

Université de Montréal

Masculinité en crise : transformation des pratiques et des représentations de la masculinité chez les jeunes salariés japonais

par
Emil Pacha Valencia

Département d'Anthropologie
Faculté des Arts et des Sciences

Mémoire présenté à la Faculté des Arts et des Sciences
en vue de l'obtention du grade de M. Sc. en anthropologie

mars, 2013

© Emil Pacha Valencia, 2013

Université de Montréal
Faculté des Arts et des Sciences

Ce mémoire intitulé :

Masculinité en crise : transformation des pratiques et des représentations de la masculinité chez les jeunes salariés japonais

Présenté par :

Emil Pacha Valencia

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Robert Crépeau
Président-rapporteur

Bernard Bernier
Directeur de recherche

Gilles Bibeau
Membre du jury

RÉSUMÉ

Durant la deuxième moitié du 20^e siècle, divers aménagements structurels ont amené l'idéologie du système d'entreprise japonais à être acceptée globalement, non seulement comme un modèle légitime, mais aussi comme un modèle à suivre (et à poursuivre). Figure emblématique de ce système, le « salaryman » – employé masculin régulier des grandes entreprises ou administrations japonaises – s'est imposé au sein de la société japonaise. L'idéologie que véhicule le système d'entreprise a dès lors été interprétée par quelques auteurs comme un discours hégémonique, une image culturellement dominante du travail et de la vie quotidienne au Japon.

Aujourd'hui, à la suite d'une conjoncture économique particulière fruit de la crise économique des années 1990, l'image du salaryman s'effrite et son caractère hégémonique tend à se fragmenter pour laisser place à de nouvelles pratiques et à de nouvelles valeurs souvent antagonistes avec les discours et les représentations du travail et de la masculinité qui ont dominé jusqu'alors. Une analyse historique et une enquête de terrain (entrevues semi-directives) nous montreront à la fois pourquoi le salaryman peut être compris comme un discours hégémonique et comment les nouvelles pratiques et représentations des jeunes japonais témoignent du caractère nouvellement fragmentaire de l'image du salaryman en contexte de crise. Ces résultats nous amèneront à considérer plus globalement l'implication des transformations du système d'emploi dans le changement social au Japon.

MOTS-CLÉS

Japon; changement social; hégémonie; idéologie; représentation; pratiques; masculinité; capitalisme; entreprises; anthropologie historique.

ABSTRACT

During the second half of the twentieth century, several structural processes have led the ideology of the Japanese employment system to be globally accepted, not only as a legitimate system, but as a model to be followed and pursued as well. The “salaryman”, the iconic figure of this system – that is the male employee of the big Japanese corporations or administrations – has been imposed into Japanese society as a unique model of masculinity. The ideology conveyed by the employment system has then been seen by a few authors as a hegemonic discourse, a culturally dominant image of work and daily life in Japan.

Today, following the economic conjuncture caused by the economic crisis of the 1990s, the image of the salaryman is crumbling and is losing its hegemonic value to give way to new practices and values antagonistic with the previous discourses and the representations of work and masculinity. A historical analysis and a field survey (semi-structured interviews) would show us how the salaryman can be analysed as a hegemonic discourse and why the new practices and representations of the young Japanese men reflect the newly fragmentary nature of the image of the salaryman within a crisis context. These results will lead us to more broadly consider the implications of the transformations of the Japanese employment system in the social change in Japan.

KEYWORDS

Japan; social change; hegemony; ideology; representation; practice; masculinity; capitalism; company; historical anthropology.

TABLE DES MATIÈRES

Résumé.....	iv
Mots-clés.....	iv
Abstract.....	v
Keywords.....	v
Liste des titres et abréviations	viii
Remerciements	x
INTRODUCTION : Question de recherche, objectifs et problématique	1
Propos liminaire	1
Objectif de recherche et problématique	5
Plan du mémoire	8
CHAPITRE 1 CADRE THÉORIQUE ET MÉTHODOLOGIQUE	11
1.1 Cadre théorique.....	11
1.1.1 Théorie de la pratique, objectivisme et subjectivisme, pratique et représentation 11	
1.1.1.a La théorie de la pratique.....	11
1.1.1.b Objectivisme et subjectivisme, réalité et représentation.....	13
1.1.2 Espace social, classes et fractions	15
1.1.2.a Espace social	15
1.1.2.b Classes sociale et habitus.....	16
1.1.2.c Luites de représentation	17
1.1.3 L'« agentivité » (<i>agency</i>)	19
1.1.4 Hégémonie et idéologie	21
1.1.4.a Hégémonie et marxisme.....	21
1.1.4.b Implications théoriques du concept d'hégémonie	25
1.1.5 Masculinité et masculinité hégémonique	29
1.1.5.a Masculinités et études de genre.....	29
1.1.5.b Masculinité hégémonique	31
1.2 Méthodologie	32
1.2.1 Sources bibliographiques.....	32
1.2.2 Entrevues.....	33
1.2.2.a Échantillon.....	33
1.2.2.b Forme	34
1.3 Conclusion théorique.....	35
CHAPITRE 2 MISE EN PLACE DU CADRE DU SYSTÈME JAPONAIS D'ENTREPRISE ET DE « L'IMAGE HÉGÉMONIQUE » DE LA MASCULINITÉ	36
2.1 La restauration de Meiji et la transition au capitalisme (1868-1945)	36
2.1.1 Le déclin du système politique des Tokugawa	36
2.1.1.a Le système politique et social des Tokugawa : bref aperçu	36
2.1.1.b Le développement de la classe ouvrière et l'absence de guildes interurbaines	38
2.1.2 L'avènement du capitalisme industriel	39
2.1.2.a Les problèmes de la mobilité	39
2.1.2.b Taylorisme et gestion scientifique	42

2.1.2.c La systématisation du travail industriel et le contrôle direct.....	43
2.1.3 La mise en place de l'idéologie d'entreprise	45
2.1.3.a Les lois du travail et les « belles coutumes »	45
2.1.3.b Les prémices du « système japonais d'entreprise »	47
2.1.3.c La conception du travail	48
2.2 Haute croissance et hégémonie : le paradigme du « salaryman » (1945-1985)	48
2.2.1 Conflits et démocratie (1945-1947)	49
2.2.1.a La contre-attaque du patronat et la mise au pas des syndicats (1947-1955)	51
2.2.1.b Le système japonais de relations de travail : modalités et idéologie	53
2.2.1.c Le « compromis micro-corporatiste »	55
2.2.1.d Les syndicats et la main d'œuvre périphérique.....	57
2.2.2 Le paradigme du <i>salaryman</i>	58
2.2.2.a Avertissements théoriques	59
2.2.2.b Le salaryman et la masculinité	61
2.2.2.c Salaryman et classe sociale	66
CHAPITRE 3 CRISE ET MASCULINITÉ : TRANSFORMATION DES PRATIQUES ET DES REPRÉSENTATIONS	70
3.1 La crise économique	71
3.1.1 Les causes : l'économie de bulle et la spéculation financière	71
3.1.2 Les effets sur le régime de travail et sur les salariés	74
3.1.2.a L'identification à l'entreprise et au groupe.....	74
3.1.2.b La bienveillance de l'entreprise et la loyauté des salariés.....	77
3.1.2.c Mobilité et indépendance.....	79
3.2 Travail hors-norme : freeters et parasite singles	82
3.3 Vers la fin de l'hégémonie du salaryman?	86
3.3.1 L'« ikigai »	86
3.3.2 De la crise économique à la crise de représentation.....	89
3.3.2.a La fin du daikokubashira?	91
3.3.2.b Le shakaijin, ou « l'homme social »	94
3.3.3 Des hommes « moins masculins »?	96
3.3.3.a « Mesuka », ou la féminisation des hommes	96
3.3.3.b Les hommes « herbivores »	98
3.3.4 Salaryman <i>de facto</i>	100
3.3.5 La situation des femmes.....	102
Conclusion : des crises et des hommes	106
Pour une anthropologie historique constructiviste	110
Bibliographie	113

LISTE DES TITRES ET ABRÉVIATIONS

JPC – *Japan Productivity Center*
JTB – *Japan Travel Bureau*
MHLW – Ministry of Health, Labor and Welfare
PDJ – Parti démocrate du Japon
PIB – Produit intérieur brut
PLD – Parti libéral-démocrate
PNB – Produit national brut
QC – *Quality Control*
SCAP – *Supreme command for allied power*

cf. – *confer*
et s. – et suivant(es)
i.e. – *id est*
ibid. – *ibidem*
p. ex. – par exemple

À ma grand-mère.

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier Bernard Bernier, mon directeur de recherche, pour son soutien à tous les niveaux et pour sa disponibilité sans faille. Il a toujours été une grande source d'inspiration pour moi et un exemple de rigueur intellectuelle. Sans sa passion pour le Japon et sa soif de connaissance qu'il a su me transmettre, je ne serai sans doute pas là où je suis aujourd'hui.

Merci aussi à Patrick, mon cousin, qui, le premier, me fit découvrir un Japon que je ne connaissais alors qu'à travers les livres.

Je voudrais également remercier les différents professeurs que j'ai connus, plus ou moins formellement, au département d'anthropologie de l'Université de Montréal, et plus particulièrement Robert Crépeau, Gilles Bibeau, Louise Paradis, Jean-Michel Vidal et Michelle Drapeau. La richesse que j'ai tirée des différents cours et séminaires du département est incommensurable. Merci également au personnel administratif, et plus particulièrement à Andrée Dufour, Johanne Lynch, Elcie Cantave et Marc-André Dubée, qui ont su me guider à travers les méandres de l'administration.

Au Québec, merci à Pascale Coulette, Danielle Noiseux, Dominique Caouette, Livia Monnet et David Ownby du Centre d'études de l'Asie de l'Est. Merci aux chargées de cours avec qui j'ai travaillé : Sachiyo Kanzaki, Catherine Laurent-Sédillot et Marie-Ève Paré. Merci aussi à Evelyne, Maurice, et à toute l'équipe du Fifeq.

En France, merci au Dr Alain Froment du Musée de l'Homme pour m'avoir ouvert sa porte et m'avoir donné sa confiance malgré mon manque d'expérience. Ce premier stage dans un laboratoire de recherche a été décisif pour la poursuite de mes études.

Au Japon, merci à Masatoshi, pour m'avoir supporté dans 20 mètres carrés pendant plus de trois mois de terrain. Merci également à Nagamine Noriko, Hiraki Daizaburo, Toshi, Bae Hyunjin, ainsi qu'à tous les anonymes qui ont bien voulu m'accorder de leur précieux temps pour répondre à mes innombrables questions.

À Cuba, merci à ma famille, et plus particulièrement à Daniel, Mayin, Jesus et Tito, qui ont su, avec leurs sourires, me montrer que le bonheur tient parfois à peu de choses.

Enfin, je tiens à remercier mes parents et mon frère, pour m'avoir soutenu dans mes choix et pour avoir toujours cru en moi.

INTRODUCTION : QUESTION DE RECHERCHE, OBJECTIFS ET PROBLÉMATIQUE

PROPOS LIMINAIRE

L'histoire des régimes, des institutions, des événements ou des idées fonctionne non comme *culture historique*, simple accumulation de biens symboliques qui est à elle-même sa fin, mais comme méthode de perception et d'action politiques, ensemble de schèmes opératoires qui permettent d'engendrer, en dehors de toute référence aux situations originaires, des discours ou des actions chargées de toute une expérience historique (Bourdieu et Boltanski, 2008 : 78-79).

L'idée de cette recherche est le résultat d'une suite d'évènements fortuits, d'expériences et de rencontres qui ont éveillé ma curiosité au fil des ans et nourri mon envie d'en savoir plus et de comprendre un peu mieux une société que je ne connaissais jusqu'alors qu'à travers les yeux naïfs du voyageur. J'ai découvert le Japon pour la première fois en 2003, à l'âge de 16 ans. Le pays émergeait tout juste d'une crise économique et sociale dont je ne comprendrai les tenants et les aboutissants que bien des années plus tard. C'est plus tard également que je saisirai les implications de la phrase de mon cousin japonais par alliance lorsqu'il me parlait de son pays : « Ah! J'aurais tellement aimé que tu connaisses le Japon d'il y a 20 ans! Ça a tellement changé depuis! ».

La nostalgie de mon cousin pour une époque apparemment révolue évoque avec force deux thèmes, apparemment inconciliables, qui m'ont toujours intrigué et qui ont dirigé mes recherches depuis lors : la tension entre la permanence des structures et les transformations sociales. Dans une société hautement différenciée telle que la société japonaise, les structures sociales semblent posséder une inertie telle que tout changement, même infime, semble difficilement concevable. Il n'est qu'à regarder

l'aménagement du métro ou des services à Tokyo, des réseaux de transports à l'échelle nationale, ou tout simplement des entreprises et des services pour être frappé par ce haut degré d'organisation. Tout semble à sa place, et l'apparente paix sociale qui régnait au Japon m'avait alors toujours paru être la preuve de cette inertie *de facto*.

Pourtant les transformations ont été nombreuses au Japon depuis le début du 19^e siècle et l'importation du capitalisme de l'occident. Touché durement par la débâcle de la Seconde Guerre mondiale, le Japon a entamé, dès les années 1950, une course à l'industrialisation qui l'a mené au rang de deuxième puissance économique après les États-Unis – place tout récemment concédée à la Chine. Pendant la période dite de « Haute croissance », de nombreux auteurs ont expliqué les succès économiques du Japon en faisant appel à des thèses diverses, toutes vantant le caractère fondamentalement distinct (ou unique) des relations de travail au Japon, qui seraient non pas fondées sur l'exploitation ou l'accumulation du capital, mais sur la coopération et sur des relations affectives – s'apparentant aux liens familiaux – entre patrons et employés. Figure de proue de ce système et image dominante de la masculinité, le *salaryman*¹ (néologisme emprunté à l'anglais *salaried man* pour désigner les salariés des grandes entreprises ou bureaucrates japonais gagnant un salaire) était alors vanté comme le héros de la croissance économique, une sorte d'Atlas japonais portant sur ses épaules l'avenir économique et social de la nation. Il était attendu de lui qu'il se sacrifie pour son travail, montre un zèle sans égal pour les tâches qui lui étaient confiées, ne compte pas ses heures supplémentaires (bien souvent non payées), et passe une bonne partie de son temps libre avec ses collègues de bureau, sa « nouvelle famille ». En retour, l'entreprise s'engageait à prendre soin de lui, à assurer ses besoins et ceux de sa famille, et à lui fournir une sécurité d'emploi quelle que soit la conjoncture, et ce jusqu'à ses 60 ans. Ce système de compromis plus ou moins tacite s'est accompagné de tout un arsenal idéologique

¹ Au Japon, on utilise le katakana ou l'alphabet romanisé (*romaji*) pour le désigner : *sarariiman*. Ici, et dans le but de faciliter la lecture, nous utiliserons l'écriture anglicisée du terme : *salaryman*.

proposant, entre autres, une stricte division sexuelle des tâches : il était attendu des femmes qu'elles s'occupent du foyer et de l'éducation des enfants à temps plein pendant que leur mari s'occupait de la nation par l'entremise de leur dévotion à l'entreprise. C'est durant ces années de « miracle économique » (1960 à 1989 environ) que l'entreprise a été perçue comme le site majeur de la construction masculine de l'identité : la vie des hommes était réduite à celle d'employé dans la « grande communauté d'entreprise », et l'expérience des cols blancs des grandes entreprises devenait dès lors représentative des travailleurs japonais dans leur ensemble.

Malgré tout, le Japon a été touché par une grave crise financière au début des années 1990, principalement à cause de l'éclatement de la bulle spéculative des années 1980. La crise financière s'est vite transformée en crise économique, entraînant la faillite de nombreuses entreprises dans les secteurs financiers et manufacturiers, une pénurie de capitaux et une baisse des investissements ainsi qu'une diminution considérable de la consommation des ménages. Le tout a entraîné une forte déflation et une contraction du marché interne, et a obligé les entreprises à réduire les coûts, bien souvent grâce à des restructurations et à des modifications dans le régime de travail. Insérées dans un réseau institutionnel reliant, d'une part, l'éducation et la famille et, de l'autre, la bureaucratie et le Parti libéral démocrate (PLD)², les entreprises en difficulté ont vite symbolisé, dans le discours, la faillite de la nation tout entière.

Devenue crise sociale, les médias ont parlé « d'âge de glace » de l'économie, pour symboliser le gel du recrutement des jeunes à la sortie des écoles, ou encore de « génération perdue », pour parler des nouveaux jeunes ne trouvant (ou ne cherchant) pas d'emploi dans le système des grandes entreprises. Ces derniers ont

² Les auteurs ont parlé de « système de 1955 ». Il était fondé sur : la croissance économique en tant qu'objectif national ; la domination politique du PLD et l'alliance avec les bureaucrates ; la coopération entre les entreprises et les fonctionnaires dans les décisions gouvernementales dans le domaine économique ; et la consolidation du « système japonais de relations de travail » mis en place à la fin des années 1940. Pour plus de détails, voir : Bernier, 2009 : chapitre 4.

été dépeints comme égoïstes, asociaux, mésadaptés, et ne voulant pas participer à l'effort national à travers leur travail dans une grande entreprise. Cette nouvelle génération repousse l'âge du mariage, reste plus longtemps chez ses parents, hésite de moins en moins à changer de travail, et assume des valeurs telles que « l'épanouissement de soi », « le libre choix », « l'indépendance » et « la créativité » – autant de valeurs qui peuvent paraître paradoxales en temps de crise.

Depuis un peu plus d'une dizaine d'années, la vie de salaryman – et toutes les images et comportements qu'il véhicule – ne semble plus être considérée par les jeunes hommes comme l'unique voie possible, et ce malgré les difficultés toujours croissantes à se trouver un emploi stable et bien rémunéré. Alors que le Japon s'enfonce dans une crise profonde, renforcée par la crise des *subprimes* américaine et la catastrophe nucléaire de Fukushima, ces attitudes tendent à augmenter, à s'affirmer de plus en plus au point que les livres de psychologie populaire sur « l'accomplissement de soi » deviennent vite des *bestsellers* en librairies (Robertson et Suzuki, 2003). Parallèlement, des discours sur la perte des hommes ou sur le féminisation de la société (*mesuka*) ont vu le jour. Quoiqu'il en soit, les années 1990 n'ont pas seulement vu apparaître des changements au niveau macro-social, mais aussi des changements au niveau micro, dans les pratiques et les stratégies vis-à-vis du travail et de l'emploi, dans l'expérience ou dans les représentations du travail et de la masculinité.

Une question émerge alors : *comment expliquer les changements dans les représentations de la masculinité au Japon en contexte de crise économique et sociale?*

Cette question centrale, qui guidera ma recherche, implique plusieurs questions subséquentes : Comment relier ces changements au niveau microsocial à des changements au niveau macro? Quel est le lien entre ces représentations et les

pratiques des jeunes hommes : est-ce que ce sont les représentations qui déterminent les pratiques ou, inversement, les pratiques qui structurent les représentations? Que signifient ces changements au niveau du vécu, de l'expérience, et des stratégies vis-à-vis du travail?

OBJECTIF DE RECHERCHE ET PROBLÉMATIQUE

L'objectif de cette recherche sera donc double : d'une part revenir sur les évènements socio-historiques qui ont amené le salaryman à être accepté globalement comme une image dominante de la masculinité, ce que nous nommerons une « image hégémonique » ; et, d'autre part, tenter de comprendre pourquoi (et comment), en contexte de crise économique et sociale, son image se fragmente pour laisser place à de nouvelles représentations de la masculinité, parallèlement à l'apparition de nouvelles pratiques et stratégies des jeunes hommes japonais vis-à-vis du travail. Fondée sur une recherche de terrain effectuée en 2012 et à la lumière des travaux en anthropologie historique et en anthropologie du changement social, cette étude de cas nous permettra de mettre en lumière la dynamique complexe qui existe entre pratiques et représentations sociales. Ces objectifs généraux impliquent plusieurs considérations :

Premièrement, la dialectique du choix et des contraintes se construit historiquement dans chaque société, et elle est médiatisée par la culture (Kelly, 1998). Ce postulat implique que, lorsque l'on analyse une société donnée, on prenne en compte le fait que les modes d'organisation et de pensée sont des produits historiques qui naissent et se développent selon des processus et des conditions propres à un lieu donné. Il s'ensuit une diversité de conceptions et de dimensions liée à ces mêmes activités – conceptions qui, durant une période définie de l'histoire, peuvent revêtir un caractère hégémonique qui les rend acceptées (et acceptables)

par tous les membres (ou presque) d'une société donnée (Bernier, 2009 ; Hall, 1988, 1996).

Deuxièmement, et en prolongement du premier point, il faut faire attention aux connivences de sens. Alors que ces modèles ou conceptions – l'entreprise comme communauté, le salaryman comme égérie des hommes, la grande classe moyenne japonaise, etc. – tendent à être présentés (et représentés) comme des modèles culturels et organisationnels inconscients, je partage le point de vue des Comaroff (1991) selon lequel il faut les voir comme des éléments du discours, ayant certes une base dans le réel, mais faisant néanmoins partie de l'idéologie. On peut alors distinguer clairement ce qui fait partie de la culture (ou de l'habitus), et ce qui fait partie de l'idéologie, comme discours cherchant à influencer le jugement et la pensée et tentant d'imposer une vision légitime du monde social. Bien que l'idéologie soit tributaire des modes de pensée et de jugement (et donc de la culture), ces derniers sont également fonctions des idéologies antérieures : la culture ainsi conçue peut être comprise comme le résultat des luttes antérieures et comme enjeu primordial des luttes actuelles (Comaroff, 1991 ; Bernier, 1994). Ainsi, la « culture japonaise » ne sera pas conçue ici de manière univoque, à partir d'un nombre limité d'éléments³. Sans remettre en cause l'importance historique de ces éléments, il faut tenir compte de la diversité et des luttes pour l'imposition d'une unicité culturelle et institutionnelle au Japon, d'une « homogénéité ». Pour étudier la culture japonaise il faut donc prendre en compte à la fois la part d'intériorisation, d'incorporation (à travers l'habitus), construite historiquement, des modes de faire et de penser des personnes – bien souvent par l'entremise des institutions –, mais aussi les luttes au sujet de la représentation légitime du monde social et de son découpage (Bernier, 1998 : 8 ; Kelly, 1998 : 14-15 ; Bourdieu, 1984 : 7-9).

Troisièmement, tout en acceptant l'existence de contradictions inhérentes aux sociétés, tant au niveau de la société au sens large que de ses subdivisions (champs, sous-champs, etc.) (Weber, 1971 ; Geertz, 1973 ; Bourdieu, 1980a ; Wallerstein,

³ Par exemple : la maisonnée (Nakane, 1970 ; Murakami, Kumon et Satô, 1979 ; Hsu, 1975) ; l'importance des relations (Watsuji, 1996) ; ou le rapport à la nature (Umesao et Tada, 1972).

1985 ; Castoriadis, 1975), nous ne partageons pas pour autant le postulat de leur nature systématique, résultat selon certains auteurs du caractère prédéterminé de l'histoire (Huber, 1981; Jacobs, 1958; Reischauer, 1973; Murakami, Kumon et Sato, 1979; Marx et Engels, 1976).

Nous concevons donc l'analyse du changement social selon les prémisses suivantes : 1/ les sociétés sont structurées, mais non de manière systématique, ceci étant dû au fait qu'elles sont vécues par des êtres humains possédant des habitus particuliers et que, bien que les règles constituent des guides de l'action sociale, elles laissent une certaine marge de manœuvre (mais non un libre-arbitre de type sartrien) ; 2/ historiquement, beaucoup de sociétés en sont venues à constituer des sphères de l'action humaine relativement autonomes⁴, objectivées et structurées *partiellement*, car constamment redéfinies par l'action des agents à l'intérieur de la sphère (oppositions, tensions), et à l'extérieur (pressions) ; 3/ les systèmes symboliques qui composent la société ne sont jamais totalement cohérents ou précis⁵ et possèdent un caractère *ad hoc*, il s'ensuit que l'utilisation (et la transmission) de ces systèmes est imprécise. Ils sont par conséquent sujets à modifications ; 4/ l'inertie des système est donc toute relative, car les cadres sont soumis à d'imperceptibles changements quantitatifs qui peuvent éventuellement mener à des changements qualitatifs majeurs (Bernier, 1991) ; 5/ le changement et la structuration sont ainsi deux aspects complémentaires du même processus de reproduction partielle des formes sociales.

Ainsi conçues, les structures limitent l'action sociale mais ne la (pré)déterminent pas : c'est dans leurs limites qu'un nombre *indéfini* (mais non *infini*) de possibilités d'action sont possibles, dépendamment du contexte, des inclinaisons des acteurs sociaux, et, bien sûr, du hasard (Bernier, 1990). En d'autres termes, bien que les tendances du changement soient souvent incluses dans les contradictions inhérentes

⁴ Ce que nous nommerons, pour reprendre Bourdieu (1980b : 113-116), des « champs ».

⁵ Car reposant sur l'analogie.

aux structures sociales organisées (mais non déterminées), celles-ci ne permettent pas de prédire dans quelle direction ou selon quelles modalités le changement va se produire. Les oppositions, les luttes et les pratiques qui en résultent sont à la fois créées par les structures et créatrices de celles-ci. Le résultat de ces luttes mène bien souvent à des conséquences et à des effets inattendus (Bernier, 1990 : 124).

PLAN DU MÉMOIRE

Ce mémoire présente une analyse du changement social au Japon en contexte de crise économique. Le changement sera abordé sous l'angle des transformations dans les pratiques et les stratégies des jeunes hommes japonais vis-à-vis du travail parallèlement aux modifications qui sont apparues dans les représentations de la masculinité au début des années 1990.

Le premier chapitre s'efforcera d'amener un cadre théorique opérant pour analyser le changement social. Nous y développerons un cadre d'analyse qui nous offre des outils interprétatifs capables de relever les interrelations entre le personnel et le structural, sans pour autant postuler la prééminence de l'un sur l'autre. En nous basant sur les écrits de Bourdieu (2000, 1980a, 1984, 1992) et de Gramsci⁶, nous définirons ce cadre, et nous nous efforcerons de le rendre opérationnel pour l'analyse du changement social au Japon afin qu'il prenne à la fois en compte le caractère hégémonique de certains cadres institutionnels (notamment dans leur aspect de contrôle, explicite ou non, des agents), fruit de luttes pour l'imposition du sens commun, mais aussi de leur caractère non déterminé, mouvant, imparfait et partiel, enjeux de luttes latentes pouvant donner lieu, dans des conditions circonscrites historiquement, à des transformations des structures en place. Ce cadre tentera

⁶ Ainsi que des auteurs qui s'en sont inspirés : Bernier, Comaroff et Comaroff, Hall, Kurtz, Ortner, Hunt et Bates entre autres.

également de rendre compte de la tension permanente entre le « réel » (les structures et les organisations en place, avec leurs contradictions) et la représentation du réel, entre l'objectif et le subjectif qui, dans notre cas, se réfère aux représentations de la masculinité au Japon. C'est cet outil qui nous permettra, dans une perspective interprétative, de comprendre la mise en place historique d'une masculinité hégémonique au Japon parallèlement au développement du capitalisme, son maintien sur une période historique circonscrite, et sa transformation en période de crise. Il intègrera des notions telles que : hégémonie/idéologie, espace social, « agentivité », représentation, stratégies, pratiques, masculinité. Ce chapitre sera clos par la présentation de la méthodologie d'enquête et de récolte de données utilisée pour le présent mémoire.

Le deuxième chapitre est une analyse historique de la mise en place du cadre hégémonique du système d'entreprise au Japon et de la représentation de la masculinité qui lui est associée. Nous situerons notre analyse en un « milieu » (Berque, 1997, 2000), c'est-à-dire une situation historique particulière qui tient compte de toutes les dimensions sociales qui aboutissent, à un moment donné, au processus historique que l'on cherche à analyser. Ce choix est nécessairement arbitraire, mais peut se justifier pour les besoins de l'analyse. Le point de départ sera donc la transition au capitalisme (ou « restauration Meiji ») à la fin du 19^e siècle avec une attention toute particulière à la période d'après-guerre (1945-1988). Cette analyse, en relevant l'ensemble des dimensions sociales du « moment » choisi (institutions, champs sociaux, luttes, stratégies, habitus, contradictions, divisions sociales, etc.) nous permettra de comprendre la mise en place du cadre hégémonique du système d'entreprise et la définition idéologique de la division sexuelle du travail, grâce à la mise en avant d' « une masculinité » – en rapport avec « une féminité » – dominante, dont le but premier a été la croissance économique et l'accumulation du capital par le contrôle des salariés japonais.

