. *Learning to Labor*, New York: Columbia University Press
- Yamada M. 2000. The Growing crop of spoiled singles. *Japan Echo* 27(3)
- Yamada T. 2000. Japanese capitalism and the companyist compromise. In *The Japanese Capitalism in Crisis . A "Regulationist" Interpretation*, ed. R Boyer, T Yamada, London: Routledge
- Yoda T. 2000. A road map to millennial Japan. *South Atlantic Quarterly* 99(4):630-68
- Yoda T. 2000. The rise and fall of maternal society: gender, labor, and capital in contemporary Japan. *South Atlantic Quarterly* 99(4):865-902

Yoda T, Harootunian H, eds. 2006. *Japan after Japan*, Durham and London: Duke University Press

Young L. 1999. Marketing the modern: department stores, consumer culture, and the new middle class. *International Labor and Working-Class History* (55):52-70

ANNEXE I

QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE SUR LES JEUNES ADULTES ET  
LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU JAPON

## Enquête sur les jeunes adultes et le marché du travail au Japon

Ce questionnaire porte sur les opinions et les expériences des jeunes adultes en relation au travail. Il s'insère dans un projet de recherche de l'Université de Montréal (Québec, Canada) qui vise à comprendre le vécu des jeunes adultes face aux changements du marché du travail au Japon.

Ce questionnaire est entièrement anonyme et vos réponses sont confidentielles. Ceci signifie qu'il ne contient aucune information nominative à votre sujet (nom, etc.) et qu'il est impossible de vous identifier à partir de ces réponses. De plus, personne de votre entourage ne peut accéder à vos réponses (employeur, famille, etc.). Seul le chercheur principal, qui est soumis à des règles déontologiques strictes, a accès aux questionnaires dans le cadre de la recherche.

Vos opinions sont très importantes pour nous. Il est important que vous répondiez aux questions sincèrement. De plus, votre participation à ce questionnaire est volontaire et vous n'êtes pas dans l'obligation d'y répondre.

Merci de votre participation !

Pour répondre aux questions 1 à 6, veuillez encerclez la réponse qui correspond le mieux à votre situation ou l'indiquer dans l'espace réservé à cet effet.

1) De quel sexe êtes-vous ?

- a. Féminin
- b. Masculin

2) Quel âge avez-vous ? \_\_\_\_\_

3) Quel est votre statut civil ?

- a. Je suis célibataire

- b. Je suis marié
- c. Je vis avec mon conjoint sans être marié

4) Ou habitez-vous ?

- a. J'habite chez mes parents
- b. J'habite seul ou avec mon conjoint

5) Présentement qu'elle est votre occupation ?

- a. Je suis aux études
- b. J'ai terminé mes études et je suis en recherche d'emploi
- c. Je suis sur le marché du travail
- d. J'étais sur le marché du travail et j'ai perdu mon emploi
- e. Autre

---

---

6) Qu'elle est l'activité professionnelle de vos parents (indiquer l'emploi antérieur à la retraite) ?

---

---

Pour les questions 7 à 24, veuillez écrire votre réponse sur une feuille de votre choix. N'oubliez pas d'indiquer le numéro de la question à laquelle vous répondez.

7) Quel emploi occupez-vous (ou pensez-vous occuper lorsque vous aurez fini vos études) ?

8) Comment voyez-vous votre avenir au sein de l'entreprise ?

9) Dans l'idéal, quel emploi aimeriez-vous exercer ?

10) Avez-vous déjà changé d'emploi ? Pourquoi ?

- 11) Que pensez-vous du travail dans une grande entreprise ?
- 12) Qu'elle est votre définition d'une vie professionnelle réussie ?
- 13) Quelle signification donnez-vous au travail. Est-ce simplement un moyen de faire de l'argent ou une façon de réaliser des attentes existentielles (des intérêts) ?
- 14) À votre avis, quels sont les aspects positifs de la vie professionnelle ?
- 15) À votre avis, quels sont les aspects négatifs de la vie professionnelle ?
- 16) Que pensez-vous de la situation actuelle au Japon ?
- 17) Comment voyez-vous votre avenir professionnel dans le contexte économique actuel ?
- 18) Pourquoi le modèle des grandes entreprises est-il encore si prestigieux alors qu'il y a tant de difficultés ?
- 19) Quelles sont les différences entre les conditions actuelles du marché du travail et celles de la génération précédente ?
- 20) En quoi vos valeurs (travail, famille, loisirs) diffèrent-elles de celles de vos parents ?
- 21) Que pensez-vous des Furita ? Selon vous, est-ce un nouveau phénomène ou simplement le reflet des conditions du marché du travail qui ont changé ?
- 22) Qu'est ce qui motive vos choix de travail (argent, intérêts, obligations...) ?