Le troisième et dernier chapitre se concentrera sur la période de crise, c'est-à-dire de 1989 à aujourd'hui (avec une brève reprise en 2003) et sera subdivisé en deux grandes parties. Dans un premier temps, j'analyserai la crise en tant que telle. J'expliquerai brièvement les phénomènes qui ont mené à la crise, et je décrirai plus en détails ses effets sur le système d'emploi, notamment au niveau de la redéfinition du régime de travail japonais. À la lumière des théories exposées dans le premier chapitre, et grâce à des données quantitatives, j'analyserai les effets de ces changements macro-sociaux sur les pratiques et les stratégies des jeunes hommes face au travail. Ce chapitre nous permettra de mettre en lumière les effets de la crise économique sur l'emploi des jeunes. Ensuite, dans un deuxième temps et en utilisant mes données de terrain (2012), je tenterai de montrer en quoi les représentations dominantes de la masculinité des jeunes hommes japonais bien que nous informant sur le changement social (notamment au niveau des mentalités) ne nous permettent pas de présumer d'un changement qualitatif majeur au niveau des pratiques vis-à-vis du travail. Ces représentations, bien qu'ayant une base dans le réel, sont des éléments du discours, et demeurent donc des *représentations du réel* (et ne constituent pas *le réel*). Ce chapitre permettra de mettre en lumière les luttes pour imposer une vision légitime du monde social – dans notre cas d'une masculinité « légitime ».

Enfin, je conclurai ce mémoire en revenant sur les résultats de cette étude tout en proposant, à des fins heuristiques, des pistes de recherche sur le changement social qui prennent en compte à la fois le caractère global des théories et l'aspect local des pratiques et des représentations; le tout dans une perspective historique et constructiviste.

CHAPITRE 1 CADRE THÉORIQUE ET MÉTHODOLOGIQUE

1.1 CADRE THÉORIQUE

1.1.1 Théorie de la pratique, objectivisme et subjectivisme, pratique et représentation

1.1.1.a La théorie de la pratique

Comme esquissé dans ma problématique, ce mémoire s'efforcera de mettre en avant la complémentarité entre l'inertie relative des structures et les transformations sociales. Ceci implique une lecture du social qui prenne en compte les interrelations dynamiques entre le personnel et le structural, impliquées dans la construction perpétuelle de l'expérience personnelle. Cela implique également que l'on ne donne pas primauté à l'un ou à l'autre, et donc que l'on évite de tomber dans le déterminisme.

Je m'inspirerai donc, comme point de départ, de la « théorie de la pratique » de Bourdieu (Bourdieu, 1973, 1980a, 1984), en tant qu'entre-deux entre, d'une part, une phénoménologie subjectiviste qui postulerait un sujet doté d'un libre-arbitre et, de l'autre, un structuralisme déterministe et objectiviste qui :

[s]e donne pour projet d'établir des régularités objectives (structures, lois, systèmes de relations, etc.) indépendantes des consciences et des volontés individuelles [et] introduit une discontinuité tranchée entre la connaissance savante et la pratique, rejetant à l'état de « rationalisations », de « prénotions » ou d' « idéologies » les représentations plus ou moins explicites dont elle s'arme (Bourdieu, 1980a : 44).

Dans cette lecture objectiviste du social, les structures ou les lois macrosociales (avec prédominance de l'économique dans le cas du marxisme⁷) régissent les comportements individuels. Toute latitude est niée aux acteurs sociaux, et leurs pratiques sont la conséquence inévitable (et prévisible) des conditions structurales dans lesquelles ils s'insèrent. Cette approche, qui insiste sur la rupture avec l'expérience familière du monde pour accéder aux conditions de possibilités de cette expérience, a néanmoins le mérite de permettre l'appréhension de la régularité des pratiques.

À l'opposé, la connaissance phénoménologique cherche à :

[e]xplicite[r] la vérité de l'expérience première du monde social, c'est-à-dire la relation de familiarité avec l'environnement familier, appréhension du monde social comme monde naturel et allant de soi, qui, par définition, ne se réfléchit pas et qui exclut la question de ses propres conditions de possibilité (Bourdieu, 1980a : 234).

Ici, l'emphase est mise sur l'expérience, et plus particulièrement sur le sens que les individus donnent à cette expérience du monde comme allant de soi. La limite de cette démarche est donc pour Bourdieu qu'elle ne permet pas d'appréhender les conditions de possibilités de cette expérience. Bourdieu, avec la praxéologie, tente donc de se situer dans un entre-deux, et réfute donc à la fois l'objectivisme qui fait découler les pratiques directement des conditions structurales dans lesquelles sont insérés les individus, mais aussi et surtout le subjectivisme, qui propose une intention libre et réfléchie, et même une stratégie dont la finalité serait consciente et le but planifié, primat essentiel de toute action sociale.

En polarisant ces deux courants intellectuels, Bourdieu pose sa théorie de la pratique comme suit :

[Elle] a pour objet non seulement le système de relations objectives que construit le mode de connaissance objectiviste, mais les relations dialectiques

⁷ Sur cette question, voir : Bourdieu, 1984.

entre ces structures objectives et les dispositions structurées dans lesquelles elles s'actualisent et qui tendent à les reproduire, c'est-à-dire le double processus d'intériorisation de l'extériorité et d'extériorisation de l'intériorité : cette connaissance suppose une rupture avec le mode de connaissance objectiviste, c'est-à-dire une interrogation sur les conditions de possibilité et, par là, sur les limites du point de vue objectif et objectivant qui saisit les pratiques du dehors, comme fait accompli, au lieu d'en construire le principe générateur en se situant dans le mouvement même de leur effectuation (Bourdieu, 2000 : 235).

En tentant de saisir les problèmes qui émergent de l'interaction entre action et structure, Giddens (1991 : 204) relève que la théorie de la pratique permet, ou tout du moins a pour objectif de, « understand both how actors are at the same time the creators of social systems yet created by them ». Ainsi, la théorie de la pratique repose sur l'hypothèse que la culture construit les personnes comme des acteurs sociaux particuliers qui reproduisent, par leurs pratiques, la culture qui les fait. La théorie de la pratique repose donc sur une sorte de consensus entre objectivisme et subjectivisme, tout en dépassant le faux antagonisme.

1.1.1.b Objectivisme et subjectivisme, réalité et représentation

En somme, on pourrait qualifier la théorie de la pratique de Bourdieu de « structuralisme constructiviste » (Fowler, 2000 : 1), dans le sens qu'en évitant l'essentialisme inhérent aux théories englobantes du structuralisme et de la phénoménologie, il est capable de mettre en lumière à la fois la réalité du monde social, mais aussi et surtout les luttes pour la domination de ce monde, notamment à travers les luttes symboliques.

Pour Bourdieu, lorsque l'on analyse une société, il faut donc rompre avec la dichotomie réalité/représentation. Il faudrait, dans l'analyse, inclure non seulement le réel tel que constitué dans les rapports sociaux, mais aussi sa représentation en tant que lutte de classements, c'est à dire de luttes pour l'imposition du sens commun, ou d'une division légitime du monde social, des luttes qui ont des *effets réels* (Bourdieu,

1982a : 136-137). Ce sont ces luttes qui produisent la réalité qui, loin d'être « naturelles », sont le produit de luttes antérieures, d' « un état antérieur du rapport de forces dans le champ des luttes pour la délimitation légitime » (*Ibid.* : 139). La science qui ne prendrait donc pas en compte les représentations, en pensant observer la « réalité objective », ne ferait donc selon Bourdieu qu'enregistrer un *état* particulier de la lutte des classements qui ferait appel à cette même science pour légitimer ou objectiver son découpage :

[...] les classements pratiques sont toujours subordonnés à des fonctions pratiques et orientées vers la production *d'effets sociaux* ; et [...] les représentations pratiques les plus exposées à la critique scientifique [...] peuvent *contribuer à produire* ce qu'apparemment elles décrivent ou désignent, c'est-à-dire la *réalité objective* à laquelle la critique objectiviste les réfère pour en faire apparaître les illusions ou les incohérences (Bourdieu, 1982a : 135, emphase de l'auteur).

Il faut donc selon Bourdieu sortir de la fausse alternative entre objectivisme et subjectivisme, pour comprendre ensemble ce qui, dans la réalité sociale, est indissociable : à la fois les classements objectifs qui ont été, à travers l'habitus, objectivés ou incorporés, mais aussi le rapport à ces classements, à travers lesquels s'expriment certaines formes de représentations. Ces rapports sont souvent le fruit de stratégies individuelles ou collectives qui visent soit à s'approprier les classements, soit à les transformer en fonction de ses propres intérêts. C'est dans cette même perspective que l'on pourra également comprendre les rapports de force à la fois dans leur aspect objectifs (matériels et symboliques) et dans leur aspect pratique, vécu. C'est finalement cet aspect pratique qui révèle les luttes de représentation et les stratégies symboliques qui en découlent et qui ont des effets sur les rapports de forces objectifs (Bourdieu, 1982a : 146-147).

La théorie de la pratique amène donc à des interprétations qui tentent d'articuler les acteurs, en tant qu'agents structurés et structurants, et le contexte dans lequel ils

s'engagent, dans une relation réflexive de laquelle naissent leur expérience et leur identité. Une telle approche implique de définir ce contexte.

1.1.2 Espace social, classes et fractions

1.1.2.a Espace social

Le monde social est, selon Bourdieu :

[Un] espace (à plusieurs dimensions) construit sur la base de principes de différenciation ou de distribution constitués par l'ensemble des propriétés agissantes dans l'univers social considéré, c'est-à-dire propres à conférer à leur détenteur de la force, du pouvoir dans cet univers (Bourdieu, 1984 : 3).

La différenciation dans cet espace – i.e. la position de l'agent – est donc fonction de la distribution des « propriétés agissantes »⁸ – et de leur poids relatif dans le champ en question –, sources de force et de pouvoir dans cet espace. Ainsi, l'espace social est un ensemble de rapports de force objectifs irréductibles aux intentions des agents (Bourdieu, 1992 : 94-95). Les rapports de force qui s'établissent de la sorte en fonction de la distribution des différentes formes de capital sont par la suite institutionnalisés dans ce que Bourdieu nomme des « statuts sociaux durables » (Bourdieu, 1984 : 4). Ce sont ces statuts qui déterminent, *in fine*, les chances d'accès aux bénéfices et aux profits des différents champs⁹.

⁸ Ou « capital ». Bourdieu en distingue quatre formes : capital économique, qui comprend l'ensemble des ressources économiques d'un individu (revenus et patrimoines) ; capital social, c.-à-d. la possession d'un *réseau* durable de relations ; capital culturel, qui comprend l'ensemble des ressources culturelles dont dispose un individu (forme d'élocution, savoir-faire, titres et diplômes, etc.) ; et, enfin, capital symbolique, « prestige, réputation, renommée, etc. qui est la forme perçue et reconnue comme légitime de ces différentes espèces de capital » (Bourdieu, 1984 : 3 ; 1992 : 94-95).

⁹ Bourdieu souligne ici que l'appartenance ethnique ou religieuse peut avoir un rôle, indépendamment du volume de possession de capital, dans la détermination de la position sociale des agents.

1.1.2.b Classes sociale et habitus

C'est donc en partant de cette cartographie du monde social, dont la base est l'espace des positions des agents, que l'on peut découper des classes théoriques. Ces classes théoriques diffèrent des classes construites, mobilisées pour la lutte. Par ailleurs, selon Bourdieu, étant donné un espace social continu aux frontières floues, le passage de la classe en soi à la classe pour soi n'est pas automatique¹⁰, et la situation théorique de classe peut mener à des positions politiques variées, notamment à cause de la représentation politique.

Deux points importants sont à noter ici. Premièrement, l'unité de classe n'est jamais assumée a priori. Les classes, bien que partageant des conditions d'existences similaires, sont également minées par des conflits d'intérêts, elles sont fragmentées et segmentées dans le cours de leur formation historique. Deuxièmement, cette unité (i.e. le passage de la classe en soi à la classe pour soi) n'est pas automatique, elle est construite, produite par des pratiques économiques, politiques et idéologiques particulières (Hall, 1996 : 14).

Il faut néanmoins tempérer cette dernière remarque, et reconnaître que l'espace social n'est pas continu de façon régulière, et qu'on peut, grâce à l'analyse de classe, en identifier les points de convergence, résultats des différences objectives de l'espace social. Le champ des positions politiques adopté par une classe objective, sans être prévisible, est bien souvent en adéquation avec les conditions objectives d'existence. Enfin, il me semble qu'il faut reconnaître, dans le cas du capitalisme, que les rapports sociaux dans la sphère économique ont une importance prépondérante dans le processus de différenciation sociale (Bernier, 2003) ; mais sans oublier l'influence déterminante que peuvent avoir, dans certains contextes, le genre, l'origine

¹⁰ Bourdieu parle de « promotion ontologique » dans le cas du marxisme.

ethnique ou l'origine géographique sur la place que l'on peut ou que l'on ne peut pas occuper dans les rapports de productions – et donc dans l'espace social.

Une classe serait donc composée d'agents dont les vies sont caractérisées par un ensemble similaire de conditions d'existence structurantes. Ainsi, la notion de classe sociale est, à mon sens, inséparable de la notion bourdieusienne d'*habitus*, à savoir :

Les conditionnements associés à une classe particulière de conditions d'existence [...], systèmes de dispositions durables et transposables, structures structurées prédisposées à fonctionner comme des structures structurantes, c'est-à-dire en tant que principes générateurs et organisateurs de pratiques et de représentations qui peuvent être objectivement adaptées à leur but sans supposer la visée consciente de fins et la maîtrise expresse des opérations nécessaires pour les atteindre, objectivement « réglées » et « régulières » sans être en rien le produit de l'obéissance à des règles, et, étant tout cela, collectivement orchestrées sans être le produit de l'action organisatrice d'un chef d'orchestre. (Bourdieu, 1980a : 89)

Ces conditions d'existence partagées sont susceptibles (i.e. avec une haute probabilité) de produire des systèmes homogènes de dispositions durables (d'*habitus*), capables de générer des pratiques, des schèmes communs de perception, d'appréciation et d'actions – des « prises de position » (Bourdieu, 1984 : 4 ; 2001 ; 1981b : 6 et s.) – à même de se reproduire.

1.1.2.c Luites de représentation

Bien que notre perception soit doublement structurée¹¹, à la fois par certaines propriétés inégales du monde social – structuration objective –, mais aussi par nos schèmes d'appréciation qui ne sont que le produit des luites symboliques antérieures

¹¹ Lévi-Strauss parle de « double déterminisme » : d'une part les constructions idéologiques et, de l'autre, les conditions technologiques ; ces dernières modifiant à leur tour les constructions idéologiques (Reyna, 1994 : 190).

– structuration subjective ou incorporées –, dans une relation dialectique, il demeure un espace d'incertitude, d'indétermination et de variation dans les objets du monde social ; c'est de cette incertitude qu'émergent une pluralité de points de vue et une lutte pour l'imposition d'une vision « légitime » du monde. C'est à travers cette lutte que se construisent et se déconstruisent, par la pratique, le monde social et sa représentation.

Lorsque le monde ordinaire (et son découpage) est perçu comme « allant de soi », c'est qu'il y a coïncidence entre les structures objectives et les structures incorporées (les habitus). Il s'ensuit que les visions du monde social contribuent à assurer la permanence et la reproduction des rapports de force (i.e. de la distribution inégale des différentes formes de capital). Or, dans la lutte pour l'imposition d'une vision légitime du monde social (ce que Bourdieu nomme la « nomination » légitime ou officielle), ce sont ceux qui possèdent le plus de capital symbolique qui détiennent le plus de pouvoir pour changer la vision ; et ce sont aussi « les moins enclins à le faire » (Bourdieu, 1984 : 7) :

Ceux qui occupent les positions dominées dans l'espace social sont aussi situés en des positions dominées dans le champ de production symbolique et l'on ne voit pas d'où pourraient leur advenir les instruments de production symbolique nécessaires pour exprimer leur point de vue propre sur le social, si la logique propre du champ de production culturelle, et les intérêts spécifiques qui s'y engendrent, n'avaient pour effet d'incliner une fraction des professionnels engagés dans ce champ à offrir aux dominés, sur la base d'une homologie de position, les instruments de rupture avec les représentations qui s'engendrent dans la complicité immédiate des structures sociales et des structures mentales et qui tendent à assurer la reproduction continuée de la distribution du capital symbolique (Bourdieu, 1984 : 9).

Ainsi, dans une société hautement différenciée, les luttes pour l'imposition du sens commun s'accomplissent à l'intérieur du champ politique (ou champ de production symbolique). Et c'est l'État, en tant qu'institution disposant du monopole de la violence symbolique légitime qui, par l'entremise de ses mandataires qui

possèdent les titres (professionnels, scolaires, nobiliaires) leur conférant une sorte de légitimité socialement sanctionnée¹², détient le pouvoir d'imposition officiel de la vision légitime du monde social, ce que Bourdieu (1984 : 7) appelle la « nomination officielle ». Le travail de l'anthropologue serait donc, grâce au découpage théorique en classes¹³ de l'espace social, d'établir une sorte de cartographie, à la fois des positions dans l'espace constitutives du champ et des stratégies des agents pour conserver ou modifier cet espace selon leurs propres intérêts¹⁴, bref, de mettre à jour la « lutte de classements » – lutte éminemment politique – et de comprendre la relation entre les habitus et les champs¹⁵. Bien qu'imparfaite, la division (théorique) de la société en classes et en champs permet selon moi de voir un peu plus clair dans un espace sociale instable, souvent flou, et en mouvement perpétuel. Il importe maintenant de définir ces agents, notamment dans leur rapport à l'action sociale.

1.1.3 L'« agentivité » (*agency*)

Selon Ortner (2006), la vie sociale peut se concevoir de façon binaire : impliquant à la fois des actions routinières et des actions intentionnelles, toutes deux orientées vers des projets culturellement constitués¹⁶. C'est cette perspective qui nous permettrait de comprendre les relations de pouvoir qui en découlent et leurs liens

¹² Bourdieu parle de « capital symbolique institutionnalisé ».

¹³ Ici encore non assimilable à la classe marxiste, « inséparablement être et devoir être » (Bourdieu, 1984 : 9).

¹⁴ La notion d'intérêt bourdieusienne n'est pas à réduire à la notion utilitariste et universaliste d'intérêt, exigée par la société capitaliste ; Bourdieu parle plutôt d'*illusio*, dans le sens d'intérêts spécifiques produits par le fonctionnement des différents champs, d'accorder un sens à un jeu social déterminé et d'estimer que ses enjeux sont importants et dignes d'être poursuivis ; et donc opposée aux notions de désintéressement et d'indifférence (Bourdieu, 1992 : 91-93, 100). Idem pour la notion de stratégie, qui n'est pas un projet explicite et conscient mais plutôt une ligne objectivement orientée que les agents construisent par la pratique (Bourdieu, 1992 : 104), ou, comme il le résume lui-même : « Les stratégies dont je parle sont des actions objectivement orientées par rapport à des fins qui peuvent n'être pas des fins subjectivement poursuivies » (Bourdieu, 1980b : 119) .

¹⁵ La relation entre champ et habitus en est une complexe selon Bourdieu, à la fois de *conditionnement* – c'est le champ qui structure l'habitus –, et de *construction* – c'est l'habitus qui constitue le champ comme monde signifiant (Bourdieu, 1992 : 102-103). Elle est ce qui unit l'agent et le monde social.

¹⁶ Ou « stratégies », pour reprendre le vocabulaire de Bourdieu.

avec la subjectivité des acteurs sociaux : l'intentionnalité et l' « agentivité » (*agency*¹⁷).

L'agentivité implique, premièrement, une intentionnalité active des acteurs sociaux. Cette intentionnalité n'est cependant pas nécessairement consciente, et n'est bien souvent pas dirigée vers un but précis défini à l'avance : c'est ce qui la distingue des pratiques routinières. Deuxièmement, l'agentivité implique à la fois une certaine universalité, mais également une spécificité historique et culturelle : on la retrouve partout, mais elle diffère selon le lieu et l'époque, elle est construite à travers l'habitus. Troisièmement, elle implique de reconnaître ses liens étroits avec le pouvoir et les formes de domination, les relations sociales asymétriques, et la force. En tant que construit culturel, l'agentivité n'est pas « distribuée » à tous de la même manière : elle est fonction du projet culturel de construction d'acteurs sociaux appropriés en un temps et en un lieu donnés¹⁸.

L'agentivité serait alors selon Ortner (2006 : 139) double : en tant que poursuite de « projets » ; et en tant qu'exercice du pouvoir ou que résistance au pouvoir. Au niveau épistémologique la différence en est une sémantique, mais c'est au niveau empirique que cette différence se ferait le plus ressentir : c'est elle qui distingue le fonctionnement de l'agentivité à l'intérieur de relations de pouvoir extrêmes (colonialisme, racisme), de celui dans des contextes où ces relations sont absentes. L'agentivité en tant que pouvoir relève ainsi autant de la domination que de la résistance¹⁹, et peut être définie comme les formes de pouvoir que les gens ont à leur disposition pour agir, maintenir un contrôle sur leur vie, et pour influencer les gens et les événements.

¹⁷ Il n'y a pas vraiment d'équivalent en français du mot anglais *agency*. Le terme « agentivité » semble cependant de plus en plus accepté.

¹⁸ Ortner (2006 : 139-142) prend ici l'exemple des contes de Grimm où les femmes sont, si elles veulent accéder à l'âge adulte, dépossédées de toute agentivité qui leur donnerait une quelconque intentionnalité.

¹⁹ Bien que les personnes possédant beaucoup de pouvoir soient considérées comme possédant « beaucoup d'agentivité ».

En contraste, l'agentivité en tant que projets regroupe les intentions, les désirs formulés en des termes de *projets culturellement établis* (Ortner, 2006 : 147 et s.). C'est cette agentivité qui est niée aux subordonnés ; et c'est elle également qui constitue le pouvoir des dominants. Ces projets ne sont en rien la conséquence d'un libre-arbitre : ils émergent de différences sociales structurellement définies, de relations différentielles de pouvoir²⁰. Par conséquent, l'agentivité de projets implique des relations internes de pouvoir : c'est ce que Ortner nomme « la structure élémentaire de l'agentivité » – structure dont la « résistance » (ou tout du moins la possibilité de son émergence) fait intrinsèquement partie. Cette résistance est même à la source du changement possible, ceci étant dû à la fois à l'instabilité des relations de pouvoir internes et aux contradictions inhérentes aux structures sociales, mais aussi aux pressions externes imprévisibles qui peuvent donner du pouvoir à ceux qui en sont dépossédés.

Finalement, la relation dialectique de domination/résistance ne serait que la confrontation entre des projets culturellement constitués, et c'est la distribution inégale de l'agentivité – donc de la capacité de mener à bien ces projets²¹ – qui déterminerait, temporairement, qui est subordonné et qui est dominant.

1.1.4 Hégémonie et idéologie

1.1.4.a Hégémonie et marxisme

La notion d'hégémonie n'est pas simple ni univoque. Bien que la genèse du concept tel qu'on l'entend aujourd'hui fasse en général l'unanimité – les *Cahiers de prison* d'Antonio Gramsci – sa mise en application analytique dans les sciences

²⁰ Des différentes positions dans l'espace social et de la possession différentielle des différentes formes de capital dirait Bourdieu.

²¹ Il est à noter ici que, selon Ortner, ce sont les projets qui définissent les désirs, et non l'inverse.

sociales a fait l'objet de multiples interprétations, bien souvent éloignées des idées de Gramsci (Kurtz, 1996 : 104). Nous tenterons ici, après un bref rappel historique, de définir le concept de manière à voir dans quelle mesure il s'applique à notre cas d'étude.

Gramsci a construit sa « théorie »²² fondamentalement dans le cadre analytique du marxisme²³, mais en en revisitant les théories, en les sophistiquant, et en les rendant plus adaptées à une analyse des relations sociales au 20^e siècle²⁴ (Hall, 1996 : 5). Ainsi, alors que Gramsci prend pour acquis certains des concepts clés du marxisme situés à un haut niveau d'abstraction tels que « le mode de production capitaliste » ou « la force et les relations de production », des concepts qui permettent de comprendre les processus qui organisent et structurent le capitalisme à n'importe quelle étape de son développement historique, il reconnaît que, lorsque l'on veut appliquer ces concepts à une formation sociale historique particulière, à des sociétés particulières à un stade de développement du capitalisme particulier, on doit se déplacer du niveau des « modes de production » à un niveau plus bas, plus concret, d'analyse. Pour ce faire, il faudrait appliquer de nouveaux concepts et des niveaux de détermination plus détaillés que la simple relation d'exploitation entre le capital et le travail (Hall, 1996 : 7).

C'est pourquoi, lorsque Gramsci se déplace du terrain général des concepts marxistes vers des conjonctures historiques particulières, il le fait toujours à l'intérieur du cadre de référence du marxisme ; mais en y ajoutant aussi de nouveaux concepts. D'après Hall, par son analyse, Gramsci a apporté une contribution importante dans

²² Il est en effet difficile de parler « d'élaboration » d'une véritable « théorie » dans le sens académique du terme pour la notion d'hégémonie de Gramsci. Sa théorie part d'un engagement politique organique dont le but n'était pas l'analyse théorique ou la conceptualisation, mais plutôt d'informer sur la pratique politique. On dira donc plutôt qu'il a complexifié des théories et des problèmes existants qu'élaboré une théorie en tant que telle – comme ce serait le cas de Weber ou Durkheim par exemple (Hall, 1996 : 5-6). Par soucis de clarté et pour alléger le texte, nous parlerons toutefois de « théorie de l'hégémonie ».

²³ On attribue souvent l'origine du terme à Lénine, lorsqu'il parlait de la nécessaire hégémonie que le prolétariat devait imposer à la paysannerie pour qu'elle adopte ses vues dans le but de former un état socialiste en Russie (Hall, 1996 : 15 ; Bates, 1975 : 352).

²⁴ Hall parle de marxisme « ouvert » (Hall, 1996 : 6).

des domaines relativement négligés par les études marxistes, tels que : l'analyse conjoncturelle des relations entre la politique, l'idéologie et l'État ; le caractère des différents types de régimes politiques ; l'importance des questions culturelles et nationales ; ou encore le rôle de la société civile dans la balance changeante des relations entre les différentes forces de la société (Hall, 1996 : 7 et s.).

La prémisse essentielle de la théorie de l'hégémonie qu'a élaborée Gramsci repose sur le fait que les humains ne sont pas dirigés uniquement par la force, la coercition, mais aussi par les idées. Marx avait déjà remarqué que, à toutes les époques, les idées dominantes sont toujours celles de la classe dominante. Mais Gramsci ne verra pas dans cette thèse le simple corollaire de la théorie économiste du marxisme. Pour lui, les idées ont pour fonction de préserver l'unité idéologique de la société, et de bâillonner, au moins temporairement, la lutte des classes – ou tout du moins de stabiliser les relations de classes pour permettre à la société de fonctionner. C'est dans ce sens que l'on peut dire que Gramsci se détache de « l'économisme » et de « l'objectivisme » qui caractérisent la théorie marxiste (Hunt, 1990 : 310). Sans négliger le rôle primordial des fondations économiques d'une société, ou du rôle des rapports économiques dominants dans la structuration d'une société, Gramsci critique l'approche marxiste (du moins dans sa version orthodoxe) qui tend à voir toutes les autres dimensions de la différenciation sociale comme le simple reflet de l'économie à un autre niveau d'articulation ; et donc comme n'ayant pas de force structurante ou déterminante propre (Hall, 1996 : 10). Il rejette par là même la conviction qui tend à voir des lois objectives dans les développements historiques comme similaires aux lois naturelles, et donc à associer un certain prédéterminisme à l'histoire.

Ainsi, selon Gramsci, le rôle de l'économie est de créer un terreau favorable à la dissémination de certaines manières de voir, de penser et de résoudre des problèmes qui ont une influence subséquente sur la société dans son ensemble ;

l'économie structure et détermine donc uniquement dans le sens où elle définit le terrain sur lequel les forces historiques vont s'articuler. En somme, elle définit « l'horizon des possibilités » (Hall, 1996 : 10, 13). Et ce serait dans l'analyse de ce « passage », de l'infrastructure (l'économie) aux superstructures (politique, idéologique), tout en admettant la relation de « surdétermination » qui existe entre elles, que l'on pourrait comprendre la construction sociale tout en évitant l'écueil du réductionnisme économique (Hall, 1996 : 12-13). Gramsci se détache également du marxisme orthodoxe lorsqu'il affirme que tout État est dictatorial : pour lui, tout État peut, ultimement, devenir une dictature, car il a le monopole de la force physique ; mais il existe une autre forme de pouvoir, et c'est celle de l'hégémonie (Bates, 1975 : 351-352).

Le concept d'hégémonie a donc été amené par Gramsci comme un garde-fou contre la tendance au réductionnisme économique du marxisme²⁵. L'hégémonie désigne donc à l'origine un mode de structuration, de rapports particuliers entre l'État et la société : c'est une forme de gouvernance politique qui repose sur le consensus du groupe dominé ; consensus qui repose à son tour sur la diffusion, l'appropriation et la naturalisation des idées du groupe dominant. Il nous oblige donc, au niveau des structures, à distinguer entre, d'une part, la « société civile », composée d'organismes « privés » – écoles, églises, clubs, journaux, partis – qui contribuent à la formation de la conscience sociale et politique et, d'autre part, la « société politique » (l'État), composée d'institutions « publiques » – gouvernement, cours de justice, police, armée – qui exercent la domination directe, la coercition.

Le groupe dominant exerce donc son pouvoir sur la société à travers ces deux structures – la société civile et le politique – mais de manières très différentes. La société civile est le théâtre des idées, c'est là que se crée l'hégémonie lorsque des « intellectuels », par le biais des institutions (école, médias, lois, etc.), parviennent à

²⁵ Il voit également l'hégémonie comme une barrière aux tendances reliées que sont le positivisme, l'empirisme, le scientisme et l'objectivisme du marxisme (Hall, 1996 : 11).

diffuser la vision du monde des dominants chez les dominés, et assurent par là même le consentement des masses à l'ordre et à la loi ; Gramsci parle alors de domination morale et intellectuelle. L'hégémonie implique donc l'imposition d'une autorité morale, reposant sur le consensus, à *l'ensemble de la société* ; condition *sine qua non* de l'acceptation du projet historique qui la sous-tend.

C'est donc lorsque les intellectuels échouent à diffuser le consentement que la classe dominante – ou la fraction de classe – use des moyens étatiques pour imposer sa vision de manière coercitive, pour discipliner « ceux qui ne consentent pas » (Bates, 1975 : 353). Ainsi, la coercition et le consentement sont deux phénomènes complémentaires et interdépendants pour Gramsci, en constant dialogue : l'hégémonie, lorsqu'elle perd son efficacité, doit souvent faire appel à la force (Kurtz, 1996 : 106).

1.1.4.b Implications théoriques du concept d'hégémonie

Avant de continuer, il est important de noter un certain nombre de points qui découlent de ces propos liminaires. Premièrement, l'hégémonie peut, et bien souvent doit, être comprise comme une direction consciente insufflée par un centre hégémonique (tel qu'un gouvernement) dans le but d'établir une certaine unité politique et culturelle légitime. Bien que variable historiquement, elle implique le contrôle des moyens de production symboliques et son maintien sur une période assez longue pour que ce contrôle ne soit plus perçu comme tel, qu'il soit « invisible » dans le sens foucauldien du terme (Kurtz, 1996 : 107 ; Comaroff et Comaroff, 1991 : 23).

Deuxièmement, et dans le but de nuancer le premier point, l'établissement d'une structure hégémonique n'est jamais le fruit de l'imposition unilatérale d'un cadre hégémonique donné, par un groupe donné, à un moment donné. Il est toujours le

résultat d'une dialectique complexe de pouvoir, de relations d'oppositions qui mettent en jeu des groupes qui se forment à travers la lutte et qui développent diverses stratégies. La consolidation de cette structure est le résultat de ces luttes et de ces stratégies, et de la mise en place de relations de pouvoir favorables à l'un des groupes (Comaroff et Comaroff, 1991 : chap. 1 ; Bernier, 1991). Ceci implique que pour qu'un cadre hégémonique soit efficace, il doit prendre en compte, au moins partiellement, certains aspects de l'aspiration, des intérêts et de l'idéologie du groupe subordonné (Hunt, 1990 : 311).

Troisièmement, l'hégémonie est un moment historique particulier, temporaire dans la vie d'une société. C'est une situation rare d'unité et de stabilité idéologique dont le maintien n'est pas automatique. Elle est donc constamment construite et maintenue, et ce sont les crises qui marquent le début de sa désintégration (Hall, 1996 : 15).

Quatrièmement, lorsqu'apparaissent des crises, c'est-à-dire des contradictions entre le monde hégémoniquement constitué et le monde pratiquement appréhendé, et donc quand ce qui semblait naturel devient négociable, il abandonne le domaine de l'hégémonie pour devenir le site de batailles idéologiques. Hégémonie et idéologie peuvent donc être comprises comme les deux extrêmes interdépendants d'un continuum ; le passage de l'une à l'autre forme de pouvoir étant fréquent :

Hegemony, we suggest, exists in reciprocal interdependence with ideology: it is that part of a dominant worldview which has been naturalized and, having hidden itself in orthodoxy, no more appears as ideology at all [...] If hegemony and ideology are two modalities within a cultural field – two tendencies whose relative proportions and substance are constantly liable to shift – it follows that they are best visualized as the ends of a continuum. (Comaroff et Comaroff, 1991 : 27, 28)

Lorsque placées sur un même continuum dans un champ culturel particulier, ce qui différencie l'hégémonie de l'idéologie est donc leur « facteur humain » : la conscience

et les modes de représentation. L'expérience et la connaissance sociale se situent selon les Comaroff sur une « chaîne de conscience », dont les deux extrémités représentent le pôle idéologique et le pôle hégémonique. C'est entre ces deux pôles que se situerait le domaine du partiel, de l'ambigu, où certaines pratiques, certains signifiants peuvent basculer d'un côté ou de l'autre du continuum et devenir soit hégémonique soit idéologique. C'est de là aussi qu'émergent l'innovation, la création et les perceptions nouvelles face au monde : « [...] 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 the content of symbolic struggles. » (Comaroff et Comaroff, 1991 : 29).

Cinquièmement, le changement social – et donc la fragmentation du cadre hégémonique – repose sur deux phénomènes : d'une part les contradictions inhérentes aux structures sociales²⁶ qui créent des conflits, des concurrences entre agents, et, d'autre part, ce que Bourdieu nomme « l'homologie de position » entre dominés de champs différents : d'un côté, les intellectuels, producteurs de biens culturels et dominés dans le champ du pouvoir et, de l'autre, les dominés de l'espace social. Par une alliance « fondée sur un malentendu plus ou moins conscient », les intellectuels offrent aux dominés les moyens de constituer leur vision du monde social et donc par là les moyens de la représentation de leurs intérêts – syndicats, associations, technologies sociales de mobilisation, etc. (Bourdieu, 1984 : 9-10). Ainsi, les identités collectives reconnues – la « classe ouvrière », les « artisans », les « agrégés » –, dépossédées au profit d'un appareil pour se faire entendre et représentées par un « porte-parole autorisé... [qui] fait le groupe qui le fait »²⁷ (*Ibid.* :

²⁶ Ces contradictions sont la conséquence du fait que les structures sont vécues par des humains possédant des inclinaisons particulières, certains habitus, etc. et donc, bien qu'il faille reconnaître une certaine inertie dans la reproduction des structures sociales, celle-ci n'est pas pour autant systématique (Bernier, 1991).

²⁷ Bourdieu nomme ce pouvoir de représentation, en reprenant les historiens du droit, le « mystère du ministère » : cette « magie sociale » où un homme devient autre chose que ce qu'il est, et est identifié (et s'identifie) à un ensemble d'hommes dont il détient la charge de parler et d'agir en leur nom, et qui, en parlant du groupe, pose son existence (Bourdieu, 1984 : 11-12).

11), sont le produit de ces luttes, ce sont des inventions historiques opérantes et non pas des identités sociales naturelles (au contraire de ce qu'affirment les groupes pour se légitimer). Elles sont donc d'autant plus susceptibles d'être transformées par l'histoire.

Enfin, dernièrement, et bien que l'exercice soit périlleux, il faut selon moi distinguer habitus et hégémonie. L'habitus, comme nous l'avons vu au début de ce point, repose sur l'incorporation, l'intériorisation des conditions matérielles d'existence qui crée des schèmes de dispositions durables et, dans la plupart des cas, rarement remis en question. L'hégémonie est quant à elle ce qui est dit et répété, c'est la naturalisation des valeurs dominantes, l'incorporation et la stabilisation sur une période relativement longue d'une idéologie particulière – bien souvent celle du groupe dominant²⁸. L'hégémonie s'exprime à travers les modes de représentation dont elle dépend. L'hégémonie possède un aspect global (ou englobant) que l'habitus n'a pas. : on parlera d'un habitus *de classe*, mais l'on aura tendance à parler de l'hégémonie *d'une classe sur une autre*.

L'hégémonie est donc un système dominant de sens et de valeurs, de relations et de pratiques sociales qui façonnent l'expérience de la réalité ; bref, un système qui permet de légitimer les relations de pouvoir dans l'espace social (Hall, 1988 : 44). Appliquée au régime de travail, l'hégémonie implique la capacité d'une classe (ou d'une fraction de classe) à diriger d'autres classes en les disciplinant à travers une combinaison de coercition et de persuasion, avec, d'un côté, le « bâton » que représente les conditions de travail imposées et, de l'autre, la « carotte » des compensations. Un tel système peut être efficace à un moment donné dans l'histoire, mais il demeure néanmoins fragile et précaire car sujet à contestation de par le fait

²⁸ Gordon considère le capitalisme comme un système hégémonique, dans le sens qu'il est tellement admis comme allant de soi que toute alternative est considérée comme ridicule ou inconcevable. C'est selon lui devenu un système qui transcende les idéologies particulières (Gordon, 1998 : 131).

même qu'il s'établit toujours sur le terrain de développements non prévisibles de l'histoire (Glassmann, 2011 : 33).

1.1.5 Masculinité et masculinité hégémonique

1.1.5.a Masculinités et études de genre

Depuis le milieu des années 1980 en Occident (et plus récemment au Japon), une littérature abondante cherchant à analyser de manière critique la construction et les pratiques de la masculinité a vu le jour²⁹. Ces analyses se sont développées dans le creuset des études féministes et ont cherché à comprendre la masculinité (et les genres en particulier), non pas seulement comme des différences observables ou des stéréotypes, mais aussi et surtout comme des systèmes de pouvoir, tout en distinguant genre et sexualité (Brod et Kaufman, 1994 : 4; Hearn et Morgan, 1990 : 11). Toutes ces études ont mis l'emphase sur l'aspect performatif de la masculinité (et de la féminité), en tant qu'attributs objectivés et, *a fortiori*, culturellement et historiquement variables.

Ce postulat implique trois choses. Premièrement, qu'il existe une multitude de masculinités qui sont fonctions non seulement de la culture et du moment historique donné, mais aussi, à un niveau de différenciation plus bas, de la place des agents dans l'espace social³⁰. Il faut donc se garder de tout essentialisme, éviter toute collusion avec les idéologies culturelles qui mettent en avant l'homogénéité ou l'unicité et reconnaître les luttes de classement qui se cache derrière chaque forme dominante de masculinité (Robertson et Suzuki, 2003 ; Bourdieu, 1982a).

²⁹ Voir par exemple : Brod et Kaufman, 1994 ; Cornwall et Lindisfarne, 1994 ; Berger, Wallis et Watson, 1995 ; Gutmann, 1997 ; Hall et Buchholtz, 1995 ; Itô, 1993 ; Tsutamori, 1999.

³⁰ En plus d'autres facteurs comme l'origine ethnique, la religion, l'âge, etc. (diLeonardo, 1991 : 30 ; Connell, 1995 : 75 ; Ong et Peletz, 1995 : 10).

Deuxièmement, et en conséquence du premier point, cela implique également que dans chaque société, à un moment historique donné, une forme dominante de masculinité voit le jour, une image hégémonique par rapport à laquelle se définissent les autres formes de masculinité (Ortner, 1996 : 145 et s. ; Frühstück et Walthall, 2011 : 10-11). Cette forme devient la « norme » (ou plutôt est « normalisée », ou « instituée » pour reprendre le vocabulaire de Bourdieu³¹), cantonnant par là même à la marge tout ce qui ne correspond pas à cet idéal. Les formes « alternatives » de masculinités peuvent alors être analysées comme des résistances ou des accommodements face à une forme dominante. Ainsi, distinguer la diversité et la multiplicité des formes de masculinité ne doit pas nous empêcher de reconnaître l'existence de représentations dominantes de la masculinité; et n'implique pas une domination statistique : une masculinité hégémonique peut – et bien souvent est – minoritaire en nombre absolu (Connell, 2005 : 832). Bien qu'une image ou une représentation hégémonique constitue une représentation du réel, elle a un effet sur le réel, effet d'autant plus important que son caractère normatif est grand : elle doit donc être prise en compte dans l'analyse. C'est ce qui fait l'objet du présent mémoire.

Enfin, troisièmement, il faut reconnaître le rôle des institutions dans la diffusion d'une image normative de la masculinité. Bien que l'État ait un rôle important dans

³¹ Bourdieu définit l'institution comme suit : « Instituer, assigner une essence, une compétence, c'est imposer un droit d'être qui est un devoir être (ou d'être). C'est signifier à quelqu'un ce qu'il est et lui signifier qu'il a à se conduire en conséquence. L'indicatif en ce cas est un impératif » (Bourdieu, 1982b : 60). On voit bien ici que par l'acte d'institution, en agissant sur une représentation du réel, on agit sur le réel. L'institution (ou les rites d'institution comme les nomment Bourdieu) sont une composante essentielle de la reproduction des structures et de la correspondance entre les structures objectives et les structures subjectives ou incorporées. Elle repose sur l'incorporation par un groupe donné d'une manière de voir le monde, d'une « vision légitime » (Bourdieu, 1984 : 7) du monde social, de ses frontières (de ses « limites »), et des comportements qui sont attendus des agents de chaque catégorie sociale ainsi définie. L'institution tend donc à imposer cette vision – qui correspond dans la plupart des cas à celle du groupe dominant – en la naturalisant. Par ailleurs, de par le formalisme du rituel et sa visibilité testimoniale, les cérémonies qui se construisent autour des rites d'institutions tendent à reproduire le système dans son ensemble et (re)valider ainsi l'ordre établi ; et donc à reproduire les institutions qui le consacrent (Lardellier, 2005 : 93-94). Ces rites (concours, cérémonies de remises de diplômes ou d'entrée dans l'entreprise, etc.) peuvent donc être analysés comme des médiateurs symboliques à l'imposition d'un cadre hégémonique, d'une vision particulière du monde et des rapports de forces dans l'espace social.

l'objectivation de formes hégémoniques de masculinité (notamment par la diffusion de lois qui régissent les relations de genres), il ne faut pas oublier le rôle majeur d'autres cadres institutionnels tels que l'école ou, et c'est le site qui nous intéresse ici, l'entreprise.

1.1.5.b Masculinité hégémonique

Alors que les études féministes sur les femmes au Japon, sur la féminité, ou sur les relations de genre sont aujourd'hui relativement abondantes, les études sur les hommes et sur la masculinité demeurent limitées et doivent souvent être inférées des études sur les femmes. Cette limite a souvent entraîné des simplifications, voire des erreurs d'analyse, et dans la plupart des cas l'homme japonais « typique » a été associé à l'image du salaryman ; et ce sans forcément chercher à distinguer le réel de sa représentation. Le but de ce mémoire est donc de relever ce qui fait partie de l'idéologie, de distinguer la réalité du discours, et de comprendre le processus historique d'objectivation d'une image particulière de « l'homme japonais ». Ce processus, dont nous situerons le début aux années 1945 (bien que les racines soient à chercher plus loin dans l'histoire), a eu un tel succès que l'on peut aujourd'hui parler d'image hégémonique (ou de masculinité hégémonique) tant le salaryman et les comportements qui sont attendus de lui font partie de la norme. Mais une hégémonie n'est jamais totale, et la crise économique et ses conséquences sur le système d'emploi et sur l'entreprise (le site majeur de la construction de l'identité masculine au Japon) ont eu des répercussions notoires sur cette image.

Relativement récentes, les recherches sur la masculinité hégémonique se sont regroupées, grosso modo, en quatre catégories : certaines ont recherché les conséquences et les implications de la présence d'une masculinité hégémonique, notamment sur les femmes (Messner, 1992 ; Bufkin, 1999 ; Messerschmidt, 1997) ; d'autres ont cherché à mettre à jour les causes, historiques ou sociales, et les

mécanismes de la mise en place d'une masculinité hégémonique, que ce soit dans le sport ou à la télévision (Sabo et Jansen, 1992), ou dans les mécanismes de censure institutionnalisée (Roberts, 1993 ; Consalvo, 2003) ; d'autres encore l'ont étudié en montrant la diversité des formes de masculinité, ainsi que leur rapport à la masculinité dominante (Higate, 2003 ; Robertson et Suzuki, 2003) ; enfin, un dernier groupe s'est intéressé aux changements dans la masculinité, et notamment dans la masculinité hégémonique dans des contextes aussi divers que la fin de l'Apartheid en Afrique du Sud (Morell, 1998), l'Irlande depuis la fin du 20^e siècle (Ferguson, 2001), ou encore l'Allemagne depuis la chute du Mur de Berlin (Meuser, 2003). Le présent mémoire, en s'efforçant de comprendre à la fois la genèse du phénomène, sa consolidation, et sa fragmentation – le tout dans une perspective anthropologique du changement social – s'inscrira dans les études des mécanismes et du changement (2^e et 4^e groupe).

1.2 MÉTHODOLOGIE

1.2.1 Sources bibliographiques

Les données bibliographiques utilisées proviennent principalement de l'anthropologie, mais aussi, pour une large part, étant donné le sujet analysé, de la sociologie et de l'histoire. La littérature sur le travail au Japon étant abondante (quoiqu'inégale en terme de qualité), j'ai dû faire un choix nécessairement arbitraire et procéder à un tri selon deux critères : l'actualité des travaux (j'ai privilégié les analyses du système de travail d'après guerre, sans pour autant négliger les travaux historiques) ; et le fait qu'ils soient écrits en anglais ou en français (mon niveau de langue ne me permettant pas de travailler avec aisance sur des ouvrages écrits en japonais). Conscient de cette limite, j'ai également choisi des ouvrages généraux de référence qui prennent en compte les travaux d'auteurs japonais dans leurs analyses,

notamment : Gordon, 1985, 1998 ; Garon, 1987 et Bernier, 1995, 2009. J'ai également pris en compte dans mon analyse des données quantitatives : publications gouvernementales et statistiques officielles (white papers).

1.2.2 Entrevues

1.2.2.a Échantillon

En plus des données bibliographiques et quantitatives, j'ai effectué un terrain de recherche à Tokyo durant l'été 2012, entre mai et juillet (trois mois). Le choix de la ville est purement pragmatique, étant donné la haute concentration de grandes entreprises dans la région de Tokyo et le nombre de contacts préalables que je possédais sur place ; en plus de la centralisation des fonctions administratives et des sphères du pouvoir dans la capitale. Ma récolte de données s'est faite à travers une série d'entrevues semi-dirigées (treize au total), soit sur place (dix), soit par échanges de courriels ou par Skype (trois), d'une durée de deux à trois heures chaque. Les répondants sont tous des hommes, célibataires pour la plupart d'entre eux (huit), diplômés d'universités en quatre ans et âgés d'entre 30 et 35 ans. Le choix d'un tel échantillon est selon moi pertinent à deux égards. Premièrement, l'âge des informateurs implique qu'ils sont nés et ont fait la plupart de leur scolarité avant la crise, mais qu'ils sont entrés sur le marché du travail au plus fort de la crise économique, soit entre 1999 et 2004 ; ce qui leur donne, selon moi, un regard critique sur le décalage entre les discours qu'ils ont entendus durant leurs études et la réalité du marché du travail à la sortie de l'école. Deuxièmement, le fait qu'ils soient diplômés d'universités en quatre ans les place dans une catégorie de jeunes hommes dont il est socialement attendu d'elle qu'elle suive le chemin normatif du salaryman. La crise les place au cœur du processus de changement social.

La forme des entrevues était relativement informelle. Bien qu'ayant avec moi un questionnaire ouvert avec certains thèmes ou questions que je voulais aborder, j'ai laissé à mes informateurs une marge de manœuvre relativement importante, selon moi nécessaire pour établir un certain lien de confiance et éviter l'écueil des réponses « attendues ». Dans un souci d'anonymat, j'ai décidé d'attribuer des pseudonymes à tous mes informateurs. En ce qui concerne le nom des entreprises, j'ai utilisé la première lettre de leur nom pour les distinguer. Tous travaillaient dans des entreprises de plus de 1000 employés et dans des équipes de travail de plus de 50 personnes.

1.2.2.b Forme

Les entretiens se sont déroulés principalement en japonais, sauf demande expresse de mon informateur ou lorsque son niveau d'anglais était supérieur à mon niveau de japonais (deux cas). J'ai pris le choix délibéré de ne pas enregistrer mes entrevues mais plutôt de prendre des notes actives. Conscient des limites de cette méthode, je peux néanmoins la justifier. Premièrement, j'ai voulu créer un climat le plus propice possible aux confidences, au dialogue sans tabou. L'enregistrement sonore me semblait constituer un frein à cela. Deuxièmement, mes informateurs travaillant pour la plupart pour des grandes entreprises, il m'a semblé délicat d'enregistrer des entrevues où ils auraient pu me révéler des informations embarrassantes, ou exprimer des opinions critiques sur leur entreprise. Finalement, la prise de note active m'a permis de relever les points importants du discours, de noter les intonations, les hésitations ainsi que mes impressions personnelles sur chaque réponse. Pour palier à l'imprécision de la prise de note versus l'enregistrement sonore, j'ai pris soin de retranscrire chaque entrevue le jour même de l'entrevue et même, dans la mesure du possible, dans l'heure qui suivait. Ainsi, bien que je ne puisse retranscrire d'entrevue verbatim, je pense avoir relevé l'essentiel, et même peut-être plus qu'avec un enregistrement sonore « froid ».

1.3 CONCLUSION THÉORIQUE

Ce cadre d'analyse, qui comprend les agents sociaux dans leur interaction réflexive avec un contexte qu'ils structurent aussi bien qu'il les structure, est selon moi le cadre le plus à même de révéler les relations de pouvoirs et les luttes de représentations qui sont susceptibles de surgir dans une société capitaliste telle que le Japon. Comme nous le verrons dans les chapitres qui suivent, l'appel à l'histoire est fondamental, et révèle deux prérequis nécessaires à l'étude de la société japonaise : le caractère diachronique des institutions, tant dans leur aspect objectif que dans les idées, dans leur aspect incorporé ; mais aussi et surtout le caractère temporel de nos propres théories. Ainsi conçu, le monde social est une *construction* perpétuelle (Bourdieu, 1977, 1980a), et le travail de l'anthropologue consiste à relever non pas *la* vérité, mais plutôt les luttes dont l'enjeu est justement l'imposition d'un classement, d'une vision, d'une taxonomie, bref, d'*une* vérité particulière de ce même monde. En analysant ces luttes, nous ne relevons donc pas la « réalité objective » du monde social, réalité immuable et naturelle, mais bien un « état », un moment de cette lutte. Il me semble qu'en ayant conscience des limites de cet exercice, sa pertinence n'en est que plus grande. C'est ce travail qui fera l'objet du présent mémoire.

CHAPITRE 2 MISE EN PLACE DU CADRE DU SYSTÈME JAPONAIS D'ENTREPRISE ET DE « L'IMAGE HÉGÉMONIQUE » DE LA MASCULINITÉ

Avant d'entreprendre la discussion sur le salaryman en tant que tel, et dans le but de mieux comprendre la situation actuelle, il est important de rappeler le contexte de travail au tournant du 20^e siècle et du passage du Japon au capitalisme.

2.1 LA RESTAURATION DE MEIJI ET LA TRANSITION AU CAPITALISME (1868-1945)

2.1.1 Le déclin du système politique des Tokugawa

2.1.1.a Le système politique et social des Tokugawa : bref aperçu

Après avoir réussi à rétablir l'ordre dans le pays en proie à plus d'un siècle de guerre civile, la puissante famille des Tokugawa impose un système hégémonique d'une relative stabilité qui dominera toute la période Edo (1600-1868). Au niveau idéologique et moral, la société des Tokugawa repose sur un ordre supposément cosmique avec pour base la riziculture, impliquant une division stricte de la société en castes relativement hermétiques et héréditaires³². Les Tokugawa s'efforceront durant

³² En haut de la pyramide se trouvent, 1/ le shogun, les guerriers et les seigneurs ; viennent ensuite, 2/ les paysans (car produisant le riz); puis, 3/ les artisans, dont l'activité productrice est valorisée par rapport à, 4/ les marchands, qui selon cet ordre moral vivent de la production des autres et s'enrichissent aux dépens des autres classes. Cette hiérarchie est néanmoins incomplète, car il faudrait considérer une caste considérée comme des sous-humains, comprenant à la fois les parias ou *hinin* (criminels, prostitués, saltimbanques), et la catégorie de personne pratiquant des métiers considérés comme impurs selon le bouddhisme et le shinto, les *eta* : les fossoyeurs, les bouchers, les bourreaux, etc. (Sabouret, 1983 ; Neary, 1997)

toute la période de maintenir cette structure hiérarchique, à l'intérieur de laquelle chaque individu possède un statut fixe et héréditaire³³. Leur objectif était clair : cristalliser l'ordre social afin de maintenir le statu quo et, *a fortiori*, leur hégémonie (Hane, 1972 : 166-167). Mais en proie à une crise de confiance, à un endettement public toujours plus grand, et au développement de l'économie de marché et de ses conséquences au niveau social, le régime aura tôt fait de s'effondrer³⁴.

Ainsi, le travail sous la période Edo n'est pas uniforme selon la classe. Le seul vrai « travail » considéré à l'époque étant le travail agricole. Les autres classes officielles exerçaient des activités qu'elles avaient l'obligation morale d'accomplir, découlant de leur position hiérarchique dans la société, mais ces activités étaient considérées comme moins importante que celle exercée par les paysans (Bernier, 1999 : 166). Ou, comme le résume Bernier (2009 : 31) : « [...] la notion de travail dans sa forme abstraite coupée des conditions d'exercice n'avait pas encore fait son apparition [...] Le travail était donc défini par son contenu, par son utilité, par sa destination et par son caractère éthique, et non pas par la simple dépense d'énergie ou par le salaire qui y était rattaché ». Ainsi, la conception capitaliste du travail telle que nous l'entendons aujourd'hui, c'est à dire dissocié des conditions de son exercice et clairement délimité par rapport aux autres activités du quotidien, n'existait pour ainsi dire pas sous la période Edo (Bernier, 1999 : 167). Un facteur va particulièrement retarder la mise en place des rapports capitalistes et influencer le choix du régime de travail sous Meiji : le développement d'une classe ouvrière japonaise et l'absence de guildes à l'échelle nationale.