23) Comment vos choix de carrière influencent-ils vos choix familiaux ? Et inversement comment vos choix familiaux influencent-ils vos choix de carrière ?

24) Pour vous, qu'est-ce qui définit une vie réussie ?

## 日本における労働市場及び若い成年者に対する調査

この質問表は若い成年者(35歳未満)が近年、日本の労働市場における変化にどの様に対応しているかを課題としたモントリオール大学(カナダ、ケベック州)の研究論文のためのものです。なお、本調査は内密であり、お名前を書いて頂く必要はありません。返答から身元を確認することはありませんし、雇用主やご家族の方々もこの調査の内容を見ることも一切ありません。職業倫理上の厳密な規定に従って当研究者以外誰もこの内容を見ることはありません。

もちろん、本質問表を記入する義務はありませんし、ご自由に参加することになっています。しかしながら、ご意見が非常に大事ですから、正直に答えて頂ければ幸いです。

ご参加して頂いてありがとうございます

1から6までの質問については一番適当な返答を囲むか、下線のところを記入してください。

1) 性別

- a. 女性
- b. 男性

2) 年齢 \_\_\_\_\_歳

3) 身分

- c. 未婚者
- d. 既婚者

e. 未婚者ですが、配偶者と同棲しています

4) 居住状況

f. 実家

g. 一人暮らし、又は夫婦、同棲

5) 現在の仕事

h. 学生

i. 卒業したが就職活動中です

j. 就労者

k. 就労したが失業しました

l. その他

---

---

6) ご両親の職務（又は退職前の職務）

---

---

7から24までの質問については、  
必要に応じて別紙を使ってください。別紙を使った場合、質問番号も記入し  
てください。

7) 現在の職務は何ですか（又は卒業後、予定している職務）

8) 現在勤務している会社における自分の未来をどう見ているのですか

9) 理想的な職務は何ですか

- 10) 転職したことがありますか。転職した場合その理由を述べてください。
- 11) 大企業における勤務に関してどう思いますか。
- 12) 成功した職業生活とはどういうものか教えてください。
- 13) 仕事するというのはどういう意味ですか。金を稼ぐ方法ですか。あるいは自分自身の期待に応える方法の一つですか。
- 14) 職業生活における良い点は何ですか。
- 15) 職業生活における悪い点は何ですか。
- 16) 現在日本の情勢についてどう思うのですか。
- 17) 現在の経済状況において自分自身の職業未来をどう評価するのですか。
- 18) 困難な状況にもかかわらずなぜ大企業は相変わらず魅力があるのですか。
- 19) 現在の労働市場条件と前の世代のそれとはどう違うのですか。
- 20) ご両親と比較して価値観（職務、家族、娯楽など）はどう違うのですか。

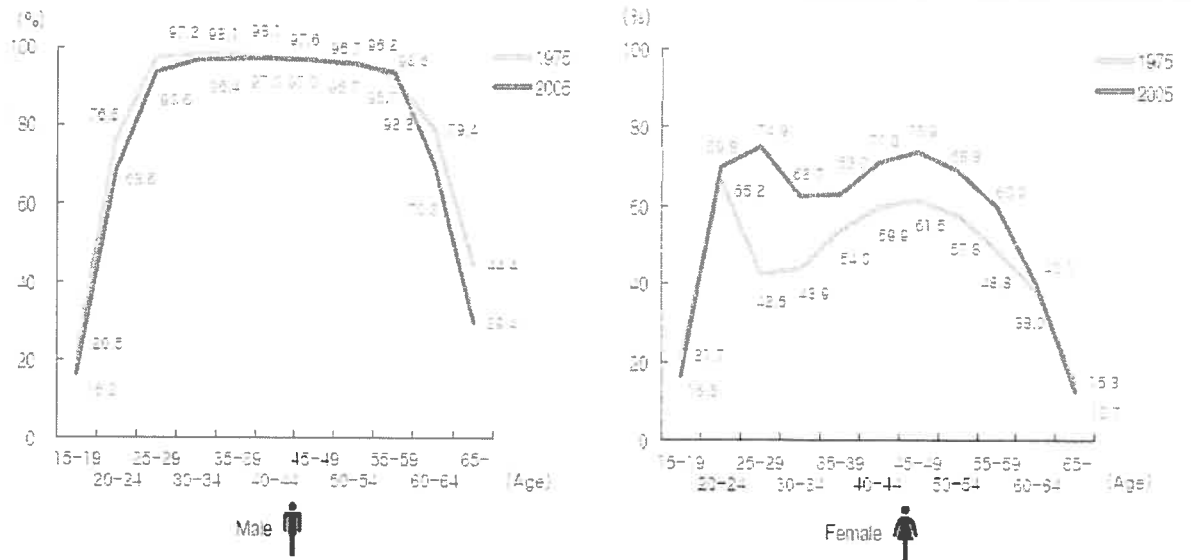
- 21) フリーターに関するご意見を述べてください。新しい現象ですか、或いは変更した労働市場の結果ですか。
- 22) 仕事を選択する動機は何ですか。（金、興味、義務など）
- 23) 職業生活が家庭生活に影響を及ぼしていますか。又は反対に家庭生活は職業生活に影響を及ぼしていますか。
- 24) 「成功した人生」と言えるには何が必要なのでしょうか。