³³ La mobilité entre les trois classes inférieures, bien que déconseillée, est théoriquement possible. En revanche, étant donné la supériorité ontologique des samouraïs, la mobilité ascendante est quasiment impossible (Bernier, 1990 :112). Par ailleurs, il est à noter que ce découpage en classe est idéologique, et ne repose pas forcément sur des différences matérielles : dans les faits, les marchands ou les artisans avaient des conditions de vie bien supérieures aux paysans, ou même à certains samouraïs appauvris. Cette idéologie avait surtout pour but de légitimer la stratification sociale et maintenir une relative paix sociale.

³⁴ Les causes de la chute des Tokugawa sont multiples et complexes, et dépassent largement le cadre du présent mémoire. Pour une analyse détaillée de la transition, voir : Bernier, 1990.

2.1.1.b Le développement de la classe ouvrière et l'absence de guildes interurbaines

Les premiers travailleurs industriels sont apparus dans la construction navale, et ont été formés par des artisans étrangers, Russes et Hollandais principalement (et ce malgré la fermeture théorique du pays) (Gordon, 1985 : 18). Les techniques occidentales de construction de navires se sont vite répandues entre les artisans, créant ainsi un véritable vivier de main d'œuvre qualifiée qui s'est dispersé à travers le pays³⁵.

Ces nouveaux artisans qualifiés vont constituer les représentants d'une classe ouvrière émergente. Il est important de noter ici que ces artisans étaient pour la plupart déjà des artisans plus ou moins qualifiés ; leur formation nouvelle est donc venue s'ajouter à leur formation antérieure sans néanmoins la remplacer. Ceci a entraîné la superposition de techniques occidentales nouvelles et de pratiques sociales traditionnelles chez les artisans japonais, notamment au niveau de la relation qui liait le maître, le journalier et l'apprenti et qui impliquait une mobilité importante de l'apprenti (puis du journalier) de maître en maître dans le but d'affiner ses techniques. La mobilité n'était donc pas mal vue à cette époque, et elle était même plutôt souhaitée (Gordon, 1985 : 22). Le maintien de ce caractère aura, comme nous le verrons, une influence prépondérante sur les développements ultérieurs.

Sous les Tokugawa, les guildes étaient organisées par villes, indépendamment des villes voisines. Ainsi, c'est à l'échelle locale – à la différence des réseaux globaux qui existaient en Angleterre, par exemple – que l'entrée dans le marché et le niveau des salaires se négociaient. Avec les changements économiques majeurs de la fin de la période Edo et le développement des industries, les guildes n'ont pas suivi, et n'ont ainsi pas su s'adapter à la population industrielle croissante dans les campagnes et

³⁵ Pour Gordon, les ports d'Osaka, de Nagasaki, de Yokosuka et de Ishikawajima étaient les sites les plus importants de formation des artisans. Y étaient employée, de 1864 à 1877, plus d'une quarantaine d'instructeurs français qui auraient formé plusieurs milliers d'artisans japonais (1985 : 18).

contrer l'entrée massive d'artisans ruraux sans licences (Gordon, 1985 : 23-24). Ces changements ont eu plusieurs conséquences majeures. Premièrement, la saturation du marché par des journaliers – et donc par des artisans sans licence officielle – a entraîné une dévalorisation de leur profession. Le travail journalier était désormais vu comme un « cheap labor » (*Ibid.* : 23). Deuxièmement, l'absence de guildes inclusives à l'échelle nationale a limité la capacité de mobilisation future des travailleurs industriels de la période Meiji :

Japanese artisans had not built such broad, inclusive craft networks when Western industry came to Japan. Industrial workers in almost all trades, old and new, were influenced by traditions of craft organization far different from those that had developed in Europe. Traveling journeymen were common in both Japan and Europe, but the English and European journeymen had developed means to control their numbers and distribute jobs before the Industrial Revolution. In Japan they had not (Gordon, 1985 : 24).

Le manque de régulation et de moyens de contrôle entraîna une forte compétition entre les artisans qui cherchaient aussi bien à peaufiner leur techniques qu'à accumuler le capital et les soutiens nécessaires pour devenir maîtres. Ce mode de vie dérégulé, cette forte propension à la mobilité, et ce désir d'indépendance seront reproduits par les travailleurs des nouvelles industries de la période Meiji et auront des conséquences majeures, à la fois sur la mise en place du régime de travail subséquent et sur la difficile mobilisation en syndicats des travailleurs.

2.1.2 L'avènement du capitalisme industriel

2.1.2.a Les problèmes de la mobilité

Le régime des Tokugawa, affaibli par l'endettement et par l'arrivée des occidentaux en 1853, prit fin à la fin de 1867. Ce régime fut remplacé en 1868 par une nouvelle structure étatique, sous la direction théorique de l'empereur (Meiji ou

Meiji, qui avait 15 ans à l'époque), mais effectivement contrôlée par des samouraïs. Ce changement de domination politique marqua la fin des fiefs féodaux de la période Tokugawa et l'orientation vers une nouvelle forme de gouvernement national unifié.

La politique d'industrialisation et de course au capitalisme entreprise alors par le nouveau gouvernement de Meiji dès la fin du 19^e siècle s'est très largement inspirée du développement industriel des pays occidentaux, tant au niveau des objectifs – le profit et l'accumulation du capital – que des modalités. Ce mimétisme a impliqué les mêmes techniques de contrôle et de rémunération des salariés qui avaient cours dans les pays occidentaux : salaires très bas, contrôle extrême des travailleurs, congédiements arbitraires, bâillonnement de toute activité de résistance ou de rassemblement, etc. Ce régime répressif a entraîné de nombreuses grèves entre 1870 et 1900 (Bernier, 2009 : chap. 2).

Tributaire d'une forte tradition de mobilité et d'indépendance, fruit de leur volonté de garder un certain contrôle sur leur propre travail (Gordon, 1985 : chap. 1 ; cf. *supra*), le caractère des artisans et des manœuvres de l'époque recrutés dans les usines entrainait en contradiction avec les contraintes du capitalisme que cherchaient à mettre en place les dirigeants : absentéisme, mépris des autorités et forte mobilité étaient légion (Bernier, 2009 : 51-52). Bien que les ouvriers de l'époque étaient souvent associés à la pauvreté, aux jeux d'argent, et aux manques de perspectives, Gordon (1985 : 29, 30) note toutefois d'autres traits qui les caractérisaient tout autant : un fort désir d'autonomie et d'avancement, un esprit de solidarité et de camaraderie³⁶, et une volonté farouche d'être reconnus à leur juste valeur et d'être respectés au sein de la société. Par ailleurs, ce qui a souvent été perçu comme un manque de zèle (les absences répétées, le peu de discipline, etc.), pourrait être

³⁶ Cet esprit de camaraderie, note Gordon (1985 : 31), est bien souvent la conséquence du partage de conditions de vie difficiles et de travaux dangereux. La durée moyenne d'activité des ouvriers de la fin du 19^e siècle était alors située entre 22 et 40 ans.

analysé plutôt comme une volonté de garder un certain contrôle sur leur vie et sur leur travail :

Japanese workers of this era were neither keen on taking orders nor enthusiastically committed to their jobs, and persuading them to submit to the discipline of factory labor was no easy task; it was far from accomplished by the turn of the century [...] What managers saw as poor discipline – taking the day off after payday or winterfall wages, or simply skipping work on a rainy day – can also be seen as the attempt by workers to maintain control over their lives; the social customs of an earlier day offered flexibility and a slower work pace. Frequent holidays are not necessarily a reliable sign of irresponsibility (Gordon, 1985 : 27, 31).

Pour contrer ce manque de discipline, les industriels vont avoir recours à plusieurs mesures pour tenter de retenir les ouvriers qualifiés : dortoirs surveillés, emplois de prisonniers, appel à des intermédiaires pour le recrutement, contrats à plus ou moins long terme avec salaires croissants, management indirect, etc. (Bernier, 2009 : 53 ; Gordon, 1985 : 36, 38 et s.). Ces mesures ne vont toutefois pas régler le plus gros problème auquel étaient confrontés les patrons de l'époque : la grande mobilité des ouvriers³⁷, dont le but n'était pas nécessairement la recherche de salaires plus importants, mais aussi et surtout le résultat d'une conception du travail qui impliquait la mobilité constante (Gordon, 1985 : 33 ; cf. *supra*).

En résumé, au tournant du siècle, les relations capitalistes qu'ont tenté de mettre en place les industriels ont été contrecarrées par la conception du travail des ouvriers et manœuvres de l'époque, par leur manque de « discipline », et par leur forte propension à la mobilité. En concevant le lieu de travail comme une étape temporaire dans leur cheminement, ils ont par là même résisté aux efforts des gestionnaires de contrôler leur travail et leur vie, mais également aux syndicats qui tentaient alors de s'organiser.

³⁷ Gordon note qu'en 1902, pour Ishikawajima Shipyard et Shibaura Engineering Works – deux des plus grosses et des plus anciennes usines privées de Tokyo – la mobilité était telle que plus des quatre cinquième de la main-d'œuvre était en place depuis cinq ans ou moins (Gordon, 1985 : 35).

Prenant acte de l'inefficacité du régime de travail en vigueur depuis 1868, le patronat va établir un nouveau régime à partir de 1900, qui a duré en gros jusqu'à la fin de la Seconde Guerre mondiale. L'objectif était clair : créer un bassin de main-d'œuvre abondant, flexible et contrôlé totalement par le patronat (Bernier, 2009 : 53). Pour ce faire, les gestionnaires vont faire appel à des techniques organisationnelles et à une idéologie centrée sur l'entreprise. Le contrôle sur le contenu du travail constitue une des mesures phare entreprises par les patrons pour stabiliser les employés qualifiés, notamment en insistant sur les différences de statut. Ce contrôle a reposé, dès les années 1910, sur l'importation de techniques managériales des États-Unis, dans la mouvance du management scientifique³⁸.

2.1.2.b Taylorisme et gestion scientifique

Pour faire face à ce qu'il percevait comme un manque de discipline chez les ouvriers industriels, le patronat va s'appuyer sur des techniques de gestion dont l'efficacité en termes de production et de contrôle des employés avait fait ses preuves aux États-Unis : la « gestion scientifique » (*Scientific management*)³⁹. Le Taylorisme, bien qu'il ait systématisé le travail industriel et augmenté la productivité, semble plus être une idéologie qu'une technique de gestion en soi, dont le but premier était de contrôler les travailleurs et d'éviter les oppositions entre syndicats et patronat. Le

³⁸ D'après Gramsci, le taylorisme imposé aux États-Unis s'inscrit dans un cadre hégémonique de contrôle des travailleurs par le patronat et la bourgeoisie (Glassmann, 2011 : 31-32). Comme nous le verrons, l'objectif a été comparable au Japon.

³⁹ Il est à noter ici que les débats sur la stratégie de production japonaise entre 1955 et 1980 se sont regroupés en deux camps. Certains l'ont perçue comme une version améliorée et plus flexible du Fordisme, permettant une grande productivité, une qualité supérieure des produits, le développement d'employés polyvalents, une adaptabilité technologique accrue des entreprises ainsi qu'une grande réactivité face au marché. Ce modèle était alors vu par certains comme l'archétype industriel du post-fordisme adapté au marché global. D'autres l'ont plutôt analysé comme superficiellement différent du fordisme, et donc répétitif, fragmenté au niveau des tâches, extrêmement contrôlé, et finalement aliénant. Certains analystes ont avancé qu'il allait même plus loin que le fordisme dans l'exploitation de la force ouvrière, en faisant une version poussée à son paroxysme du modèle de la chaîne de montage, une sorte de « d'ultra Fordisme » (Tsutsui, 1998 : 3-4).

principal objectif du système était de maximiser l'efficacité en disséquant la routine de travail, en la fragmentant, en standardisant la production, et en simplifiant les tâches assignées à chaque travailleur ; la clef étant la séparation stricte entre le « planning » (la gestion) et l'« exécution » (le travail), avec autorité totale des gestionnaires professionnels – le tout dans un cadre apolitique et pacifié au niveau des relations de travail entre employeurs et employés (une « harmonie sociale »). Dans cette optique, on peut voir le Taylorisme comme insistant autant sur la rhétorique ou l'idéologie que sur les procédés (Tsutsui, 1998 : 49 et s.). Il est vite devenu un tremplin idéologique puissant à la base de la définition du système d'emploi qui se consolidera dans l'après-guerre, notamment dans son objectif d'éliminer les oppositions entre patrons et employés. Mais ce contrôle accru s'est vite heurté aux retards technologiques qu'accusaient les industries, même les plus grandes et les plus puissantes.

2.1.2.c La systématisation du travail industriel et le contrôle direct

Jusqu'au début des années 1900, les équipements dans la plupart des firmes de construction navale étaient souvent vétustes et inefficaces (Gordon, 1985 : 51). Les gestionnaires dépendaient alors des compétences d'artisans non spécialisés pour les finitions, artisans dont l'attachement à la firme était encore loin d'être garanti. Un des premiers pas vers une systématisation du travail industriel a donc été de moderniser les industries et de spécialiser les ouvriers en installant des machines qui requéraient des compétences spécifiques. Ces changements au niveau de la technologie ont entraîné une fragmentation du travail³⁹, et ont ainsi permis aux gestionnaires de reprendre le contrôle sur le lieu de travail dans le but de coordonner les différentes tâches. Mais ici encore, les gestionnaires étaient confrontés aux ouvriers qualifiés et à leur volonté de garder un contrôle sur le contenu de leur travail (Gordon, 1985 : 53-54).

³⁹ Les ouvriers étaient désormais divisés en petits groupes de 5 à 15 personnes, chacun assignés à une tâche particulière.

La systématisation du travail industriel – qui n’a été complète qu’après les années 1940 – a eu plusieurs conséquences majeures au niveau du régime de travail dès le début des années 1900, et notamment un contrôle accru des gestionnaires sur le contenu du travail, sur le rythme des tâches et sur les heures travaillées⁴⁰. Mais ces nouvelles mesures n’ont pas empêché certains problèmes de persister, notamment au niveau de la stabilisation d’une main d’œuvre qualifiée et des résistances d’une classe ouvrière de plus en plus organisée. Pour faire face à cela, le patronat va tenter d’augmenter son contrôle sur le lieu de travail, en coupant les intermédiaires par exemple, ou en remplaçant les anciens chefs d’équipes (qui étaient souvent les ouvriers les plus qualifiés, les *oyakata*) par des contremaîtres directement issus de la hiérarchie de l’entreprise et valorisés comme tel en insistant sur leurs différences de statuts (Tsutsui, 1998 : 16). Ils ont également commencé à constituer des listes noires d’employés « instables », dans le but de pénaliser la mobilité et de conserver les ouvriers qualifiés (Bernier, 2009 : 56). C’est à cette époque également que les entreprises ont entrepris d’ouvrir des centres de formation et à signer des ententes avec les écoles pour le recrutement direct (Gordon, 1985 : 62 ; Bernier, 2009 : 56) ; deux éléments qui prendront une importance prépondérante dans la définition du régime de travail d’après guerre.

En bref, les années 1900 à 1920, sans que l’on puisse parler de changements radicaux dans les relations de travail, ont tout de même vu l’émergence de changements essentiels, notamment : l’élimination de la gestion indirecte par le biais des *oyakata* et donc la perte de contrôle des ouvriers sur leur travail au profit du

⁴⁰ Sur ce point, il est intéressant de noter les thèses de Marx sur le caractère aliénant du travail. Selon Marx, en produisant des moyens de subsistance par le travail, les hommes se produisent eux-mêmes : le produit de notre labeur constitue alors une expression et une objectivation de ce que nous sommes. Ce système, qui n’est pas négatif en soi, comporte néanmoins des dangers. En effet, lorsqu’un système économique et politique est tel que les travailleurs perdent le contrôle sur ce qu’ils produisent – i.e. au profit de quelqu’un d’autre –, le travail devient aliénant. Ainsi, au lieu de se voir positivement dans le reflet de ce qu’ils produisent, les travailleurs ne voient plus que l’objet qu’ils produisent, une « chose », et cette chose est sous le contrôle de quelqu’un d’autre. L’argent devient donc le moyen d’échange pour le travail : l’identité n’est plus construite sur la base de ce que l’on produit mais à travers la valeur que l’argent attribue à notre travail. C’est cette perte de contrôle qui constitue, selon Marx, l’un des fondements du capitalisme (Marx, 1978, cité dans Allison, 1994 : 17 et s.).

patronat – perte qui, comme on le verra, va s’amplifier par la suite (Tsutsui, 1998 : 17, chapitre 2 et 4) ; la séparation progressive du lieu de travail et du lieu de résidence (Bernier, 2009 : 58-59) ; l’adoption de nombreuses lois du travail pour éviter les conflits entre les travailleurs et le patronat (Garon, 1987; Gordon, 1990) ; et, finalement, l’émergence d’une véritable idéologie centrée sur l’entreprise et sur « l’harmonie » dans les relations de travail (Garon, 1987 : 47 et s. ; Thomann, 2008).

2.1.3 La mise en place de l’idéologie d’entreprise

2.1.3.a Les lois du travail et les « belles coutumes »

Constatant que la mobilité était toujours forte parmi les travailleurs qualifiés et que les agitations syndicales pouvaient mettre en péril leur projet industriel⁴¹, les entreprises ont fait appel, en plus du contrôle sur le contenu du travail, à une véritable idéologie d’entreprise : en mettant l’emphase sur le caractère « familial » de l’entreprise (Marshall, 1967 : 53 et s. ; Gordon, 1985 : 66-68), et sur les supposées « belles coutumes » japonaises (*bifû*) de bienveillance des patrons et de loyauté des employés, il s’est mis progressivement en place un système idéologique centré sur l’entreprise en tant que grande famille, dont les relations, loin d’être des relations de pouvoir ou d’exploitation, s’apparenteraient plus à des liens « affectifs ». Le but était de régler le « Labor problem » (Gordon, 1990).

Il est à noter par ailleurs que ce sont deux des plus importants complexe industriels (*zaibatsu*), Mitsui et Mitsubishi, qui se sont opposés à la mise en place d’une loi contraignante du travail – notamment au niveau de la limitation du travail des femmes et des enfants –, car elle mettrait à mal selon eux ces prétendues belles

⁴¹ Parmi les facteurs externes, il faut aussi signaler la conjoncture économique des années 1910 à 1920, et notamment la récession qui a suivi la guerre russo-japonaise (1904-1905) et la crise des années 1920. Ces problèmes ont stimulé les intérêts des patrons à trouver des techniques de gestion efficaces pour régler les problèmes de manque de contrôle sur les ouvriers (Tsutsui, 1998 : 17-18).

coutumes d'obéissance et de loyauté des travailleurs japonais et ne ferait que renforcer l'opposition entre travailleurs et patronat. Ils soutinrent donc, dès le milieu des années 1910, que cette réciprocité entre l'obéissance des ouvriers et la bienveillance des patrons⁴² suffirait à régler des problèmes tels que la résistance à la discipline d'entreprise, le manque de morale, ou la mauvaise santé (Gordon, 1985 : 65-66).

De son côté, Garon (1987 : 21) note que l'opposition des industriels par rapport à la loi s'est faite en trois points : premièrement, une loi de travail contraignante serait prématurée dans la mesure où les patrons japonais, supposément, n'abusaient pas de leurs travailleurs comme en Occident ; deuxièmement, les patrons japonais avaient des dispositions naturelles pour la bienveillance vis-à-vis de leurs employés ; et, troisièmement, des restrictions quant au travail des femmes ou des enfants entraîneraient des coûts de production qui mettraient en péril la position compétitive du Japon sur le marché mondial. Dès 1911, et malgré quelques réticences, Gordon (1985 : 68, note n. 43) note que les bureaucrates avaient rejoint la position des industriels quant à la nécessité de lois du travail qui ne remettent pas en cause les « belles coutumes japonaises ». Ils s'accordaient alors sur le fait que la gestion paternaliste serait une des clés pour résoudre les problèmes sociaux de l'industrialisation et du contrôle des usines⁴³.

Dans les faits, les conditions de travail étaient bien loin de l'image d'Épinal diffusée par le patronat et les institutions, et les discriminations liées aux statuts des travailleurs – les simples ouvriers étant considérés comme largement inférieurs aux

⁴² Le patronat de l'époque parlera même des « beautiful custom of master-servant relations based firmly on a spirit of sacrifice and compassion » comme la base d'un développement industriel serein au Japon (Gordon, 1985 : 68).

⁴³ Garon (1987 : 21 et s.) est plus nuancé sur ce point. Il note l'absence de consensus chez les démocrates de l'époque, et même dans bien des cas leur opposition par rapport aux supposés « belles coutumes » organiques. Quoi qu'il en soit, les agitations syndicales entre 1906 et 1907 ont tôt fait de convaincre les deux camps de la nécessité d'une loi du travail qui ne serait cette fois-ci non plus un substitut aux « belles coutumes », mais un complément (*Ibid.* : 30 ; Gordon, 1985 : 67).

employés de bureau, tant au niveau pratique que symbolique – ont retardé la diffusion de cette idéologie (Bernier, 2009 : 60-63 ; Gordon, 1985 : 66-76).

2.1.3.b Les prémices du « système japonais d'entreprise »

C'est alors que les entreprises ont commencé à instaurer divers moyens – qui se généraliseront par la suite – pour tenter de fidéliser les employés qualifiés : embauche directe à la sortie des écoles ; programmes de pension et d'assurance en cas d'accident ; boni semi-annuels, etc. Bien qu'ayant eu peu d'effets sur la mobilité avant les années 1920, Bernier note que ces avantages ont donné des idées aux ouvriers quant à leurs revendications lors de la formation des premiers véritables syndicats : ils voulaient se voir appliquer dans les faits les belles promesses de la rhétorique paternaliste (Bernier, 2009 : 63). Avec la récession des années 1920, et malgré les revendications syndicales quant à la reconnaissance du statut d'ouvriers comme salarié à part entière, les entreprises ont amplifié leur contrôle sur la main-d'œuvre, sans pour autant résoudre les problèmes de discipline et de mobilité de la main-d'œuvre qualifiée.

C'est alors que les pratiques initiées à partir des années 1910 ont commencé à se systématiser, et que la convergence des aspirations des employés – garder leur emploi pendant les période de récession⁴⁴ – et des patrons – conserver les effectifs pendant les périodes fastes – a eu tendance à augmenter la stabilité de la main-d'œuvre dans les années 1920 (Gordon, 1998 : chap. 1 et 7, 1985 : 155 et s. ; Bernier, 2009 : 81). Malgré les améliorations dans les conditions de travail durant les années 1920, l'insistance patronale sur la productivité (sous le slogan de « rationalité » : *gōrika*) et l'interventionnisme du gouvernement, notamment au niveau juridique avec des lois du travail répressives, ont eu pour effet d'augmenter le

⁴⁴ Ce qui marque une rupture importante avec la période précédente, caractérisée par la mobilité de la main-d'œuvre (Gordon, 1985).

contrôle sur les travailleurs, tendance qui s'est accentuée dans les années 1931 à 1945 dans le but d'assurer l'effort de guerre en augmentant la production militaire ; le travail était alors défini comme un « devoir patriotique » pour assurer « la grandeur nationale » (Bernier, 2009 : 101).

2.1.3.c La conception du travail

Depuis la restauration de Meiji et le développement des industries, on peut dire que se sont mis en place de véritables rapports capitalistes au niveau des relations de travail. En s'inspirant des modes d'organisation de l'Occident, le travail est passé, dans l'optique du patronat du moins, d'un rapport moral – un devoir à la communauté, une définition de soi – à un rapport marchand – une marchandise. Cependant, durant toute cette période, les ouvriers ont continué de réclamer une certaine reconnaissance de leur statut et de leur utilité sociale, chose qu'ils n'ont réussi à obtenir qu'à la fin des années 1940 (Bernier, 2009 : 68-69). Par ailleurs, il est important de noter que le discours sur les « belles coutumes » a eu très peu d'impact au niveau des conditions de travail réelles : il fait partie de l'idéologie (Tsutsui, 1998) ou, comme le note Bernier (2009 : 69-70), des luttes de représentation. L'amélioration relative des conditions de travail après les années 1900 a donc été un épiphénomène du discours sur les relations paternalistes, et est plutôt la conséquence d'une réponse patronale à des problèmes concrets : pénuries de main-d'œuvre, mobilité des travailleurs qualifiés, agitations sociales (Bernier, 2009 : chapitre 2 ; Gordon, 1985 : chapitre 3).

2.2 HAUTE CROISSANCE ET HÉGÉMONIE : LE PARADIGME DU « SALARYMAN » (1945-1985)

2.2.1 Conflits et démocratie (1945-1947)

C'est dans l'après-guerre que se mettra véritablement en place (ou plutôt se systématisera) ce que l'on nommera plus tard le « système japonais d'entreprise » ou « système japonais de relations de travail ». Avec l'inflation qui a immédiatement suivi la défaite de 1945 – principalement causée par des politiques inefficaces et des dépenses gouvernementales excessives –, les salaires des travailleurs ne suffisaient pas pour se nourrir. Ces conditions déplorables de l'immédiat après-guerre ont créé de nombreux conflits de travail. L'agitation ouvrière et les occupations d'usine entre 1945-1947 ont permis aux ouvriers d'obtenir certaines concessions cruciales : sécurité de l'emploi ; reconnaissance du statut de salarié à part entière ; salaire mensuel, etc. (Bernier, 2009 : 103-108 ; Gordon, 1985 : 331-333).

Dans les premiers moments du conflit, les travailleurs ont réalisé un mode de participation qui a remis en cause l'ordre capitaliste établi (à travers la prise de contrôle des usines, le nivèlement de la hiérarchie, etc.). Ils ont par là même transformé les syndicats en institutions démocratiques se sentant responsables aussi bien pour la défense de leurs intérêts personnels que pour la reconstruction économique du pays. Donc, à cette époque (1945-1947), les syndicats sont utilisés pour poser les termes et les conditions de l'adhésion des travailleurs à la communauté d'entreprise (p. ex. revoir la hiérarchie, les échelles salariales, les statuts discriminatoires, les avantages sociaux, obtenir une plus grande participation dans la planification économique, etc.) ; tout cela par le biais de nombreuses mesures (pétitions, occupations d'usines, etc.), vues comme seul moyen d'atteindre un statut jugé satisfaisant⁴⁵ (Gordon, 1998 : chapitre 2).

⁴⁵ Selon Gordon (1998 : 40), et à la différence des pays anglo-saxons, le lieu de travail au Japon n'était pas vu uniquement comme un endroit où gagner un salaire, mais aussi comme un site pour la création de communautés durables et de sens pour le quotidien ; d'où le fait que le lieu de travail au Japon a été l'endroit où les employés ont cherché aussi bien augmentations de salaire que respect et identité sociale. Ceci implique que malgré les efforts du patronat, les rapports capitalistes n'ont jamais

Il faut noter ici que la volonté de l'occupation américaine (la *Supreme Command for Allied Power*, ci-après SCAP) de « démocratiser » le Japon dans les mois qui ont suivi la défaite a entraîné, d'une part, la dissolution des conglomérats militaro-industriels (les *zaibatsu*) et la purge des éléments jugés nationalistes au sein des industries et des administrations et, d'autre part, une relative liberté d'action pour l'organisation des syndicats (*Ibid.* : 12, 22). En effet, le SCAP considérait alors une force de travail libre de toute contrainte comme la prémisse indispensable à la démocratie et au développement économique. Cela a eu pour effet de stimuler les revendications syndicales entre 1945 et 1947, entraînant de nombreuses actions comme des occupations d'usines⁴⁶ (*Ibid.* : 33).

Parmi les revendications, il y avait toujours la volonté forte de reconnaissance sociale du travail ouvrier, ainsi qu'une redéfinition des conditions d'emploi avec, cette fois-ci, la garantie d'une sécurité d'emploi. Parmi les gains syndicaux, on peut noter : une sécurité relative d'emploi et l'impossibilité de mise à pieds sans consultation des syndicats (Japan National Rail, Tôshiba) ; le calcul du salaire sur des critères objectifs, tels que l'âge, la taille du foyer, l'ancienneté ou le cout de la vie⁴⁷ ; la reconnaissance sociale et l'égalité sur le lieu de travail (élimination des cantines ou des toilettes séparées en fonction de la place dans la hiérarchie de l'entreprise par exemple) ; un salaire mensuel pour tous ; ou encore le partage du pouvoir de décision à travers les comités paritaires comprenant des représentants des syndicats et du patronat (Gordon, 1993 : 379-380 ; Bernier, 2009 : 107). Mais de nombreux patrons continuaient de voir avec peur ce qu'ils considéraient comme une perte de contrôle et

totalemment pris le pas sur une conception morale du travail, en tant qu'élément primordial à la définition du soi social.

⁴⁶ Pour avoir une idée de l'ampleur de la mobilisation dans l'immédiat après-guerre, il n'est qu'à voir les chiffres de la syndicalisation de cette époque : entre octobre 1945 et décembre 1946 le nombre de travailleurs syndiqués est passé de 5000 à presque 5 millions ; en juin 1946 seulement, 157 000 nouveaux membres venaient grossir les rangs pour lancer plus de 250 occupations d'usines (Gordon, 1993 : 378).

⁴⁷ Sur ce point, Bernier (2009 : 106) note que c'est surtout le calcul sur la base de l'ancienneté qui a primé, puisque les administrateurs ont considéré que les besoins augmentaient avec l'ancienneté (mariage, famille, etc.).

« l'enfer de l'égalitarisme », qui menaçaient selon eux de réduire à néant la « légitime » et « nécessaire » autorité du patronat (Gordon, 1993 : 380).

2.2.1.a La contre-attaque du patronat et la mise au pas des syndicats (1947-1955)

Après une brève période de menaces pour les patrons au niveau du contrôle du lieu de travail, tant de la part des syndicats que de l'occupation américaine, la Guerre Froide a eu vite raison des ambitions « démocratiques » du SCAP, en recherche désormais d'un partenaire économique fort en Asie. Ce revirement politique a eu pour conséquence d'offrir une liberté d'action nouvelle pour les gestionnaires par rapport aux syndicats. Il a aussi entraîné la recapitalisation des entreprises et la naissance dans la foulée de l'association patronale du Nikkeiren⁴⁸. Par ailleurs, la compétition croissante sur le marché national et les prémices de la libéralisation ont convaincu le gouvernement de la nécessité de renouer avec la productivité – et donc de reprendre le contrôle sur le lieu de travail.

Malgré les mesures du SCAP et du gouvernement japonais dans le contexte de la Guerre Froide (interdictions des occupations d'usines et autres mesures violentes ; limitation du droit de rassemblement pour la fonction publique ; purges communistes dans les syndicats) et de leur impact important (baisse de la syndicalisation de 56% à 43% du nombre total de salariés en deux ans), la survivance du militantisme dans les années 1950 et le refus d'un syndicalisme de type américain uniquement centré sur des questions économiques ont fait comprendre aux gestionnaires que des mesures uniquement répressives ne pouvaient pas contenir le mouvement syndical : il fallait

⁴⁸ Ce revirement a commencé dès 1947, avec l'interdiction d'une grève générale dont le but était de renverser le gouvernement conservateur de Yoshida. Deux ans plus tard, le plan Dodge, dont l'objectif était de revitaliser l'économie japonaise tout en la rendant indépendante vis-à-vis de l'extérieur, poussa les patrons à réduire les emplois et à limiter les salaires, tout en les incitant à reprendre le contrôle du lieu de travail (Gordon, 1993 : 380).

une stratégie positive de cooptation des demandes (Gordon, 1998 : 47 ; 1993 : 380). Ainsi, une stratégie a commencé à voir le jour, non plus seulement pour réprimer les syndicats, mais plutôt pour favoriser un syndicalisme « coopératif » pro-américain, soit en créant des syndicats d'entreprise parallèles aux syndicats déjà en place afin de les phagocyter, soit en favorisant une minorité coopérative à mettre la main sur les anciens syndicats pour discuter des « compromis » à l'échelle de l'entreprise (et non plus à l'échelle sectorielle)⁴⁹. Ces compromis ont été renforcés par les contrats de l'armée américaine durant la Guerre de Corée (1950-1953), contrats qu'il fallait remplir rapidement.

Ainsi, la rhétorique du gâteau grandissant et partagé entre tous a peu à peu remplacé celle de la confrontation de classes : les syndicats préféraient alors la consultation à la dispute, le ton militant disparut peu à peu, la prémisse que les intérêts des travailleurs et des patrons sont opposés en substance s'estompa, et l'aspiration à construire une nouvelle société en revitalisant un esprit égalitaire et participatif sur le lieu de travail se systématisa⁵⁰. Grâce à un contexte socioéconomique favorable et à une réponse divisée des grands syndicats (Sôdômei et Sôhyô), à la fin des années 1950 le JPC, le Nikkeiren et les agents américains gagnaient de plus en plus de supports et on peut dire, au début des années 1960,

⁴⁹ Ce processus a débouché, en 1955, sur la création du Japan Productivity Center (ci après JPC), qui avait pour objectif de remplacer les conflits par de la coopération de manière inductive en mettant l'accent sur le fait que des consultations mixtes favoriseraient l'intégration de nouvelles technologies et augmenteraient la productivité. Fort d'un appui financier américain, l'idéologie de la productivité (le *productivity movement*) s'est vite diffusée à travers les usines au Japon, au point qu'en 1958, le JPC affirmait qu'un tiers des entreprises syndiquées avaient adopté un système consultatif de nature coopérative. Pour un compte-rendu plus détaillé de la mise en place du JPC, voir : Gordon, 1993 : 47 et s.

⁵⁰ Ce portrait est bien évidemment grossi. Dans les faits, la situation a été plus complexe et moins homogène. Entre les années 1950 et les années 1960, principalement dans le secteur des mines et des chemins de fer, des syndicats résistaient encore aux objectifs de « rationalisation » du gouvernement et du patronat et, bien que n'ayant pas pu arrêter le processus, ils ont au moins réussi à en réduire la portée et la vitesse. En 1952, certains travailleurs ont même réussi à conserver une certaine autonomie sur le lieu de travail. Gordon note (1993 : 381) : « The [Hokuriku Railroad] union did not deny the legitimacy of the capitalist structure of the enterprise, but it insisted that the labor be an equal partner and gained significant control over these critical matters ». Quoi qu'il en soit, au début des années 1950 la plupart des syndicats radicaux avaient été remplacés par des syndicats d'entreprises plus « coopératifs » (Gordon, 383 et s. ; Bernier, 2009 : 109-110).

que les patrons, avec l'appui des syndicats coopératifs, avaient repris le contrôle sur le lieu de travail⁵¹ (Gordon, 1998 : 52-53, 129-130).

2.2.1.b Le système japonais de relations de travail : modalités et idéologie

Loin d'être démocratique, le système « coopératif » de relations patron-employé qui s'est consolidé dans les années 1960 repose en fait sur un programme idéologique oppressant et centré sur l'entreprise – dont le but premier était la création d'une main-d'œuvre stable, loyale, et résistante au pouvoir d'attraction des syndicats (Jacoby, 1979 : 191-195). Ce modèle de relations industrielles, instauré par les Américains en collaboration avec le patronat et le gouvernement, peut être analysé comme une stratégie positive de cooptation des demandes à travers une identification des objectifs des salariés à ceux des patrons – avec, *in fine*, l'objectif essentiellement capitaliste de contrôle des salariés et d'augmentation des profits. Le principal moyen pour l'instauration de ce système, communément appelé « système japonais d'entreprise » ou « système japonais de relations de travail », était la rupture des solidarités sectorielles en insistant sur le caractère unique de chaque firme⁵². Parmi les mesures mises en place (ou systématisées), les auteurs ont noté : le recrutement direct à la sortie des écoles et la formation morale et technique des salariés à l'interne, afin qu'ils s'adaptent au mieux à leur entreprise (Bernier, 2009 :

⁵¹ Cette reprise de contrôle ne s'est néanmoins pas faite sans concessions. Dans un contexte économique favorable grâce aux opportunités apportées par la guerre de Corée, les patrons sont revenus sur certains gains syndicaux du milieu des années 1940, dans le but de ne pas s'aliéner les syndicats modérés. Parmi ces gains, notons la sécurité d'emploi, les salaires à l'ancienneté, les possibilités de promotions ou encore la participation relative aux processus de décision (Bernier, 2009 : 109). Mais ici encore, comme nous le verrons, ces mesures peuvent être analysées plus comme faisant partie d'une stratégie globale de cooptation des demandes et de contrôle des salariés que comme de véritables concessions.

⁵² Chaque compagnie au Japon (du moins les plus importantes) possède un drapeau, un hymne, un code moral et hiérarchique, un uniforme spécifique, etc., autant d'attributs qui ne sont pas sans rappeler ceux de l'armée. Ceci est notamment dû au fait que beaucoup d'anciens militaires se sont reconvertis dans les institutions économiques et à la diffusion d'une discipline militaire dans les années 1930 à 1945 (Bernier, 1996 ; 2009 : 112-113). Ces attributs ont pour but de mettre en avant l'identité et la singularité de chaque entreprise ; en plus de renforcer l'esprit de discipline (militaire) et de cohésion du groupe.

112) ; des cérémonies d'entrée très ritualisées pour marquer la nouvelle appartenance de l'individu à la firme⁵³ (Rohlen, 1974a, 1974b) ; l'envoi des jeunes recrues dans des centres de formation « éthiques » ou des monastères zen pour briser les résistances face à l'autorité (Kondo, 1991) ; le confinement dans des dortoirs d'entreprises surveillés ; la définition d'un cadre hiérarchique strict (Gordon, 1985, 1998) ; ou encore la pénalisation salariale de la mobilité (Bernier, 2009 : 110-113).

En fin de compte, c'est surtout sur l'insistance sur l'harmonie (supposément « organique » ou « traditionnelle »), sur le désintéressement et sur la prise en compte de l'humanité des travailleurs dans un rapport paternaliste avec le patron (bienveillance contre loyauté) – et dont la base serait le paradigme d'une modernité japonaise essentiellement différente, non pas centrée sur l'individu (*kojin*), mais sur la relation des humains entre eux (*kanjin*), qui déterminerait le fonctionnement de la société et, *a fortiori*, de l'entreprise – que s'est bâti le socle idéologique du système de relations de travail de l'après-guerre. Dans la plupart des cas, ces discours minimisent l'aspect capitaliste des relations de travail pour les décrire comme morales, émotionnelles, hiérarchiques⁵⁴, organiques ou décentralisées. Elles seraient

⁵³ En tant qu' « acte d'institution » (Bourdieu, 1982b ; cf. note 31), on peut analyser la cérémonie d'entrée dans l'entreprise japonaise comme un véhicule symbolique essentiel à l'imposition du cadre hégémonique du système d'entreprise à travers, d'une part, la mise en exergue de la distinction entre les salariés réguliers et les autres et, d'autre part, l'imposition de comportements distincts pour les salariés réguliers, découlant de l'incorporation du cadre hégémonique du système d'entreprise. Cette distinction est mise en avant durant la cérémonie à travers différents procédés rituels, notamment en soulignant le long cheminement qui a conduit les étudiants jusque-là, qui n'est que le résultat de leurs efforts constants, uniques garants de leur mérite (pour une discussion sur la « méritocratie », voir note 65). La séparation que crée la cérémonie est donc présentée comme *naturelle* (car résultant de la volonté, de l'effort, et non pas de forces extérieures contraignantes), et instituant ainsi une différence entre ceux concernés par la cérémonie et les autres, en l'occurrence « moins méritants » (les femmes, les salariés non réguliers, etc.). La fonction donc de la cérémonie d'entrée, loin de simplement « célébrer » l'entrée dans l'entreprise, est de préserver un certain ordre social qui implique la dévotion des hommes à leur entreprise en insistant sur leur identification corporatiste pour contrer toute identification syndicale qui irait à l'encontre du projet capitaliste.

⁵⁴ La hiérarchie est présentée ici dans son sens « organique » ou « naturel », c'est à dire comme n'étant pas la conséquence de l'imposition d'un cadre contraignant particulier, mais plutôt la résultante de relations sociales qui lui préexistent; une hiérarchie *ad hoc* en somme. Cette analyse découle de trois courants intellectuels majeurs qui ont influencé les études de classe au Japon. Dans le premier, le Japon est perçu comme une communauté possédant une sorte de conscience collective, et par conséquent les Japonais comme ayant des conceptions et un mode de vie similaires. L'origine de ce

donc caractérisées par la priorité « naturelle » de la relation des hommes entre eux sur la relation des hommes aux choses (Thomann, 2008 : 17). Tous ces discours convergent vers l'image d'une société japonaise qui ne serait pas soumise à l'individualisme économique et d'une entreprise qui serait non pas un théâtre d'affrontements entre le travail et le capital, mais un lieu où tous les acteurs de la relation d'emploi seraient naturellement liés par des intérêts communs – d'où, encore, l'inutilité des syndicats pour défendre les intérêts des travailleurs (Thomann, 2008 : chap. 4 ; Kinzley, 1991 : 53-55).

2.2.1.c Le « compromis micro-corporatiste »

Pour intégrer les salariés dans le fonctionnement et les objectifs de la compagnie, en plus du système de recrutement ou de la diffusion d'une idéologie paternaliste, les entreprises ont systématisé un certain nombre de mesures plus incitatives : rotation régulière à différentes fonctions (et *a fortiori* non spécialisation) ;

communautarisme serait à chercher, selon les tenants de cette doctrine, dans le système de la maisonnée traditionnelle (*ie*) dont la totalité, l'unité, primerait sur les différenciations internes et donnerait son identité à la maisonnée. En extrapolant leur analyse, ces auteurs aboutissent à deux propositions : d'une part, au niveau de la société au sens large, la différenciation sociale au Japon serait fondamentalement différente de celle de l'Occident, car non pas fondée sur les classes sociales mais plutôt sur une solidarité unique entre les membres de chaque communauté ; et, d'autre part, au niveau des entreprises, en postulant une sorte de solidarité analogue à celle de la maisonnée, l'entreprise ne serait plus le théâtre du contrôle différentiel des moyens de production mais plutôt une totalité possédant une même communauté de destin et dont la structure égalitaire et participative rendrait obsolète les différenciations permanentes entre les personnes – et donc une définition en terme de classe à partir des entreprises. Le deuxième groupe de théoriciens postule que la solidarité au Japon serait verticale, et donc définie par la communauté dont on fait partie, et non pas horizontale, comme ce serait le cas pour une société définie par les classes sociales. La différenciation sociale se ferait donc à l'intérieur de la maisonnée (la hiérarchie « naturelle »), mais cette différenciation serait annihilée par le sentiment d'appartenance et de solidarité, la « structure verticale » – créant ainsi une société structurellement homogène (Voir, par exemple : Eisenstadt, 1996; Murakami, 1984 ; Abegglen, 1958 ; Nakane, 1970). Enfin, le troisième groupe de penseurs postule que la société japonaise serait fondée non seulement sur l'homogénéité culturelle, mais aussi sur la « méritocratie » (cf. *infra*), engendrant par là même une société de masse dont les modes de vie seraient similaires, une grande « grande classe moyenne ». En somme, la hiérarchie au sein de l'entreprise ne remettrait pas en cause l'harmonie et l'esprit d'appartenance à une même famille (et la solidarité qui en découle). Pour une analyse détaillée des études de classes au Japon, voir : Bernier, 2003.

valeur non marchande de la qualification, limitée à l'entreprise (avec par exemple le très symbolique retrait des diplômes de qualifications acquis au sein de l'entreprise), et donc impossibilité d'avoir comme objectif d'acquérir une compétence particulière dans l'entreprise et de la vendre ensuite sur le marché du travail ; dévouement à l'entreprise et capacité à communiquer avec les autres (*nemawashi*) vus comme des critères majeurs pour évoluer au sein de l'entreprise ; ou encore système de *ringi* qui, tout comme les cercles de contrôle de qualité (ci-après QC) que décrit amplement Gordon (1985, 1998), donne l'impression – « impression » car dans les faits très limité et encadré – d'effacer la coupure entre la décision et l'exécution, et donc de renforcer un sentiment de prise de décision, de responsabilité et, *in fine*, de communauté de destin avec l'entreprise ; en plus de créer un sentiment de primauté du groupe sur l'individu (Thomann, 2008 : chap. 1 et 4 ; Bernier, 2009 : 116-118).

Tout cela permettrait, selon Thomann (2008 : 65-69), un fonctionnement relativement décentralisé du processus de travail, et renforcerait une coopération verticale centrée sur les objectifs de l'entreprise. Mais un tel système qui transcende les divergences d'intérêts entre le capital et le travail n'est possible qu'avec la prise en compte des intérêts particuliers d'un noyau de travailleurs régulier par la direction et par une appropriation des objectifs de la firme par le syndicat et le personnel. Ce système implique donc, pour ce groupe restreint de salariés, de bénéficier de perspectives de formation et de carrière dans l'entreprise, d'une « protection sociale » symbolisée par la sécurité de l'emploi (« l'emploi à vie ») et par les bénéfices sociaux qui en découlent, ainsi que par les avantages qu'apportent l'appartenance au syndicat d'entreprise (participation au processus de décision, gains de productivité, etc.) ; le tout en échange de l'identification et du dévouement du salarié aux intérêts et aux objectifs de la firme qui constitue la base du compromis⁵⁵.

⁵⁵ Thomann (2008 : 259) parle de « compromis micro-corporatiste ». Il est intéressant de noter ici que Hunt voit le compromis (i.e. l'incorporation de certains intérêts du groupe subordonné) comme un élément essentiel à l'établissement d'un cadre hégémonique. Il précise néanmoins que le « compromis » penche toujours du côté des dominants (Hunt, 1990 : 311).

2.2.1.d Les syndicats et la main d'œuvre périphérique

Il est ici à noter que dans ce système, parce qu'ils ont une influence assez limitée au niveau des prises de décision et qu'ils ne possèdent pas de politique ou de stratégie indépendante de défense des intérêts de leurs membres, les syndicats n'ont pas les moyens de participer à la gestion au nom des intérêts des salariés. Au contraire, ils ont selon Thomann (2008 : 270-272, 253-255) tendance à devenir un relais des gestionnaires, dont la fonction principale serait de contribuer à mobiliser les travailleurs autour des intérêts communs de l'entreprise et à assurer qu'il y ait une communauté d'objectifs en son sein, une « harmonie » (Jacoby, 1979). Cette faiblesse de l'influence des syndicats donnerait donc un pouvoir quasi-arbitraire (ou tout du moins discrétionnaire) à la direction dans la gestion du personnel, basée beaucoup moins sur des critères objectifs que sur des critères subjectifs tels que le dévouement, la personnalité, les opinions, ou la vie privée (en plus de l'ancienneté et des résultats).

Il est également à noter que ce système de compromis n'est viable que grâce à l'existence d'une hiérarchie dans la relation d'emploi, et donc de l'existence d'une main-d'œuvre périphérique exclue du compromis social et soumise à des conditions de travail beaucoup plus précaires (travailleurs temporaires, journaliers, étrangers, sous-traitants, femmes et, plus récemment, jeunes) (Chalmers, 1989 ; Gill, 2001 ; Genda, 2005). C'est elle qui fait l'objet des mesures d'ajustement de main-d'œuvre ; elle est une sorte de zone flexible qui permet de maintenir la sécurité de l'emploi et les avantages sociaux des employés réguliers – et donc de ne pas remettre en cause le « compromis ». Cette hiérarchie de statut d'emploi (et de détérioration des conditions de travail au fur et à mesure que l'on descend dans la chaîne de sous-traitance) peut donc être analysée comme une des bases de l'efficacité du système incitatif et disciplinaire du système de relations de travail japonais, notamment de par

le fait qu'une fois mis à pied, volontairement ou non, il est quasi impossible pour un salarié de retrouver un emploi avec les mêmes avantages.

Ce cadre repose donc sur une sorte de « contrat » plus ou moins implicite entre le salarié et son entreprise. En accordant la sécurité de l'emploi à ses employés réguliers jusqu'à environ 60 ans, des salaires croissants, des possibilités de promotions internes, une formation, et une participation relative au processus de décision (cf. supra), il est attendu de ces derniers qu'ils se dévouent corps et âme à l'entreprise. Ceci a impliqué des horaires à rallonges, des congés limités – et bien souvent non pris pour montrer le zèle au travail, des heures supplémentaires « volontaires » –, des beuveries entre collègues tacitement obligatoires⁵⁶, etc., ou, comme le résume Bernier (2009 : 114) : « Autrement dit, les avantages avaient pour contrepartie l'abandon de l'autonomie au sujet du contenu, du rythme, du lieu et des heures de travail, cette autonomie étant le monopole de la direction ».

2.2.2 Le paradigme du *salaryman*

⁵⁶ À ce sujet, il est intéressant de noter que cet aspect du système d'entreprise a été considéré dans la littérature comme un élément essentiel des relations sociales sur le lieu de travail. En effet, ces beuveries comportent deux aspects antagonistes mais interdépendants. D'un côté, se déroulant hors du cadre formel de l'entreprise, les « nomikai » créent un espace de liberté où les employés peuvent aborder les problèmes qui sont susceptibles de surgir au sein de la compagnie de manière plus franche. Ils permettent ainsi d'aplanir les difficultés et les contraintes liées au travail (Linhart, 1988 ; Bernier, 2009). De l'autre, ces beuveries, très codées et discriminantes (les femmes n'y sont pour ainsi dire jamais conviées), sont aussi des contraintes en soi : ne pas y participer peut être vu comme un manque de zèle ou un refus de socialiser, et a un effet presque automatiquement marginalisant ; marginalisation qui peut aller jusqu'à remettre en cause la survie de l'employé dans l'entreprise, ou tout du moins son ascension. Ces activités permettent en même temps aux gestionnaires de mieux connaître leur équipe de travail dans un contexte moins formel, de mieux cerner leurs faiblesses et leurs forces, et ce dans un but de contrôle plus efficace de la force de travail (Bernier, 2009 : 115 ; Allison 1995). On peut alors voir ces beuveries comme un prolongement du milieu de travail, dont la fonction première serait non pas le divertissement ou la détente (bien qu'il ne soit pas exclu que les participants prennent du plaisir lors de ces événements), mais la diffusion et le renforcement de l'esprit de cohésion, de groupe, et de dévouement à l'entreprise, ou, pour reprendre Allison (1994 : 25) : « Men “play”, in other words, even if they don't believe. Or, to restate this, “play” is not dependent on belief, partly because play is not just play but also work ».

2.2.2.a Avertissements théoriques

Avant d'aller plus loin – et au risque de me répéter un peu – je pense qu'il faut bien comprendre ce que j'entends par « image hégémonique » ou « masculinité hégémonique ». Comme nous l'avons esquissé dans le premier chapitre, les études des années 1980 sur les genres comprenaient la masculinité hégémonique comme un schème de pratiques sociales qui permettaient la domination de l'homme sur les femmes. Je pense que cet aspect est une condition certes nécessaire mais non suffisante à la définition d'une masculinité hégémonique⁵⁷.

Il me semble que la domination sur le sexe opposé peut n'être que le produit dérivé de l'imposition d'une masculinité hégémonique – et non son but premier – pour des fins autres (économiques par exemple). Mais cette masculinité hégémonique peut éventuellement prendre la forme de relations de genres qui font primer les hommes par rapport aux femmes, ou peut renforcer et valoriser un système patriarcal dont les racines sont à chercher plus loin dans l'histoire⁵⁸. Je comprends plutôt celle-ci comme une image dominante, un ensemble de comportements, de représentations et de pratiques attendus chez les hommes qui s'intègre dans un cadre hégémonique plus large (dans notre cas le système d'entreprise) qu'il définit et qui le définit. Dans notre cas d'étude, l'image du salaryman implique une série de comportements associée à la définition de ce qu'est un homme et une certaine forme de primauté des hommes sur les femmes ; mais celle-ci n'est selon moi qu'un moyen de contrôle accru – grâce au confinement des femmes dans la sphère domestique et donc à la

⁵⁷ Pour une bibliographie détaillée des études sur la masculinité hégémonique, voir : Connell et Messerschmidt, 2005.

⁵⁸ Dans le cas du Japon, on constate une combinaison des deux : alors que l'image hégémonique du salaryman s'imposait comme modèle hégémonique de la masculinité, il définissait des relations de genre à la fois en faisant appel aux relations patriarcales héritées de la tradition confucéenne qui dévalorisait les femmes et les cantonnait à la sphère domestique sous l'autorité des hommes, mais aussi en y ajoutant de nouvelles composantes dans le domaine des relations de genre, en insistant par exemple sur le rôle limité des femmes dans l'entreprise, leur retraite anticipée pour élever les enfants, etc. Néanmoins, ces dernières sont souvent expliquées en faisant référence à la « tradition », aux « valeurs » du Japon d'avant le capitalisme ; c'est-à-dire au système patriarcal idéologique en vigueur auparavant.

possibilité de l'accaparement total des hommes par l'entreprise – sur les hommes japonais par le système capitaliste d'entreprise dans le but ultime d'accumulation du capital par l'exploitation de la force de travail⁵⁹. En d'autres termes, la subordination des femmes par rapport aux hommes, l'imposition (ou le renforcement) d'un cadre patriarcal, dans le cas du salaryman, est à mon sens plus un moyen qu'une fin. Il faut ici insister sur le fait que ce point de vue ne vise pas à minimiser la conséquence d'un tel système sur les femmes en mettant de l'avant les difficultés ou les contraintes auxquelles sont soumises les hommes. Ce n'est qu'un point de vue différent, un « angle » d'approche par lequel on cherche à comprendre un même phénomène.

Je partage ici le point de vue de Bourdieu (1990, 1998), selon lequel le genre est objectivé et réifié à la fois par la pratique et à travers les institutions. Ainsi, la reconnaissance de la division sexuelle comme système institutionnel implique qu'il existe à la fois dans « les choses » (division spatiale, division des objets, etc.) et « dans les esprits », c'est-à-dire sous formes de classements et de divisions, au niveau des représentations (Bourdieu, 2002 : 227). Bien que les deux soient difficilement dissociables dans le réel – la division existe objectivement à la fois sous forme de division objective, et sous forme de structure mentale organisant la perception de ces mêmes divisions objectives – dans le présent mémoire, l'emphase est mise sur le deuxième principe de division. C'est une des raisons pour lesquelles la domination symbolique – des hommes sur les femmes par exemple – est difficilement contestable : elle est naturalisée, elle « s'énonce sur le mode de l'évidence » (*Ibid.*).

⁵⁹ Certaines études iront même jusqu'à dire que la supériorité formelle des hommes est en complémentarité avec une domination informelle des femmes. Ainsi, alors que les femmes sont exclues des sphères publiques (direction d'entreprise, politique), elles possèdent par le fait même une marge de manœuvre et une liberté que ne possèdent pas les hommes qui sont attachés à une entreprise pour laquelle ils doivent se dévouer afin de subvenir aux besoins de leur famille. Au final, les hommes seraient beaucoup plus dépendants que les femmes (Iwao, 1993 : 7 et s.). Sans adopter cette vue extrême qui tend à accorder aux femmes la place de choix, je pense que d'une certaine manière on peut considérer que la supériorité formelle des hommes n'est pas toujours synonyme d'une liberté de choix ou d'action, et qu'au contraire elle peut servir de justification à un contrôle plus grand sur la force de travail. Pour reprendre le vocabulaire d'Ortner (2006), je dirais qu'on a affaire ici à une agentivité différentielle, mais qui n'implique pas nécessairement une liberté d'action (de choix) plus grande pour les hommes que pour les femmes.

J'irai ici plus loin, et je dirai qu'il peut exister une division (ou tout du moins une différenciation) *à l'intérieur* d'une nomenclature de division sexuelle : entre salaryman et ouvrier chez les hommes, ou entre femme de carrière et femme au foyer, par exemple. Cette division est objectivée sur le même mode que la division sexuelle, c'est à dire qu'elle existe dans les choses et dans les esprits, et ce sont les esprits (les structures mentales ou subjectives) qui sont au fondement de la perception des choses (les divisions objectives) ; et cela implique une correspondance entre les structures objectives et les structures incorporées.