ANNEXE II

TAUX DE PARTICIPATION À LA FORCE DE TRAVAIL SELON LE GENRE ET  
LE GROUPE D'ÂGE

Taux de participation à la force de travail selon le genre et le groupe d'âge

8. Labor Force Participation Rate by Gender and Age Group  
 性・年齢階級別労働力率の推移



Source: Statistics Bureau, Ministry of Internal Affairs and Communications, *Labour Force Survey*.

Tiré de Japan Institute for Labour, Policy and Training, 2006. *Japanese working Life Profile 2006/2007 – Labour Statistics*.

---

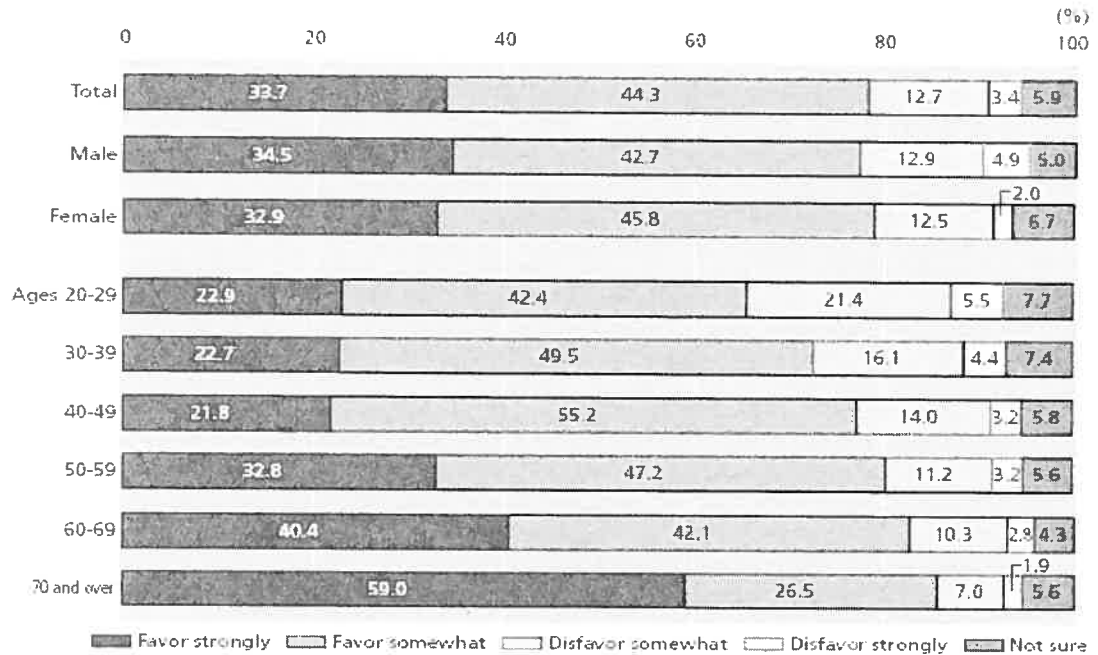
ANNEXE III

TABLEAU SUR LES ATTITUDES DES TRAVAILLEURS AU SUJET  
DE L'EMPLOI À VIE



## Attitudes des travailleurs au sujet de l'emploi à vie

### III-2 Attitudes of Workers Towards Lifetime Employment



Source: 4th Survey on Working Life (2004), The Japan Institute for Labour Policy and Training

Note: Responses to the question "What is your view regarding the typically Japanese lifetime employment, working at one company until retirement?"

Tiré de Japan Institute for Labour, Policy and Training, 2004. *4<sup>th</sup> Survey on Working Life*.