Il faut finalement préciser que la définition d'une masculinité hégémonique n'implique pas forcément d'essentialisme : la caractérisation du salaryman comme modèle hégémonique de la masculinité au Japon durant la deuxième moitié du 20^e siècle n'empêche pas, même au plus fort de sa diffusion, de reconnaître d'autres pratiques, d'autres formes de masculinité ; mais celles-ci se définissent la plupart du temps par rapport à la norme sociale, et bien souvent dans la relation triadique que définit Connell (1995) : hégémonique, complice, ou marginalisée⁶⁰.

2.2.2.b Le salaryman et la masculinité

Ainsi, durant cette période apparaît une conception du travail qui place le salaryman au cœur du processus de développement capitaliste. Il se définit alors comme un homme de classe moyenne, hétérosexuel et marié, col blanc travaillant dans, et se dévouant à, son entreprise :

⁶⁰ Les formes complices ou marginalisées de masculinité, bien qu'essentielles pour comprendre la diversité des pratiques au sein de la société japonaise, dépassent le cadre de notre étude ; elles ne seront donc pas traitées ici. A ce sujet, voir : Roberson et Suzuki, 2003.

« *Un salaryman c'est un homme qui gagne un salaire*⁶¹ [...] Plus précisément, je dirais que c'est un homme japonais travaillant pour une grande entreprise, portant des costumes sombres, qui a des idées et des valeurs conservatrices, qui sort souvent boire dans les bars après le travail avec ses collègues et qui laisse les intérêts du groupe au dessus des siens. Mais en général je dirais que c'est juste un homme qui travaille dur pour gagner un salaire et faire vivre sa famille. » (Kanzo-san)

Durant la période de Haute croissance, le travail est de nouveau conçu – comme sous la période Edo – comme un devoir, un service à la communauté et devient un élément primordial dans la définition de l'identité des hommes (Bernier, 2009 : 127). Le système d'emploi de l'après-guerre repose donc sur une stricte division sexuelle du travail au sein du foyer en « permettant » aux hommes de remplir leur rôle social de salariés⁶². Ce système institutionnel de division des rôles repose comme on l'a vu sur la légitimation plus générale d'une idéologie de genres qui à la fois donne du sens et impose certaines formes de pratiques et d'identités individuelles de genres, en mettant l'emphase sur le pouvoir, sur la ressource principale de la famille (le « pourvoyeur », le *daikokubashira*⁶³), et sur le rôle public des hommes (versus le rôle domestique ou privé des femmes) – et en subsumant les formes non normatives de masculinité.

Dans ce paradigme, comme on l'a vu, les femmes supportent ce système grâce à l'insistance idéologique et sociale de leur rôle reproductif de « good wife, wise

⁶¹ Cette réponse est revenue à chaque reprise lors de mes entretiens : le salaryman est tout simplement un homme gagnant un salaire. Elle témoigne d'après moi de l'intériorisation, de la naturalisation de l'image qu'il véhicule et donc de son caractère hégémonique : ce n'est pas un concept ou une idéologie, mais une réalité « banale » à laquelle on attacherait des stéréotypes.

⁶² Il faut voir cette division du travail comme une division sociale, c'est à dire à la fois comme une opposition sociale et une structure mentale, et donc comme un enjeu de luttes qui vise à transformer (ou à conserver) ces structures sociales et ces structures mentales (Bourdieu, 2002 : 225-226).

⁶³ L'insistance idéologique sur le rôle du père de famille en tant que *daikokubashira* implique bien souvent qu'il faille accepter des contraintes et faire des sacrifices : déplacements dans d'autres villes, horaires à rallonge et heures supplémentaires, immixtion de l'employeur dans la vie privée, etc. (Mirza, 2007 : 235 ; Bernier, 1995 : 210 ; Gill, 2003 : 144-145).

mother » (*ryôsai kenbo*) qui les confine à la sphère privée, où elles sont censées assurer le travail domestique nécessaire à l'engagement total des hommes dans des travaux « productifs ». Il est par ailleurs attendu d'elles qu'elles se retirent du marché du travail où elles y occupent un poste hiérarchiquement bas (*office lady*) vers 25 ans, pour mettre au monde et élever leurs enfants, et qu'elles le réintègrent vers 40 ans, à un poste non régulier, à temps partiel, et la plupart du temps dans une plus petite compagnie. Si l'on ajoute à cela l'impact idéologique du confucianisme qui dévalorise les femmes face aux hommes, la mobilisation des femmes n'est plus perçue comme une composante essentielle du système d'entreprise (Garon, 1987 ; Roberts, 1994 ; Ogasawara : chapitre 1).

L'image de l'homme japonais contemporain « typique » s'est donc définie dès l'après-guerre, et ce jusqu'aux années 1980, en termes de sécurité économique, de statut social et de rôle sexuel :

« Je ne me sens pas salaryman [...] enfin, si, car je gagne un salaire, je travaille dans une grande entreprise... mais récemment il y a beaucoup de clichés sur les salaryman. [...] Cela dit, je crois que mes amis me voient comme un salaryman car j'ai une maison, une Toyota, je suis marié et ma femme s'occupe de notre fille. Je crois que j'ai un mode de vie typiquement japonais... Ce sont peut-être ceux qui ne sont pas salaryman qui devraient se poser des questions! [...] Je pense qu'un homme japonais se doit de travailler fort pour subvenir au besoin de sa famille. C'est ça l'homme japonais idéal pour moi. » (Nakagawa-san).

En somme, dans ce système, la masculinité est construite en complémentarité avec la féminité, dans un discours qui naturalise le rôle des genres et leurs attributs

respectifs⁶⁴. Le salaryman devient donc une image dominante, hégémonique, un modèle de représentation des hommes et de la masculinité qui englobe les discours de genres, de sexualité, de classe et de nation : le salaryman est cet homme de classe moyenne, hétérosexuel et marié, considéré comme responsable pour – et représentatif de – la nation japonaise ; et ce bien qu’il constitue moins d’un tiers des salariés japonais :

For most of the second half of the twentieth century, a white-collar married man and breadwinner, the salaryman, who ideally was employed by a large corporation for a lifetime, marked the *epitome of masculine maturity*. Although less than 30 percent of gainfully employed Japanese men actually embodied this icon of post-World War II masculinity, many more aspired to it, tried to look and live it, soaked up television, manga, and anime series about it [...] (Frühstück et Walthall, 2011 : 11, je souligne).

C’est dans ce sens que le salaryman constitue une image hégémonique : bien que dans les faits il ne constitue qu’une minorité de salariés, sa représentation et son image ont été tellement « naturalisées » qu’elles sont devenues la norme pour bon nombre d’hommes japonais, un paradigme de la masculinité. Comme on peut le voir dans les propos de Nakagawa-san, bien qu’il ne se considère pas comme salaryman, il admet tout de même que sa représentation est la norme sociale, voire même un idéal. La représentation du salaryman et les comportements qui lui sont associés, notamment vis-à-vis du travail et de la famille, demeurent un point de référence fort au Japon, une image hégémonique dans le sens où elle légitime un certain nombre de pratiques sociales qui ne sont dès lors pas remises en question et dont la légitimité n’est pas discutée. Prenons comme autre exemple les propos de Ono-san lorsque je lui demande ce qu’est selon lui un salaryman et s’il se considère comme tel :

⁶⁴ Les hommes sont « naturellement bons » dans la sphère publique alors que les femmes le sont dans la sphère domestique, par exemple.

« *Un salaryman c'est un homme gagnant un salaire [...] Mais c'est typiquement japonais je crois. En fait je dirais plus que c'est un homme japonais qui gagne un salaire dans une entreprise. Mais je sais qu'il y a beaucoup de clichés par rapport aux salaryman, qu'ils boivent trop, qu'ils ne s'occupent pas de leur femme, qu'ils font karôshi [mort par excès de travail]... Je crois que c'est un peu exagéré. Pour moi c'est juste un salarié d'entreprise japonaise qui suit une carrière typique et qui restera dans son entreprise toute sa vie. Moi je ne veux pas être salaryman car je ne suis pas assez travailleur, j'ai beaucoup de passions (shumi), je suis un peu trop dispersé! Mais c'est un peu plus dur de trouver une femme avec un petit salaire n'est-ce pas!* » (Ono-san)

Ici encore, Ono-san montre la naturalisation du terme, son acceptation globale. Pour lui, un salaryman est un salarié « typique » et, sans parler d'idéal, il se définit lui-même négativement par rapport à cette image (s'il n'est pas salaryman, c'est qu'il n'est *pas assez* travailleur, qu'il a *trop* de passions, etc.). Bien qu'il exprime un choix par le fait de ne pas vouloir devenir salaryman, il explique ce choix de manière négative, comme une fatalité découlant du fait qu'il n'entre pas dans la « norme »⁶⁵.

Que ce soit dans les médias populaires, les livres⁶⁶, ou même les travaux académiques, le portrait général de la vie et du travail au Japon part de l'hypothèse

⁶⁵ Cette attitude montre une autre caractéristique directement en lien avec le système d'emploi : la croyance en la « méritocratie ». Assurée par un système d'éducation hautement compétitif et vue comme un système objectif d'élimination des plus faibles sans influence de l'origine sociale, la méritocratie possède une composante idéologique extrêmement forte. Elle implique la croyance en un système éducatif juste, dont la réussite serait directement (et uniquement) corrélée aux efforts (*l'educational credentialism*) ; tout échec n'étant dès lors imputable qu'à soi-même (manque de volonté, d'investissement personnel, faiblesse intellectuelle, etc.). Ce système a été fortement remis en question, et certains auteurs ont démontré empiriquement que le système éducatif japonais aurait même tendance à favoriser une reproduction sociale plus importante qu'aux États-Unis ou qu'en Grande-Bretagne avec un faible « retour sur investissement » et une dépendance extrêmement importante de l'origine sociale sur le niveau d'étude atteint (Sabouret, 1985 ; Ishida, 1993 ; Kariya et Dore, 2006 : 155-156 ; Cummings et Naoi, 1974 : 267).

⁶⁶ Il est intéressant de noter ici le petit livre illustré édité par le Japan Travel Bureau (JTB) en 1997 (1^e éd. 1986), destiné aux étrangers voyageant au Japon et dont le but serait de « [...] provide important

que le « Japonais typique » est un travailleur urbain de classe moyenne. C'est ce « folk model » comme le nomme Roberson (2003 : 6, 12) qui sert d'outil aussi bien pour expliquer le succès économique du Japon que pour comprendre, évaluer et prédire certains comportements sociaux. D'après Kelly (1993), le salaryman est une construction socioculturelle, bien loin du descendant direct des samouraïs bureaucrates de l'époque Edo tel que dépeint par certains travaux anhistoriques⁶⁷ et relayé par les médias – et dont le but premier est de légitimer la position et le prestige du salaryman, de naturaliser ses pratiques et ses représentations ; le tout en faisant appel à la « tradition japonaise ».

2.2.2.c Salaryman et classe sociale

Il est intéressant de s'attarder ici sur l'articulation entre la classe sociale et le genre, en tant que facteur déterminant dans la différenciation sociale. En prenant l'exemple des ouvriers de la métallurgie, Roberson (1998 ; 2003 : chap. 8) montre comment, à travers la pratique⁶⁸, ces hommes reproduisent une masculinité de classe (« *class-based masculinity* ») qui est à la fois différente et marginalisée par rapport à la masculinité hégémonique de la classe moyenne (le salaryman), mais en même temps de connivence avec celle-ci et avec le système patriarcal de relations de genre. Sur ce point, L'Hénoret (1993) démontre comment des ouvriers de très petites entreprises dans la construction, donc de ceux qui se retrouvent dans les échelons inférieurs de la hiérarchie de sous-traitance, justifient leur situation par leurs caractères déficients ou par le fait qu'ils n'ont pas assez étudié à l'école. La masculinité peut alors être perçue comme construite par la pratique individuelle tout

insight into japanese business society, concentrating on the *mind* and *behavior* of the salaryman » (introduction, je souligne). En cherchant à démystifier le salaryman, le livre reproduit avec efficacité les stéréotypes – les soi-disant *comportements* – qu'il est attendu de voir chez le fameux salaryman; il en naturalise par là même sa représentation.

⁶⁷ Voir, par exemple, la description qu'en faisait Plath au début des années 1960 (Plath, 1964).

⁶⁸ Roberson rejoint ici la théorie d'Ortner lorsqu'elle met l'emphase sur le « making of gender » (dans le cas des femmes) à travers la pratique de l'agentivité (ou son absence) (Ortner, 2006 : 139-142).

en étant structurée par (et interreliée avec) des structures sociales, économiques, historiques et culturelles plus larges. Ainsi, la classe et le genre sont des systèmes mutuellement déterminants, ce qui implique que le genre trouve différentes expressions selon les niveaux de classe dans lesquels on se situe. Partant, son analyse souligne l'importance de la prise en compte du contexte de classe pour comprendre la multiplicité des masculinités. Du côté des femmes, Jeannie Lo a fait une étude des ouvrières qui travaillent à temps plein dans des usines, donc qui s'éloigne de l'image dominante de la féminité, et elle souligne leur vision d'être hors norme par rapport à l'idéal féminin propre à la société japonaise (Lo, 1990)

Quoi qu'il en soit, Roberson rejoint l'idée selon laquelle la masculinité hégémonique au Japon est la plupart du temps associée au salaryman et aux idéologies qui le sous-tendent. Le salaryman fait partie d'une sphère privilégiée, possède un certain prestige social, et il est attendu qu'il ait (ou qu'il performe) des pratiques et des identités centrées sur le travail tout en bénéficiant pleinement de la division patriarcale de la société assurant la supériorité masculine et sa séparation d'avec la sphère domestique. Le salaryman devient donc l'incarnation (réelle et idéale) du modèle idéologique de la supériorité masculine et du succès auquel les autres hommes sont censés aspirer.

Néanmoins, Roberson souligne que dans les faits il existe de grandes différences en termes de cultures de classes entre les employés cols blancs des grandes entreprises et les cols bleus des plus petites. Ainsi, par exemple, la plus grande mobilité inter-firmes chez les cols bleus des plus petites entreprises ne serait pas uniquement due aux conditions économiques de classe, mais aussi aux représentations et aux pratiques de la classe ouvrière (travaillant dans les petites entreprises) par rapport au travail, à l'emploi, et à l'engagement vis-à-vis d'une entreprise (Roberson, 2003 : 132). Il rejoint Kondo (1990) sur ce point, lorsqu'elle affirme que la différence entre les petites et les grandes entreprises est significative

culturellement, et que la distinction entre les entreprises est autant une différence économique qu'une distinction chargée de valeurs symboliques, culturelles et morales.

Le contexte de classe (dans ses dimensions économiques et culturelles) est donc un des principaux contextes structurants de la marginalisation socioéconomique de la classe ouvrière japonaise ; et elle est reproduite par l'agentivité et la pratique, même de genre. Chez les ouvriers des plus petites entreprises, le fait de posséder des habiletés (*skills*), de gagner sa vie et d'être capable de subvenir aux besoins de sa famille en fabriquant des choses semble faire partie intégrante de leur construction d'une identité masculine, et cela semble plus important pour eux que le dévouement à l'entreprise en particulier ou le rattachement à une identité d'entreprise tel que décrit chez les cols blancs *salaryman* de classe moyenne (Roberson, 1998 ; Bernier, 2009 : 132). De plus, le fait qu'ils fassent partie de la classe ouvrière est significatif et est reproduit dans leurs pratiques de loisirs – non toujours liées au travail, comme c'est le cas chez les *salaryman* (cf. supra). Certaines formes de jeux reflètent des contraintes économiques de classe alors que d'autres, des préférences, des goûts culturels de classe – bref, un *habitus* particulier –, et d'autres encore font appel à des habiletés liées au travail⁶⁹. Ainsi, de par leur marginalisation, il y a une plus grande flexibilité dans les pratiques de la classe ouvrière (notamment vis-à-vis du travail et de la famille), et ce bien que dans l'ensemble ils tendent à reproduire les privilèges masculins communs à toutes les classes.

En fin de compte, cette diversité semble selon moi non pas contredire la présence d'une masculinité hégémonique mais bien au contraire à la confirmer. Les différentes formes de masculinité, qu'elles diffèrent ou non dans leurs pratiques par rapport à la « masculinité *salaryman* », se situent toujours *par rapport* à celle-ci. Par

⁶⁹ Mais il est à noter que ces pratiques de jeux reflètent et reproduisent aussi un ensemble plus large de privilèges masculins vis-à-vis des femmes, une structure globale de relations de genre (un « *hegemonic patriarchal masculinity* ») (Roberson, 2003 : 136-138).

là même, elle condamne à la marginalité celles qui ne font pas partie de la « norme », celles qui ne sont pas sanctionnées socialement de la légitimité, comme le confirment les propos de Hiraki-san :

« À l'université [de Waseda⁷⁰], quand je suis arrivé à la période de la recherche d'emploi [shukatsu⁷¹], je me suis demandé si je voulais vraiment travailler dans une entreprise comme Sony, Sega ou Nintendo... Je savais que c'était bien, pour les salaires et le prestige, mais en même temps je ne me sentais pas comme tout le monde, j'avais envie de faire un travail qui me plairait vraiment. J'ai donc décidé de travailler pour une petite entreprise de design peu connu. Là-bas on me donne plein de tâches différentes. Même si le salaire est plus bas et que je travaille beaucoup, je crois que j'ai fait le bon choix. » (Hiraki-san)

Comme nous l'avons vu, les années 1945 à 1985 marquent un tournant majeur dans la réalité et les représentations du travail, notamment avec la systématisation du système d'emploi japonais. Figure de proue de ce système, le salaryman s'impose vite comme un modèle à suivre, un « idéal » (Vogel, 1971) qui subsume tout autre mode de vie ou le contraint à la marginalité ; c'est lui le héros du « miracle économique ». Avec l'éclatement de la bulle spéculative dans les années 1990 et la crise économique subséquente, le cadre hégémonique du système d'entreprise va se fragmenter ; et avec lui l'image du salaryman.

⁷⁰ L'Université de Waseda est une des universités privées les plus réputées au Japon. En sortir assure en théorie – jusque dans les années 1990 tout du moins – un poste régulier dans une grande entreprise.

⁷¹ Au Japon, le *shukatsu* (abréviation de *shushoku katsudo*) est une phase essentielle de la vie des étudiants. Il constitue en quelque sorte la transition entre la jeunesse et la vie adulte. Cette période, qui peut durer jusqu'à deux ans (les deux dernières années d'études à l'université), n'était jusque dans les années 1990 qu'une formalité pour ceux qui sortaient des meilleures universités : ils étaient pratiquement assurés de trouver un poste dans une grande entreprise à l'issue du processus. Avec la crise économique et la baisse du recrutement, elle est devenue une période de grand stress et d'incertitudes. Beaucoup des jeunes hommes que j'ai rencontrés m'en ont parlé comme d'une période pénible durant laquelle ils se sont beaucoup interrogés sur leur avenir.

CHAPITRE 3 CRISE ET MASCULINITÉ : TRANSFORMATION DES PRATIQUES ET DES REPRÉSENTATIONS

On peut dire que le patronat japonais a réussi dès la fin des années 1950 à, pour reprendre Bourdieu (1996 : 89), « [...] tout en veillant à garder les instruments de profit, [...] déplacer leur intérêt du profit externe du travail (le salaire) vers le profit intrinsèque, lié à l'enrichissement des tâches ». Cependant, les récessions qui ont suivi le choc pétrolier de 1973, puis la crise du Yen de 1985, sans remettre en question le système d'emploi en vigueur, ont révélé certaines contradictions inhérentes au système de compromis micro-corporatiste tant vanté par les observateurs étrangers.

Premièrement, la croissance modérée des années allant de 1975 à 1990 et le nombre croissant de diplômés d'université ont limité les possibilités de promotions autrefois vues comme quasi-automatiques dans les entreprises, du moins jusqu'à un certain niveau. Les promotions sont devenues plus sélectives et se sont divisées en deux branches : d'un côté les promotions à l'ancienneté vers les postes de direction (*kanrishoku*) ; de l'autre les promotions plus spécialisées en fonction des compétences (*senmonshoku*). Ce double système fut mis en place pour pallier le manque d'échelons hiérarchiques en regard du nombre toujours croissant de candidats, en créant une deuxième structure fondée sur la compétence reconnue (Bernier, 2009 : 141 ; Thomann, 2008 : 264-265).

Deuxièmement, c'est à cette époque qu'apparaissent les *madogiwazoku* (littéralement « ceux qui sont assis près de la fenêtre »), c'est-à-dire les salariés exclus des promotions administratives mais que l'entreprise garde tout de même, en grande partie pour des raisons idéologiques (i.e. ne pas contrevenir trop

arbitrairement au compromis micro-corporatiste). Selon Thomann (2008 : 266), ce phénomène illustre bien le coût que représente l'élément central du compromis, l'emploi à vie, dans un contexte de plus faible croissance.

Troisièmement, poussés par la consommation, les valeurs et les modes de vie changent durant cette période : apparition des *furita*⁷² (*freeters*), jeunes gens qui voient désormais le travail non plus tellement comme une fin ou un devoir à la communauté, mais plutôt comme un moyen de financer leurs autres activités ; ou encore des *parasaito shinguru* (parasite singles), ces jeunes célibataires qui restent chez leurs parents et retardent l'âge du mariage ; augmentation également des cas de refus de l'école chez les jeunes, souvent accompagné de refus d'intégrer la société dans son ensemble (*hikikomori*) (Lock, 1990) ; sexualité plus ouverte, notamment chez les jeunes femmes (Bernier, 2009), etc. Bien que minimes, ces nouvelles pratiques marquent des changements dans les mentalités et dans les rapports face au travail, et même si la crise des années 1990 va voir renaître une valorisation de la valeur travail, ses conséquences (mises à pieds massives, augmentation du travail précaire) vont profondément affaiblir le cadre hégémonique du système d'entreprise.

3.1 LA CRISE ÉCONOMIQUE

3.1.1 Les causes : l'économie de bulle et la spéculation financière

⁷² Alors qu'à l'origine, dans un contexte économique favorable, les jeunes avaient plus tendance à choisir ce mode de vie pour garder un certain contrôle sur leur vie, avec la crise économique, leur nombre croissant résultera pour la plupart d'un marché de l'emploi bouché et de perspectives de carrière limitées – et ce malgré le fait que le gouvernement et les médias continuent de voir ces jeunes comme un problème et, bien souvent, comme la cause de l'étirement des difficultés économiques plutôt que comme la conséquence d'un marché de l'emploi rétréci et d'un effet négatif du recrutement par cohorte (Genda, 2005 : chap. 3).

Résultat de l'éclatement de la bulle spéculative des années 1980⁷³, la crise économique qui a touché le Japon dans les années 1990 et qui a entraîné la Grande récession de Heisei a eu de nombreuses répercussions sur le système d'emploi⁷⁴, la perception du travail, et l'image hégémonique du salaryman et de la masculinité. Avant d'entrer dans les détails des conséquences de la crise sur le système d'emploi, revenons brièvement sur les éléments qui ont entraîné la crise.

La crise des années 1990 a été causée par la fin de l'économie de spéculation des années 1980, elle-même générée par les entrées massives de fonds au pays qui avaient entraîné une certaine euphorie quant à l'avenir de Tokyo en tant que centre financier mondial. Cette euphorie a créé un véritable boom dans le secteur de la construction, entraînant par là même une montée en flèche des prix de l'immobilier et une spéculation sans précédent. Exigeant beaucoup de capital, les entreprises ont massivement emprunté aux banques et aux sociétés de crédit qui se sont empressées de prêter (Bernier, 2009 : 196). Parallèlement, avec l'ouverture du marché japonais aux produits et capitaux étrangers, les sociétés ont pu diversifier leurs sources de crédit et, *a fortiori*, dépendre beaucoup moins des banques principales, ces banques au centre des grands groupes industriels qui, dans le système auparavant fermé, prêtaient de préférence aux entreprises de leur groupe et ainsi pouvaient contrôler la rentabilité de leur clients et le risque lié aux investissements pour lesquels elles accordaient des prêts. Cette ouverture a affaibli la capacité de contrôle des banques principales. Se retrouvant avec d'énormes capitaux, elles ont massivement investi dans l'immobilier, prêtant à des entreprises qu'elles connaissaient mal, principalement dans des projets spéculatifs apparemment rentables, par l'entremise de caisses de crédit et avec des garanties souvent douteuses. Certaines entreprises ont alors commencé à spéculer en Bourse, en

⁷³ Nous verrons ici les grandes lignes des phénomènes qui ont mené à la crise économique pour nous concentrer sur ses conséquences sur le régime de travail. Pour un compte rendu plus détaillé, voir par exemple : Bernier, 2002, 2009 ; Thomann, 2008 ; Lechevalier et al., 2011.

⁷⁴ Il est à noter que, face à ces à ces mesures de restructurations, les syndicats déjà affaiblis ont très peu réagi.

empruntant sur la valeur grimpante des terrains et en achetant des actions avec ces crédits pour les revendre plus tard à profit, entraînant ainsi une envolée des prix des actions et des terrains et créant une véritable bulle spéculative (Bernier, 2009 : 197-198).

Malgré ces changements dans les pratiques financières, le cadre institutionnel rigide des années de haute croissance, inadapté à la nouvelle conjoncture et à l'ouverture à la mondialisation financière, est resté inchangé, et les possibilités de contrôle autrefois efficaces dans un système fermé ont considérablement diminué (Bernier, 2002 : 75 ; 2009 : 199). Si l'on ajoute à cela le retard du Japon d'alors dans les secteurs de l'innovation technologique, de l'internet et de l'informatique, et les mesures inadaptées des banques et des fonctionnaires⁷⁵, on comprend aisément pourquoi la crise a été si profonde. L'élément déclencheur fut le changement de politique monétaire, pour contrer l'inflation, à la fin de 1989, entraînant avec elle une chute des cours boursiers et une augmentation des mauvaises créances (Bernier, 2009 : 200). En cachant la réalité (ou en ne voulant pas la regarder en face), l'augmentation des mauvaises créances a entraîné des faillites en cascade de 1995 à 2000. Cette crise financière, suivi d'une crise économique très forte⁷⁶, a entraîné une perte de confiance des Japonais dans le cadre organisationnel et dans les institutions qui avaient sous-tendu la croissance pendant plus de trente ans (Bernier, 2002, 2009 : 201-202).

⁷⁵ Par exemple : le manque de moyens pour calculer les risques, les mesures d'assainissement (transferts des dettes vers une filiales), le calcul de l'actif des avoirs selon les sommes payées à l'achat, cachant ainsi la situation financière réelle, etc. (Pour plus de détails, voir : Bernier, 2002 ; 2009 : 200-201).

⁷⁶ La crise a eu de nombreux effets sur l'économie. Pour n'en citer que les principaux, on peut relever : une croissance négative en 1998, 2000, 2001 ; de nombreuses faillites d'entreprises ; une pénurie de capital ; une baisse de la consommation des ménages et donc une contraction du marché interne, entraînant une spirale déflationniste entre 1998 et 2002 ; une augmentation du taux de chômage, etc. (Pour plus de détails, voir : Bernier, 2009 : 204 et s. ; Thomann, 2008 : chap. 12).

3.1.2 Les effets sur le régime de travail et sur les salariés

3.1.2.a L'identification à l'entreprise et au groupe

Au niveau du régime de travail, pour réduire le cout élevé des salariés « à vie », les grandes entreprises ont considérablement réduit l'embauche de jeunes à la sortie des écoles (jusqu'à 64% de baisse entre 1990 et 1999) et ont procédé à de nombreuses mises à pieds, même chez le noyau de salariés réguliers (bien souvent sous forme de retraite anticipée ou par des transferts – parfois définitifs – vers une filiale ou un sous-traitant) (Bernier, 2009 : 211). De cette façon, le nombre de salariés ayant accès à une sécurité d'emploi a été restreint. Couplées à une augmentation significative du travail précaire et irrégulier, à une baisse des bonis semi-annuels, à une augmentation des heures supplémentaires non payées, à une contraction des possibilités de promotions – beaucoup plus fondées sur le mérite qu'auparavant –, et à un caractère beaucoup plus étroit des qualifications (dû à la baisse de rotation des tâches), ces restructurations ont considérablement affaibli l'identification à l'entreprise et au groupe (Bernier, 2009 : 208-216) :

« Je ne me sens pas dépendre de mon entreprise ou lui appartenir. J'ai déjà pensé plusieurs fois à changer de travail. Ça fait 10 ans maintenant que je travail pour T..., je pense que j'ai acquis de l'expérience et que j'ai été bien formé, mais j'aimerais passer à autre chose maintenant. Au pire, j'ai demandé à être muté [au Brésil] si rien ne se présente. J'ai également différents projets pour créer ma propre petite entreprise. Bref, je ne compte pas rester dans la même entreprise toute ma vie. » (Kanzo-san)

« Chez D... on est plus de 1500 employés. Je ne peux pas vraiment dire que c'est ma famille. Même si je ne suis pas encore marié et que je n'ai pas d'enfants, je ne peux pas dire que mon entreprise soit ma famille. Je

m'entends bien avec mes collègues en général, et mon superviseur [bucha] n'est pas trop sévère. Mais on ne se voit pas en dehors du travail, à part pour les célébrations de fin d'année par exemple. [...] Si je parlais je pense que je ne serais pas trop triste. » (Koga-san)

Cette baisse de l'identification à l'entreprise, malgré le peu de changements au niveau du discours ou de l'idéologie d'entreprise, montre bien un changement réel dans les mentalités et une perte de crédibilité du modèle vanté durant les années de Haute croissance. Le modèle normatif de la grande entreprise perd de son caractère hégémonique et n'est plus vu comme l'unique voie possible par un nombre croissant de jeunes. Par ailleurs, le système d'embauche des grandes entreprises, efficace en période de forte croissance économique, ayant très peu changé dans les années depuis la crise (embauche par cohorte⁷⁷), les jeunes le perçoivent comme un système contraignant, mais aussi comme la seule voie pour obtenir un emploi stable :

« Avec la situation économique difficile, je crois que les jeunes recherchent un emploi stable, peu importe leur spécialité ou les études qu'ils ont faites. Moi aussi je pensais comme ça avant mon voyage⁷⁸, je ne connaissais pas autre chose que le Japon et je n'envisageais pas d'autres modes de vie possibles. Ça m'a beaucoup apporté dans ce sens. J'ai réalisé que la carrière en entreprise, un emploi stable et rémunérateur, une grande stabilité n'étaient pas les seules options possibles. Aujourd'hui je travaille pour la municipalité mais je vais bientôt ouvrir un cabinet de consultation juridique gratuit avec un

⁷⁷ La structure du marché de l'emploi au Japon a engendré depuis la mise en place du système japonais d'entreprise un « effet de cohorte » : le recrutement presque exclusif de jeunes à la sortie des écoles mine les chances de toute une génération de trouver un emploi lorsque la conjoncture économique est mauvaise l'année qui précède l'obtention de leur diplôme, et ce sur le long terme. À l'inverse, une cohorte qui obtient son diplôme à une période faste économiquement aura beaucoup plus de chances de trouver un emploi à long terme dans une grande entreprise. Ainsi, ce qui caractérise le plus le système d'emploi au Japon et qui a le plus d'effet sur la main d'œuvre – plus que le salaire à l'ancienneté ou l'emploi à vie – serait selon Genda (2005) cet « effet de cohorte ».

⁷⁸ Nagashima-san a vécu un an en France en échange, durant ses études de droit à l'Université de Tokyo (la plus réputée du pays). Il reviendra souvent durant l'entrevue sur ce voyage qui a été pour lui un fait marquant.

ami avocat pour venir en aide aux plus démunis. Nous avons déjà fait des démarches dans ce sens et si tout se passe bien d'ici un an on pourra l'ouvrir à Yokohama [sa ville natale]. » (Nagashima-san)

Le récit de Nagashima-san montre bien une certaine flexibilisation dans le choix de carrière des jeunes diplômés d'université. La carrière en grande entreprise n'est plus l'unique voie possible ou envisageable, même pour un diplômé de l'Université la plus prestigieuse et de la faculté la mieux cotée dans cette université. Cependant, les voies parallèles, bien que de plus en plus acceptées, sont souvent comparées négativement par rapport à la voie normative du salaryman ; ce qui démontre le caractère toujours hégémonique de la vie de salaryman et du système japonais d'entreprise qui, bien que de plus en plus critiqué et affaibli, demeure quand même la norme sociale par rapport à laquelle se définissent les autres voies.

Quoi qu'il en soit, la plupart des personnes interrogées montraient un degré plus ou moins grand de détachement vis-à-vis de leur entreprise, et en aucun cas ne liait leur destin à celui de leur compagnie. Certains, sans forcément montrer un désir de quitter leur entreprise ou de changer de travail, portaient un regard néanmoins critique sur leur condition et sur le travail au Japon en général :

« Au Japon, quand tu travailles pour une compagnie, tu dois faire des heures supplémentaires, c'est bien vu, même si au final tu ne produis pas plus. Donc on dit souvent que les salariés japonais travaillent beaucoup mais je pense que ce n'est pas vrai. Souvent, quand on reste le soir tard ou les fins de semaines, on fait un peu semblant de travailler. Moi je n'aime pas cette attitude, je préfère être efficace et rentrer chez moi plus tôt plutôt que de rester juste pour plaire à mes supérieurs. Mais mon attitude est mal vue, les superviseurs [buchô] n'aiment pas ça. Je me sens donc un peu seul. Mais si tout le monde faisait comme moi je crois que les choses pourraient changer,

on aurait plus de temps pour faire d'autres activités, et je crois qu'on seraient moins déprimés, il y aurait moins de suicides [...] Je ne veux pas changer de travail, j'aime ce que je fais, mais je n'aime pas la façon dont je le fais. Je ne pense pas que c'est en changeant de compagnie que les choses vont s'améliorer. » (Tanaka-san)

Cette attitude tranche avec la génération des salariés de la haute croissance, où les destinées individuelles des salariés étaient tacitement liées à celle de leur compagnie. Comme le montre Tanaka-san, le fait que les entreprises continuent d'exiger un grand zèle de la part de leurs employés – et que, en pratique, notamment par émulation, elles réussissent à l'imposer – montre le décalage qui s'est opéré entre les représentations du travail qui sont toujours mises de l'avant par les compagnies et les représentations que se font les jeunes salariés de leur condition, du travail, et de ce qu'est être un homme au Japon. De moins en moins, les jeunes s'identifient à leur entreprise ou se définissent par rapport à elle, et ils sont de plus en plus nombreux à définir leur identité en tant qu'homme en dehors du cadre de l'entreprise.

3.1.2.b La bienveillance de l'entreprise et la loyauté des salariés

« À l'université, je ne réfléchissais pas vraiment à un métier ou à une carrière en particulier, je voulais juste un emploi stable : c'était mon seul but. La situation de l'économie était difficile, il fallait donc se battre [ganbaru] et avoir les nerfs solides. Mon université est très modeste, je devais donc redoubler d'efforts pour trouver un bon travail. C'était mon seul objectif [...]. Aujourd'hui je ne pense plus uniquement au travail. Je pense qu'une vie sociale riche est quelque chose de plus important. Je ne vais pas sacrifier ma vie privée pour mon travail, de toute façon, si le patron n'est pas content... c'est la porte! » (Uchida-san).

Avec la crise et les nombreuses mises à pied, c'est tout le système de « belles coutumes » qui a été mis à mal. Les hommes se voient de moins en moins sacrifier leur vie privée ou leurs loisirs au profit d'une entreprise qui n'est plus vue comme l'unique garante d'une vie stable. Ainsi, c'est le contrat tacite « loyauté contre bienveillance » qui s'effrite peu à peu : l'entreprise est de plus en plus définie selon des critères occidentaux, c'est-à-dire comme un lieu où l'on va gagner un salaire et non plus comme un endroit où l'on va chercher une reconnaissance sociale ou une identité masculine particulière :

« Bien sûr, je travaille pour moi! Mais je ne comprends pas trop ce que ça veut dire « être reconnu socialement »... Je me sens utile dans mon entreprise, je fais du bon boulot... Mais je pense que ce n'est pas vraiment important que je travaille pour telle ou telle entreprise. Je ne pense pas que les gens me jugent par rapport à ça. Lorsque je rencontre de nouvelles personnes, on a plutôt tendance à parler de nos hobbies, de nos passions, que de notre travail. C'est ennuyeux le travail, et lorsque l'on a fini nos heures on veut l'oublier, penser à autre chose. Bien sûr, le travail est important, mais c'est surtout pour gagner un salaire... c'est bien ça un salaryman non! »
(Koga-san).

Ainsi, la définition morale du travail (un devoir à la communauté, une définition de soi) tend à perdre en importance pour se diriger vers une définition marchande du travail. Le lieu de travail ne semble donc plus vu comme le site primaire de la définition masculine de l'identité, mais comme un lieu où l'on vient, de plus en plus, échanger travail contre salaire. D'ailleurs, une partie du discours patronal s'est orientée dans la même direction, soulignant la nécessité pour les entreprises de se concentrer sur la rentabilité.

3.1.2.c Mobilité et indépendance

Malgré les transformations profondes du régime de travail suite à la crise (notamment au niveau de la réduction du noyau d'employés réguliers et à la flexibilisation de la main d'œuvre), les entreprises ont continué de vanter un modèle de réussite orthodoxe – bien que pour un nombre plus réduit d'employés –, et ce pour conserver leur prestige. D'après Mirza (2007 : 233), ces mouvements contradictoires sont perçus de façons différentes par les jeunes : soit ils sont moins enclins à faire des sacrifices afin de suivre un modèle qu'ils trouvent trop contraignant ; soit ils sont moins enclins à faire des sacrifices s'ils n'ont pas la sécurité d'emploi. Les propos de Kanzo-san confirment ce point :

« Dans les grandes entreprises, le travail est organisé par d'autres, les intérêts personnels sont plus restreints, et le travail est moins flexible. En contrepartie la stabilité est grande. À l'inverse, dans sa propre entreprise on peut penser par soi-même, ne dépendre que de soi et de ses capacités et on observe les résultats directs de ses efforts, on peut exprimer sa créativité, on est indépendant et on a le choix. En contrepartie ce genre de travail est moins stable [...] Aujourd'hui je ne me sens pas satisfait de mon travail, même si j'ai un bon salaire et une stabilité. Si je ne suis pas sélectionné pour la mutation au Brésil je crois que je quitterai ma compagnie pour créer ma propre entreprise⁷⁹. » (Kanzo-san)

Il y a une dizaine d'années, envisager une carrière hors du système de grande entreprise était de plus en plus accepté lors de la recherche d'emploi; mais une fois en poste, la mobilité demeurait faible. Exprimer l'envie d'un changement radical de carrière après son emploi (et l'envisager pratiquement) est un phénomène très

⁷⁹ Lorsque j'ai recontacté Kanzo en septembre après la réponse négative pour sa demande de mutation il était toujours employé chez L... Son projet de création d'entreprise semble avoir été remis à plus tard, sans doute dans l'attente d'une conjoncture économique plus favorable.

récent, et démontre la fragilisation toujours plus grande du cadre normatif du système d'entreprise et une définition plus ouverte de la masculinité. Cette masculinité ne s'exprime plus uniquement à travers le vocable du travail ou du devoir à la communauté, mais laisse place à des termes tels que « créativité », « indépendance », « accomplissement », « choix ».

Lorsque que je parle du travail idéal à Kanzo-san, il me fait part d'un projet qu'il a eu avec un ami : créer un site web spécialisé pour rechercher un coiffeur (*hair stylist*) :

« J'ai dû me former tout seul car je n'avais aucune notion en création de site web. J'ai démarché dans beaucoup de salons, réfléchi au design du site, etc. Ça a été une expérience très enrichissante pour moi, même si ça ne m'a pas rapporté d'argent du tout. C'est ce genre de travail qui constitue selon moi le travail idéal : être son propre patron, indépendant, ne dépendre que de soi, penser par soi-même, et récolter directement les fruits de son travail et pas seulement un salaire⁸⁰. » (Kanzo-san)

Selon lui, cette expérience très enrichissante lui aurait fait prendre conscience des différences avec le travail en grande entreprise. Donc, idéalement, il voudrait quitter son employeur actuel pour devenir entrepreneur, créer sa propre petite entreprise⁸¹, ce qui lui permettrait selon lui de s'accomplir pleinement.

Yamada-san, quant à lui, a choisi de quitter son entreprise afin de trouver son équilibre dans une juste balance entre le travail en entreprise et les loisirs :

⁸⁰ Il insistera beaucoup sur la notion d'indépendance et de liberté au cours de l'entrevue, toujours en l'opposant au travail en grande entreprise.

⁸¹ Il utilisera plutôt le mot anglais « venture ».

« J'ai quitté mon entreprise il y a deux ans. Pour la deuxième fois. Maintenant, je travaille pour une plus petite compagnie, j'ai moins d'heures. Mon salaire est moins élevé mais j'ai plus de temps pour moi. Je prends des cours de céramique tous les dimanches au centre culturel de mon quartier, depuis maintenant trois ans. J'aime beaucoup la cuisson en raku, un type de céramique typiquement japonais. Avec mes efforts, j'ai réussi à améliorer mes techniques, et je peux maintenant vendre mes créations sur les marchés. J'aime beaucoup la poterie, car on voit les fruits de ses efforts... et on n'a pas de patron au dessus de soi pour nous dire quoi faire! C'est très différent du monde de l'entreprise où tout est diffus, immatériel, et où on ne peut pas constater ce que l'on produit. Je me sens pleinement accompli lorsque je crée des objets. Je pense que c'est un bon complément au travail en entreprise, j'y trouve un certain équilibre » (Yamada-san).

Bien que les cas comme celui de Yamada-san demeurent relativement rares pour les employés réguliers des grandes entreprises⁸², toutes les personnes interrogées exprimaient à un degré plus ou moins fort une insatisfaction par rapport à leur condition d'emploi et un désir de changement. Alors que les chiffres officiels montrent que pour 2009-2010 le taux de rotation des emplois est relativement bas (28,6%, contre 34,9% pour 2004-2005; MHLW, 2013), il faut prendre en compte la conjoncture particulière de ces dernières années, notamment avec la crise des surprimes américaine qui a replongé le pays dans une crise dont il sortait à peine en 2003. La difficulté à se trouver un emploi en période de récession reste un facteur déterminant par rapport au choix de quitter pratiquement son emploi ou non⁸³.

⁸² Sur les dix personnes rencontrées, seules deux ont quitté leur emploi régulier, aucune d'elles n'était mariée.

⁸³ Pour comparaison, le Japon enregistrait en 2009 son plus bas taux de croissance depuis la crise pétrolière de 1973-1974, avec une croissance négative en terme de PIB de -5,5%. En 2004, la croissance était de 2,36% (World Bank, 2013)

Ces valeurs – *penser par soi-même, être indépendant, etc.* – sont non seulement mises en opposition avec le travail en grande entreprise, mais sont aussi, et surtout, mises en avant en tant que facteurs déterminant dans la définition de ce qu'est être un homme. Durant la période de haute croissance, ce genre de valeurs étaient déjà en opposition avec le travail en grande entreprise, mais elles étaient la plupart du temps définies négativement dans le discours : elle étaient censées être le reflet d'un esprit égoïste, voir associable, et étaient par conséquent incompatibles avec la définition d'un homme dont le sacrifice pour l'entreprise était la composante principale (Frühstück et Walthall, 2011). Lorsqu'elles n'étaient pas définies négativement, ces valeurs étaient associées à d'autres classes sociales (petits commerçants, artisans ; Robertson, 1998 ; 2003), ou à des fractions de classe en marge de la société (artistes principalement ; Valentine, 1990). Mais ici encore, ces notions étaient intimement liées à la valeur « travail ». Depuis les années 1990 – et plus encore depuis les années 2000 – ces valeurs tendent à dépasser le cadre de l'entreprise et du travail pour redéfinir une masculinité dont les pratiques qui lui sont associées ne sont plus nécessairement liées à ce cadre.

3.2 TRAVAIL HORS-NORME : FREETERS ET PARASITE SINGLES

Comme nous l'avons vu, le succès économique du Japon durant les années 1980 a été expliqué à travers la spécificité de son système d'emploi, reposant sur l'emploi « à vie » et sur le salaire à l'ancienneté. Avec l'éclatement de la bulle spéculative, deux positions majoritaires se sont affrontées pour tenter de dépasser cette impasse. D'un côté les tendances plus conservatrices, qui prêchaient pour un renforcement du système en place, seul moyen selon eux de sortir du marasme économique. De l'autre, les défenseurs du néolibéralisme qui militaient pour une dérégulation massive ; le salaire à l'ancienneté et l'emploi à vie étant vus comme les sources de la récession. Dans les faits, malgré une réduction drastique du nombre

d'employés réguliers et une augmentation du volume d'employés irréguliers, les pratiques d'emploi ont peu changé (Genda, 2006).

Aujourd'hui, les conséquences de la crise reposent principalement sur les épaules des jeunes, principalement avec l'aggravation du chômage chez les moins de 30 ans et l'augmentation du nombre de « freeters » et de « parasite singles ». Souvent décriés par les médias comme étant la preuve du manque d'autonomie des nouveaux jeunes, de leur manque d'aspiration, voire de leur égoïsme, l'augmentation de ces phénomènes, selon Genda (2006 : chapitre 2), n'est pas tellement le reflet d'un changement de l'éthique du travail chez ces jeunes ou d'une plus grande dépendance vis-à-vis des parents que le résultat d'un système d'emploi rigide, incapable de composer adéquatement avec la nouvelle génération et la conjoncture économique des dernières années.

Les discussions sur le problème du chômage qu'a engendrées la crise se sont surtout focalisées sur une catégorie de travailleurs, les travailleurs « d'âge moyen » (45-54 ans), et ce alors que les jeunes sont quantitativement plus touchés. La raison pour laquelle les pouvoirs publics n'ont pas pris le problème du chômage des jeunes au sérieux repose sur le fait que le chômage des jeunes est vu comme « volontaire » – ce qui, d'un point de vue macroéconomique, a moins d'impact sur la productivité que le chômage « involontaire », qu'il faut donc régler –, et sur le fait que l'augmentation du chômage des jeunes n'est pas encore liée, au Japon, à une augmentation de la criminalité. D'après Genda (2006 : 4-5), la distinction « volontaire/involontaire » cache bon nombre d'ambigüités et d'appréciations subjectives qui la rendent non pertinente. Par ailleurs, la faiblesse des statistiques sur le chômage, notamment chez les jeunes qui, ne trouvant pas d'emploi, ont arrêté d'en chercher et ne sont donc plus comptabilisés dans les chômeurs⁸⁴, retardent d'autant plus la reconnaissance du problème qu'a engendré la crise sur cette catégorie

⁸⁴ P. ex. le groupe « out of the labor force », qui comprend des personnes qui ont cherché un emploi mais qui n'en cherchent plus, sans pour autant signifier qu'ils ne veulent pas travailler.

socioéconomique. Aussi, une baisse légère du taux de chômage ne reflète pas forcément une augmentation de l'emploi des jeunes, mais peut n'être qu'une conséquence indirecte de l'abandon de la recherche d'emploi par les jeunes qui sont découragés, ou du vieillissement de la population (qui fait en sorte que plusieurs ne sont plus considérés comme jeunes) et de la baisse du taux de natalité (qui fait diminuer le nombre de jeunes).

Selon de nombreux analystes, l'augmentation du chômage chez les jeunes est due à leur « éthique » nouvelle face au travail, et à un environnement familial qui les incite à rester chez leurs parents plus longtemps (pour ne pas voir baisser leur niveau de vie), à retarder l'âge du mariage et, *in fine*, à engendrer moins d'enfants⁸⁵. Ici encore, cette théorie implique que le chômage et la grande mobilité soient « volontaires » (Masahiro, 2000). Ainsi, la détérioration du marché de l'emploi pour les jeunes serait expliquée par un « choc de l'offre ». Au contraire, selon Genda (2006 : 30 et s.), la contraction du marché de l'emploi serait la conséquence d'une baisse du recrutement des jeunes couplé à une économie déprimée ; c'est-à-dire d'un « choc de la demande ». Avec ce que Genda appelle un « effet de déplacement », face à une force de travail vieillissante et forte de ses droits acquis de longue date (limitations légales du licenciement, emploi à vie, etc.), les entreprises ont décidé de couper dans les coûts de main d'œuvre en réduisant drastiquement le recrutement de jeunes employés réguliers. Le déclin de l'emploi des jeunes serait donc créé non pas par un changement dans l'offre, mais par un déclin majeur de la demande lorsque les compagnies décident de conserver une bonne partie de leurs employés âgés dans lesquels elles ont investi : les « parasite singles » ne seraient donc pas la « cause »

⁸⁵ Un des tenants de cette théorie est un sociologue assez réputé au Japon, Yamada Masahiro, qui a écrit en 1999 un livre qui a fait grand bruit : *Parasaito shinguru no jidai* (« L'ère des *parasite singles* »). Yamada, entre autres, accuse par exemple les jeunes femmes qui restent chez leurs parents tout en ayant un emploi de nuire à l'économie japonaise en ne dépensant pas pour leur propre appartement ou pour des électroménagers. Il déplore aussi le fait qu'elles se marient tard, retardant ainsi des dépenses qui aideraient l'économie japonaise.

mais bien la « conséquence » de l'augmentation du chômage des jeunes et des changements dans l'environnement de l'emploi.

Tout comme les « parasite singles », les « freeters » sont le résultat de la baisse d'opportunités d'obtenir un emploi stable et bien payé ou de la perspective d'une carrière dans laquelle s'accomplir et développer ses compétences (Genda, 2006 : chapitre 3 ; Bernier, 2009 : 224-225). Dans les deux cas, ce n'est pas un changement dans leur rapport face au travail qui est en cause vis-à-vis de leur incapacité à trouver un emploi stable, mais un changement structural dans leur environnement : la réduction drastique des opportunités leur permettant de s'accomplir dans un emploi à temps plein.

Depuis le milieu des années 1980, avec la crise économique et la mise à mal du modèle – ou plutôt de l'idéologie⁸⁶ – de la « méritocratie » et de la grande mobilité sociale, on constate au Japon une augmentation de la reproduction sociale selon les couches ou classes sociales, que ce soit au niveau de la transmission du statut, de l'éducation, ou encore de l'accès aux nouvelles formes de savoirs (Ishida, 1993). Dans les faits, alors que le discours met toujours l'accent sur l'égalité des chances, ce serait, selon Genda (2006 : 95-98) une véritable « société asymétrique » qui serait en train de naître, réduisant d'autant plus les chances de développer un sens de la responsabilité sociale pour ceux qui, désireux de ne se reposer que sur leurs compétences, sur leur « mérite », sont vite rattrapés – et dépassés – par ceux qui sont « bien nés ».

⁸⁶ Selon Bourdieu, la méritocratie est essentiellement une idéologie, et le système scolaire, loin d'être un instrument d'élévation sociale sans distinction d'origine ou de classe, serait plutôt une instance de sélection et de ségrégation sociale au profit de la classe dominante (Bourdieu et Passeron, 1964). En naturalisant des inégalités sociales, en les transformant en dons ou en inégalités « naturelles » (pour les mathématiques, pour l'écriture, etc.), l'école transforme des privilèges « aristocratiques » – fruit de la possession différentielle de capital culturel – en droits « méritocratiques », et donc en droit d'exercer un pouvoir légitime (Bourdieu et Passeron, 1970 : 252-253).

Quoi qu'il en soit, on constate que les changements dans les attitudes des jeunes face au travail sont bien souvent le résultats de changements structurels plus larges : bouleversements économiques, restructurations, baisse des opportunités d'emploi, politiques sociales. Fruits des luttes idéologiques dans un contexte hégémonique plus « ouvert », les transformations dans les représentations d'une masculinité liée presque exclusivement au travail jusque dans les années 1990 sont la conséquence de ces bouleversements, et non la cause.

3.3 VERS LA FIN DE L'HÉGÉMONIE DU SALARYMAN?

3.3.1 L' « ikigai »

Le concept d'*ikigai*, que l'on pourrait traduire grossièrement par « ce pourquoi la vie vaut d'être vécu », est intéressant au niveau heuristique, et est un outil essentiel à mettre en rapport avec une conception particulière de la masculinité au Japon. Il repose sur une conception particulière de la vie et du sens qu'on lui donne. Il comporte donc un aspect « actif », de « choix » de vie, bien que les mécanismes sous-jacents qui mènent aux choix d'un *ikigai* plutôt qu'à un autre dépendent d'un grand nombre de facteurs inconscients ; et notamment de l'*habitus* et du cadre hégémonique dans lequel les individus sont insérés (Mathews, 2003).

Durant plusieurs décennies, comme on l'a vu, une division sexuelle très claire des rôles a prévalu au Japon, du moins dans l'idéologie, reposant sur les représentations des genres liées à l'*ikigai* : il était attendu que les hommes se dévouent à leur travail pour entretenir leur famille tandis qu'il était attendu que les femmes se dévouent à leur famille en s'occupant du foyer (et en travaillant au maximum à mi-temps) pour permettre aux hommes de s'accomplir pleinement dans leur rôle. Cette représentation s'appliquait à une minorité mais était vu comme un modèle à suivre si on le pouvait. Ces dernières années, cette division a été érodée

par les différents facteurs socioéconomiques énoncés plus haut, et a donc été partiellement remise en question, tout en demeurant la norme sociale dominante.

J'utiliserai ici la division triadique de Mathews (1996 ; 2003 : 109-110) afin de mettre en lumière les changements survenus ces dernières années : ikigai pour le travail (« *ikigai as work* »); ikigai pour la famille (« *ikigai as family* »); et ikigai pour soi (« *ikigai as self* »). Conscient des limites d'une définition fermée de chaque terme, je les comprendrai ici plutôt comme des orientations ou des tendances, ce qui n'empêche donc pas, comme nous le verrons, de retrouver un mélange à des degrés divers de chaque définition. Comme il serait trop long de retranscrire toutes les réponses, voici un tableau récapitulatif des différentes formes d'ikigai que j'ai obtenues lors de mes entretiens.

	Ikigai pour le travail	Ikigai pour la famille	Ikigai pour soi
Ikigai pour le travail	2	4	5
Ikigai pour la famille			
Ikigai pour soi			2

Chez tous les hommes interrogés, le ikigai constituait soit un unique but (le travail, le développement personnel), soit une combinaison de deux objectifs (soi et

travail, travail et famille). Dans deux uniques cas (Koga-san, Tanaka-san) l'ikigai n'incluait pas le travail :

« Je ne vis pas pour mon travail. Je ne peux donc pas vraiment dire que mon ikigai c'est mon travail. Pour la génération de mon père, les hommes, les pères n'étaient pas encouragés à faire autre chose [que de travailler]. Aujourd'hui la société japonaise a évolué, on ne pense plus qu'au travail et au développement économique. Les hommes sont plus libres, le travail n'occupe plus la majeure partie de leur vie. Je ne me vois pas afficher la photo de mon entreprise chez moi! [...] Mon ikigai c'est de profiter de la vie, de m'amuser et de faire de nouvelles rencontres. C'est pour ça que je vais danser la salsa tous les vendredi soir. Je ne vais pas me sacrifier pour mon travail. » (Koga-san)

« Je travaille pour la ville de N... Dans la fonction publique, on ne laisse pas beaucoup de place aux réflexions personnelles, à penser par soi-même, à être créatif. Je n'ai pas le temps d'avoir des loisirs car je travaille beaucoup mais j'essaie de me cultiver. Les fins de semaine, je dessine ou j'écoute de la musique, je sors dans les parcs et je vais à des expositions au musée Mori [musée d'art contemporain de Tokyo]. Mes amis pensent que je devrais trouver une femme et fonder un foyer car j'ai déjà plus de 30 ans, mais je veux encore attendre un peu, pour murir personnellement. » (Tanaka-san)

Le ikigai pour le travail, bien qu'il reste très répandu, semble être de moins en moins perçu comme l'unique voie possible en tant qu'homme ou comme l'essence même de la masculinité. Avec l'éclatement de la bulle spéculative, le prestige des salaryman dévoués à leur travail a été terni. Cependant, la conjoncture économique difficile, les horaires à rallonge et le dévouement toujours requis des travailleurs

rendent difficile de trouver un autre ikigai, et ce même si le dévouement à l'entreprise n'est plus vu comme une fin en soi. Le travail demeure donc, dans bien des cas, un ikigai *de facto* :

« Je travaille plus de 70 heures par semaines. Le matin, je pars à 8h de chez moi car je dois pointer à 9h. Je ne commence donc pas si tôt. Mais le soir, je n'ai pas vraiment d'horaire de sortie. Parfois, il arrive même que je rate le dernier métro car je dois finir une commande pour un client. Je dois alors rentrer en taxi. Même si c'est la compagnie qui paie, c'est très fatiguant et je n'ai pas le temps de faire autre chose ou de m'amuser [asobu]. Mon travail c'est ma vie. Je n'ai pas vraiment le choix, il faut bien travailler pour vivre. J'essaie donc de bien le faire et je tiens le coup [ganbaru]. » (Kato-san)

L'ikigai pour soi semble quant à lui être mis en avant plutôt pour rendre tolérable une réalité contraignante que comme un choix de vie radicalement différent. Dans tous les cas, les salariés interrogés travaillaient à plein temps, acceptaient les heures supplémentaires souvent non payées et ne pouvaient empêcher leur travail d'empiéter sur leur vie personnelle.

3.3.2 De la crise économique à la crise de représentation

Plus qu'au niveau des pratiques vis-à-vis du travail – comme nous l'avons vu, les chiffres de l'emploi montrent que la mobilité demeure faible⁸⁷ – c'est surtout au niveau idéal, au niveau des représentations que les changements se sont fait le plus ressentir. Selon Bourdieu (1981a : 69), en agissant sur les représentations du monde social, on agit sur le monde social. La permanence du monde social dépend donc, d'une part, des schèmes de classements plus ou moins ajustés au classements

⁸⁷ À ce sujet, Genda note que parmi les salariés qui changent d'entreprise, seulement 11% travaillent dans une grande entreprise (plus de 1000 salariés) (Genda, 2006 : 133).

objectifs – et donc qu'ils font reconnaître – et, d'autre part, de la méconnaissance de l'arbitraire des fondements de ces classements – qui favorisent dans la plupart des cas les dominants par rapports aux dominés. C'est donc lorsque qu'apparaît une contradiction entre les structures objectives et les structures incorporés que naît une crise ; ce que l'on pourrait nommer une crise de représentation⁸⁸.

Ces contradictions, bien qu'inhérentes aux structures sociales, ne sont pas forcément visibles en tout temps et avec la même intensité. La période de haute croissance au Japon a favorisé l'hégémonie du salaryman pendant près de quatre décennies en mettant de l'avant une image normative de la masculinité et des hommes et en la présentant comme « naturelle ». Bien sûr, la représentation du salaryman et du monde social qui en découle n'est pas assez englobante pour que tous les hommes japonais ait pu un jour se reconnaître dans cette catégorie. Mais plus qu'une image unique de la masculinité, le salaryman a imposé un classement du monde social, et donc une marginalisation des agents ne se reconnaissant pas – ne possédant pas les qualités objectives – dans la représentation du salaryman. C'est dans ce sens que le salaryman a constitué une image hégémonique de la masculinité au Japon.

Avec la crise économique, les contradictions inhérentes au système ont été mises à jour, révélant par là même le caractère négociable, voire arbitraire, des représentations dominantes de la masculinité. De nouveaux discours ont vu le jour et ont remis en cause, sur le terrain de l'idéologie, l'image dominante du salaryman. Les jeunes se reconnaissent de moins en moins dans ce mode de vie normatif. La vie en entreprise jusqu'à soixante ans, des salaires croissants, une sécurité d'emploi et un

⁸⁸ Cette crise de représentation est à mettre en parallèle avec l'apparition de contradictions entre le monde hégémoniquement constitué et le monde pratiquement appréhendé, et donc quand ce qui semblait naturel devient négociable : on passe alors d'une forme de pouvoir hégémonique à une forme idéologique, donc contestable – au moins au niveau des représentations (Comaroff et Comaroff, 1991 : 27-29).

mode de vie centré sur le travail ne représentent plus, pour un nombre croissant de jeunes, le paroxysme en tant qu'homme :

« Je ne veux pas finir comme mon père. Il ne s'est pas vraiment occupé de nous à la maison, de notre éducation. On le voyait rarement, sauf pour le Golden Week [semaine de jours fériés consécutifs] où nous allions à Sapporo, ou les fêtes comme l'Obon [fête des ancêtres] ou le Shogatsu [fête de passage à la nouvelle année]. À la maison, c'est ma mère qui nous éduquait, mon père ramenait l'argent. Je ne veux pas reproduire ça, j'aimerais prendre part à l'éducation de mes enfants et leur consacrer du temps. Pour moi la vie de famille c'est très important, même si je ne suis pas encore marié! [...] Le problème, c'est que les entreprises sont trop exigeantes, elles imposent trop de contraintes et on ne peut pas vraiment discuter sinon, c'est la porte. Il faudrait que ça change. Le Japon est une société mature maintenant, il faudrait revenir à des valeurs un peu moins matérialistes » (Sato-san)

Cette fragmentation de la masculinité hégémonique a donc impliqué l'émergence de représentations de ce qu'est ou devrait être un homme en rupture avec la conception traditionnelle de l'homme japonais, non seulement vis-à-vis du travail comme nous l'avons vu, mais aussi par rapport à la famille et à la société dans son ensemble.

3.3.2.a La fin du daikokubashira?

Le *daikokubashira* est, étymologiquement, le pilier principal qui supporte les maisons traditionnelles, souvent situé près du foyer, le *irori*. Mais au Japon il a surtout été une métaphore pour qualifier le rôle du père de famille : la stabilité, le support, la force, ou encore la continuité, sans lesquels la maisonnée – et, par extension, la famille – ne tiendrait pas (Gill, 2003 : 144-145). C'est lui qui, par son travail, permet à la

maisonnée de perdurer. Mais il est avant tout une figure, un symbole, et son rôle est avant tout « public » ; l'éducation des enfants, l'entretien de la maison, les comptes – les affaires « privées » en somme – reposant sur les épaules des femmes. On peut donc dire, dans une certaine mesure, que cet idéal de stabilité représente le pendant familial des représentations de la masculinité hégémonique du salaryman. Mais la crise et la récession ont rendu cet idéal de plus en plus difficile à atteindre pratiquement, et la fragmentation de l'image du salaryman a remis en question le rôle traditionnel du père en tant que pourvoyeur au sein de la famille :

« Je trouve que l'image du daikokubashira est très conservatrice, très rétrograde. C'est dans le Japon de nos parents, où le père ne faisait rien à la maison et la femme s'occupait de tout. C'était comme ça chez nous, même si mon père était un peu moins conservateur je crois, il aidait ma mère de temps à autres... Je crois que la société japonaise a changé, les femmes veulent travailler, avoir une belle carrière, et il y en a beaucoup qui ne veulent plus se marier car elles ont peur que leur mari ne fasse rien à la maison. Donc les hommes sont obligés de s'occuper de certaines tâches à la maison. Et puis je pense que c'est bien qu'il y ait un certain équilibre. » (Koga-san)

« Je viens d'une famille très traditionnelle, typique [rippa na kazoku]. Mon père était rarement à la maison, il travaillait tout le temps, et quand il rentrait il glissait les pieds sous la table. Il ne s'occupait de rien à la maison, de toute façon il ne comprenait pas vraiment les choses à faire. Mais ma mère ne s'en plaignait pas. Tout le monde vivait comme ça, je ne crois pas que c'était du sexisme, c'était la façon de vivre traditionnelle... Aujourd'hui les jeunes veulent tout partager, il n'y a plus de différence entre homme et femme, il suffit de regarder les jeunes et leurs coupes de cheveux, on ne sait plus si ce sont des garçons ou des filles! Je pense qu'il faut un équilibre, mais qu'un homme reste un homme, et une femme reste une femme. De toute façon,

aujourd'hui si tu n'aides pas ta femme à la maison, tu ne trouves pas de femme pour te marier. La situation économique est difficile, on doit tous faire des efforts. Et puis je pense que c'est bien que les hommes prennent part à l'éducation des enfants par exemple. » (Kato-san)

Ce qu'expriment Koga-san et Kato-san reflète bien l'incertitude dans laquelle la crise a plongé les jeunes. Le modèle traditionnel de la structure familiale, devenu insoutenable dans le contexte de récession, représente de moins en moins un idéal : il est contesté, renégocié, et il n'est plus perçu comme l'unique option envisageable.

D'autres vantent encore cet idéal qu'il considère néanmoins de moins en moins réalisable concrètement :

« Je pense qu'un homme japonais doit avant tout soutenir sa famille en travaillant dur. Depuis toujours, les hommes et les femmes ont des rôles que les jeunes comprennent de moins en moins. Un homme s'il veut agir comme tel [otokorashii otoko], doit être capable de maintenir sa famille [...] Idéalement? Je voudrais que ma femme reste au foyer... mais les jeunes femmes actuelles ne veulent plus ça. Elles veulent travailler, avoir des activités, être libres, indépendantes, etc. On le voit dans les publicités. Il faut s'adapter. En plus, avec la crise, c'est devenu difficile de vivre avec un seul salaire... » (Hashimoto-san)

Que ce soit par choix ou pour s'adapter à la conjoncture, les hommes semblent de moins en moins se retrouver dans le modèle du daikokubashira. Le paradigme traditionnel de la famille japonaise semble par là même avoir perdu de son caractère doxique : il n'est plus la seule voie souhaitée (et souhaitable) pour les hommes.

Site presque exclusif de la responsabilité sociale pour les hommes durant la période de haute croissance, l'entreprise a, comme nous l'avons vu, perdu de son capital symbolique durant la crise. Ceci a eu pour effet, entre autres, de déplacer la responsabilité sociale, et d'ouvrir à une conception plus flexible de ce qu'est être un « homme social », un *shakaijin*.

3.3.2.b Le *shakaijin*, ou « l'homme social »

Pour les hommes japonais, la transition entre l'université et le travail est sensée marquer le passage d'un stade non productif, dénué de responsabilité (*gakusei*), à un stade adulte, en tant que membre à part entière de la société (*shakaijin*) (Rohlen, 1974a ; Roberson, 1995). Cela signifie qu'il leur incombe de lourdes responsabilités, non seulement vis-à-vis de la société, mais aussi de leurs parents, qu'ils doivent dorénavant servir, car ils leur sont redevables de s'être sacrifiés pour les élever. C'est donc à travers leur sacrifice pour leur entreprise qu'ils rempliront cette responsabilité envers la société, notamment en assurant sa prospérité (Rohlen, 1974a : 38). Cette image d'Épinal du salarié japonais a dominé le discours durant toute la période de haute croissance, et a contribué à la définition d'une masculinité hégémonique centrée sur l'entreprise : c'est en se dévouant à celle-ci – et en adoptant les comportements désormais attendus d'eux – que les hommes rendraient service à la société dans son ensemble, et donc s'accompliraient pleinement.

La crise, en affectant fortement la légitimité des grandes entreprises et de l'ensemble des institutions liées au « système de 1955 » (le PLD, les bureaucrates, les grandes entreprises), a du même coup révélé le côté pluriel et flexible de ce que peut être un *shakaijin* dont la responsabilité sociale n'est plus forcément liée au travail (Uchida-san) ou à l'entreprise (Nagashima-san) :

« Bien sûr je veux me sentir utile socialement. Mais je ne crois pas que mon travail serve à grand chose. Je suis assistant aux ressources humaines de mon entreprise. Je m'occupe de la paie principalement. Je ne crois pas que ça ait un gros impact sur la société! Je le fais car il faut bien gagner sa vie, mais je ne crois pas que ce soit mon devoir en tant que shakaijin. Je viens de me marier, et je planifie d'avoir des enfants bientôt. Donner une bonne éducation à mes enfants, essayer de m'impliquer dans la vie de mon quartier, bien agir au quotidien, être serviable... je crois que c'est ça être un bon shakaijin. » (Uchida-san)

« L'éducation au Japon est très stricte. C'est pour ça aussi que l'on est compétitifs, mais je crois que ça engendre beaucoup de stress, il faut toujours être le meilleur. Depuis tout petit on nous dit comment il faut agir, ce qu'il faut faire pour être un bon citoyen... Je pense que c'est important pour bien vivre en société, mais ce n'est pas bon pour la créativité je crois. Les artistes par exemple, ils sont toujours un peu en marge de la société, ils sont considérés comme un groupe à part. Il faut être fort mentalement pour accepter de vivre en marge. Je crois que l'on devrait concevoir notre apport à la société de manière plus large, quel que soit l'endroit où l'on travaille. Un artiste est aussi un shakaijin à sa manière. Moi par exemple, je ne voulais pas travailler en entreprise, mais plutôt dans une ONG. C'est toujours un peu délicat à expliquer à sa famille lorsqu'on est diplômé en Droit... Il faut que l'on change notre manière de voir. On peut être utile à la société autrement qu'en étant salaryman. » (Nagashima-san)

Mais, comme on l'a vu, la conjoncture difficile, les horaires à rallonge et les différentes contraintes liées au travail impliquent toujours, pour bon nombre, de définir cette responsabilité par rapport à leur travail dans l'entreprise. Par ailleurs, dans le

discours, responsabilité sociale et travail en entreprise demeurent intimement liés (Dasgupta, 2000 : 194-195).

3.3.3 Des hommes « moins masculins » ?

Jusqu'à récemment, et à la différence des pays de tradition anglo-saxonne, le Japon s'est très peu intéressé aux questions de genre et d'homosexualité d'un point de vue académique (Ishida et Murakami, 2006). Ceci a eu pour conséquence que la plupart des débats sur les genres, la masculinité, et les pratiques sexuelles ont principalement pris place sur la scène médiatique. Nous n'aborderons pas ici les questions relatives à l'homosexualité ou aux pratiques transgenres au Japon, abondamment traitées par d'excellentes recherches (Lunsing, 2001, 2003 ; Robertson, 1998 ; McLelland et Dasgupta, 2005) et s'éloignant trop de notre sujet. Nous nous concentrerons plutôt sur deux tendances directement liées au salaryman qui ont suscité un regain d'attention dans les médias populaires à la suite de la crise : la prétendue « féminisation » des hommes et les « hommes herbivores ».

3.3.3.a « Mesuka », ou la féminisation des hommes

Au début des années 1950, notamment à cause de l'émergence de bars gays à Tokyo, l'homosexualité était souvent reliée, dans les médias, à une féminisation des hommes et à une tendance à des pratiques sexuelles « perverses » ou « déviantes ». Avec les années 1970 et l'émergence de nouvelles formes identitaires d'homosexualité, la « féminisation » ne fut plus nécessairement associée à des pratiques sexuelles. Ainsi, vers le milieu des années 1970 la plupart des magazines spécialisés distinguait clairement les pratiques homosexuelles masculines – en mettant notamment l'accent sur leur aspect « masculin » –, et les pratiques « déviantes », ou « anormales », que constituaient la « féminisation » des hommes (Ishida et Murakami, 2006). Jusque dans les années 1990, toutes les pratiques de

genre qui ne correspondaient pas à la masculinité hégémonique du salaryman étaient donc catégorisées dans les médias comme des pratiques déviantes, anormales, voire dangereuses⁸⁹.

Avec les années 1990 et la fragmentation de la masculinité hégémonique du salaryman, les nouvelles pratiques des jeunes hommes face à une identité masculine plus ouverte vont avoir pour effet de donner un nouveau souffle aux discours alarmistes des années 1970, notamment sur le fait que des hommes plus « féminins » – car ne correspondant pas à la masculinité normative du salaryman – seraient incapables de reproduire la nation (Robertson et Suzuki, 2003). Ce discours a dominé les médias durant les années 1990, parallèlement au développement de toute une rhétorique esthétique essentiellement destinée aux hommes. Certains auteurs ont analysé cette tendance naissante comme étant le fruit d'un contexte plus global de « dégenrification » de la culture en contexte post-moderne (Adkins, 2001). Selon d'autres auteurs, ces pratiques identitaires non normatives constituent des stratégies et des contestations face à une masculinité hégémonique (Iida, 2005 ; Miller, 2003).

Sans tomber dans ces deux extrêmes, il me semble que l'on peut affirmer sans risque que la crise économique et l'affaiblissement de l'hégémonie du salaryman ont permis l'émergence de pratiques masculines jusqu'alors reléguées à la marge, voire associées dans le discours à des pratiques sexuelles dites « anormales ». Le développement exponentiel de salons esthétiques exclusivement destinés aux hommes (qui sont souvent des salons de massage, *esute*), de magasins de beauté masculine, ou d'émissions consacrées à la mode au masculin (Miller, 2003 : 38-40), montre selon moi non seulement des pratiques plus ouvertes de la part des jeunes hommes, mais aussi et surtout une acceptation sociale plus grande de ce qu'est ou

⁸⁹ À l'époque, de nombreux journaux mettaient en garde contre la « montée de l'homosexualité », et sur le fait qu'en chaque homme sommeillait un homosexuel potentiel (Ishida et Murakami, 2006).

peut être un homme, sans pour autant l'associer à une « féminisation », comme ce fut le cas avant les années 2000⁹⁰.

D'après Miller (2003 : 38), ces nouvelles tendances esthétiques représentent une résistance face au modèle traditionnel du salaryman, « de-eroticized by a corporate culture that emphasized a productivity ideology of standardization, order, control, rationality and impersonality ». Sans être totalement en désaccord, je pense qu'il faut nuancer ce point. En fait, ces pratiques et ces représentations de la masculinité s'inscrivent bien souvent dans la définition du salaryman, mais d'un salaryman « nouveau », en opposition avec le *oyaji* (personnage de manga) qui représente la figure traditionnelle du salaryman d'âge moyen (Iida, 2005 : 61). Ces contestations se situent au niveau des représentations, et bien qu'elles prouvent la possibilité d'une masculinité plus ouverte, elles ne remettent selon moi pas en cause le système patriarcal de valeurs et de relations de genres caractéristiques du salaryman. Le cas des hommes « herbivores » est, dans ce cas, plus parlant.

3.3.3.b Les hommes « herbivores »

Un phénomène beaucoup plus récent et celui des « hommes herbivores » (*soshokukei danshi*). Le terme est apparu dans le courant des années 2000, pour définir une nouvelle « catégorie » d'hommes aux comportements atypiques ; c'est à dire : un intérêt assez peu marqué pour le sexe (bien qu'hétérosexuels), des comportements peu « masculins » (manque d'ambition par rapport au travail, difficultés à communiquer avec ses supérieurs hiérarchiques, peu de goût pour l'alcool, etc.) et une forte propension à s'approprier des attitudes supposément « féminines », telles que faire la cuisine, s'intéresser aux fleurs, aux enfants, ou

⁹⁰ Il faut cependant noter que certaines voix, notamment chez les hommes politiques ou les intellectuels, continuent d'associer ces pratiques à une féminisation des hommes, et donc comme étant à la base des problèmes économiques de la nation (Iida, 2005 : 65 et s.).

manger des sucreries⁹¹ (Kumagai, 2012 : 72, 74). Selon une étude récente, 61% des hommes non mariés dans la trentaine se considèreraient comme « herbivores » (Harney, 2009). Ici encore, les médias se sont emparés de l'affaire, et ont accusé ces nouveaux jeunes d'être responsables, cette fois-ci non pas de la crise, mais du faible taux de natalité et de la baisse dans la consommation des ménages (Fukusawa, 2006, 2009 ; Harney, 2009).

Cette image, globalement négative, reflète l'idée toujours présente d'une masculinité « normale » ou normative, qui serait la conséquence directe du sexe biologique. À la différence du phénomène de « féminisation » que l'on pourrait qualifier, pour reprendre la division triadique de Connell (1995), de « complice » avec la masculinité hégémonique (il s'inscrit dans le cadre hégémonique de la masculinité salaryman bien qu'en en modifiant les représentations), les herbivores peuvent être vus comme représentant une masculinité « subordonnée », dans le sens où elle est définie en termes d'opposition par rapport à la norme sociale, donc négativement, tant au niveau des pratiques que des représentations. Néanmoins, son émergence démontre elle aussi les possibilités nouvelles qui sont offertes aux jeunes hommes dans la définition de leur identité masculine. Plus qu'avec le phénomène de « féminisation », qui se cantonne aux domaines de l'esthétique et de la consommation, les herbivores englobent un ensemble de pratiques en opposition radicale avec la masculinité typique salaryman, pour lequel le travail occupait une place centrale. En remettant en question la rôle des hommes – ou même parfois en le renversant – quant à l'éducation des enfants, au travail, au mariage ou aux relations de genres, leurs pratiques, plus qu'une réponse à l'anxiété créée par la crise, constituent selon moi une remise en question du système patriarcal de relations de genre et de l'hégémonie du salaryman.

⁹¹ Plusieurs variantes sont apparues, comme les *cabbage rolls* (de la viande entourée de choux, donc des carnivores qui ont l'apparence extérieure des herbivores), ou les *asparagus rolls* (de la viande roulée autour des asperges, et donc des herbivores qui ressemblent à des carnivores).

En fin de compte, ces formes nouvelles de masculinité non-salaryman, tant au niveau des pratiques que des représentations, nous informent de la fragmentation toujours plus grande du cadre hégémonique dans lequel la salaryman a assis son autorité jusqu'aux années 1990. Elles s'inscrivent dans des luttes idéologiques qui visent à légitimer et à faire reconnaître ce que peut (ou ce que doit) être un homme. Elles peuvent s'inscrire dans le cadre hégémonique, en le renégociant de l'intérieur, ou s'y opposer, et le contester de l'extérieur. Quoi qu'il en soit, comme le précise Dasgupta (2005 : 168-169) :

[...] even men close to the “center” in terms of hegemonic masculinity may also affect the contours of the discourse while ostensibly conforming to the cultural ideals. In a different way, their negotiations with hegemonic expectations may be just as complex and nuanced, as those engaged in by men on the “margins” of hegemonic masculinity.

3.3.4 Salaryman *de facto*

La fragilisation du caractère hégémonique de l'image du salaryman ne signifie pas pour autant sa disparition : tout comme la crise était peu prévisible, son issue – ou plutôt l'issue de la lutte de représentation qui en découle – l'est tout autant. Cependant, nos observations nous permettent de constater les transformations en cours, et d'en tirer des conclusions dont la valeur est bien évidemment limitée dans le temps.

Avec la crise économique, le salaryman n'a pas disparu. Alors que les conditions économiques difficiles ont restreint les opportunités d'emplois en grande entreprise, qu'elles ont augmenté le travail précaire et non régulier, et qu'elles ont érodé le capital symbolique des grandes entreprises, la mobilité demeure faible parmi les salariés réguliers et la majorité des diplômés d'universités aspirent encore à un emploi régulier dans une grande entreprise. Cependant, cette aspiration n'est plus tellement le fruit de la connivence avec une idéologie particulière, ou le résultat de

l'incorporation d'un système hégémonique comme ça a pu être le cas jusqu'aux années 1990. Les jeunes hommes expriment des choix, porte un regard critique sur leur situation et ne voient plus la vie normative de salaryman comme l'unique voie possible ou comme l'essence de la masculinité japonaise. L'accomplissement personnel ou la créativité ne semblent plus être antagonistes avec ce qu'est être un homme au Japon.

Cependant, les conditions économiques difficiles et un marché de l'emploi déprimé impliquent de faire des choix qui parfois n'en sont pas. Les jeunes diplômés d'université suivent encore, pour leur grande majorité, le shukatsu (la recherche d'emploi institutionnalisée), et sont prêts à mettre de côté leurs aspirations personnelles, leurs « goûts », pour trouver un emploi stable. Par ailleurs, les entreprises continuent d'imposer un cadre idéologique strict et qui laisse peu de place aux aspirations personnelles. Les horaires à rallonge, les heures supplémentaires non payées ou les transferts en région sont encore légion (Bernier, 2009 ; Mirza, 2007).

Ainsi, sans avoir disparu, le salaryman a changé de signification et a perdu en capital symbolique : c'est une sorte de salaryman *de facto* qui s'est mis en place, fruit de la conjoncture économique et de l'inertie des cadres institutionnels.

« Le shukatsu a été une période difficile pour moi, je ne savais pas vraiment ce que je voulais faire. J'avais choisi une majeure en économie car c'est très réputé dans mon université, mais je ne voulais pas vraiment travailler comme comptable. J'ai toujours été passionné par le journalisme, je lis souvent Nikkei [équivalent du Wall Street Journal japonais]. Mais avec la récession j'avais peur de me retrouver à la rue. J'ai donc suivi le shukatsu avec mes amis et j'ai été recruté par M... [...] Je ne peux pas dire que mon travail me passionne, mais je n'ai pas vraiment le choix. Je gagne quand même bien ma

vie et c'est important si je veux fonder une famille. [...] Non, je ne me vois pas vraiment changer de travail maintenant. » (Tateishi-san)

Dans ce nouveau paradigme, les femmes ont elles aussi su renégocier leur place dans le système de relations de genre normatif.

3.3.5 La situation des femmes

Avec la crise économique, ce n'est pas seulement le modèle dominant de la masculinité qui a été mis à mal, mais bien l'ensemble des relations de genre reposant sur la division sexuelle du travail⁹². La crise et la flexibilisation de la main-d'œuvre ont fait ressortir, d'une part, les inégalités dans les conditions d'emploi que le cadre hégémonique tendait à masquer⁹³, et, d'autre part, la diversité des aspirations, des choix et des stratégies vis-à-vis du travail (Mirza, 2010).

C'est dans ce contexte qu'un nombre croissant de jeunes femmes repousse l'âge du mariage et demeure sur le marché de l'emploi de plus en plus longtemps, ce qui contrevient ainsi à l'idéologie dominante des 30 dernières années qui supposait d'elles qu'elles se retirent du marché du travail vers 25 ans pour mettre au monde et élever leurs enfants (Mirza, 2008 : 43). Ces choix peuvent être analysés de plusieurs façons ; mais il me semble qu'il doivent avant tout être compris comme le produit de luttes idéologiques contre un modèle dominant de relations de genre et de féminité – et désormais vu comme tel, rendu « visible » par la crise (Comaroff et Comaroff, 1991) –, qui implique de nouvelles représentations du travail, de la famille, et du

⁹² Ceci est dû, comme nous l'avons vu, à l'interdépendance entre les visions normatives de la masculinité et de la féminité. Ainsi, la remise en question de l'une entraîne bien souvent la remise en question de l'autre, sans forcément de lien de causalité.

⁹³ Entre les hommes et les femmes, d'un côté, et entre les différentes positions dans l'espace social, de l'autre.

mariage qui sont cette fois-ci perçus plus comme le résultat de choix individuels que comme un devoir envers la société⁹⁴ (Mirza, 2010 : 67).

À l'image des hommes et de la masculinité, les femmes ont de plus en plus tendance à concevoir leur féminité à un niveau plus individuel, et non pas seulement en la définissant par rapport à la famille et à l'éducation des enfants. Au niveau du mariage, une vision plus romantique a vu le jour, et la participation des hommes à l'éducation des enfants n'est plus perçue comme une anomalie, et est bien souvent souhaitée (*Ibid.* : 74-75). Pour ce qui est du travail, et malgré l'adoption en 1986 de la *Equal Employment Opportuniy Law* (EEOL), la situation des femmes est toujours précaire sur le marché de l'emploi (Kimoto, 2005 ; Hendry, 2003 : 178-179 ; Tachibanaki, 2010 : 13 et s. ; Fackler, 2007). En dépit des difficultés, de plus en plus de jeunes femmes expriment la volonté de faire carrière, de se rendre utile socialement à travers leur emploi, et non plus seulement à travers leur rôle domestique. Mais la réalité s'éloigne bien souvent du discours, et bien que des changements soient apparus au niveau des représentations, leur incidence sur la réalité des jeunes femmes demeure minime. Bon nombre d'entre elles, par rapport à une situation qu'elles jugent bloquée – discrimination sur le lieu de travail, promotions limitées, etc. –, vont plutôt choisir entre carrière dans l'entreprise et vie familiale. Face à une pression sociale toujours forte qui attend d'elles qu'elles se marient et qu'elles s'occupent du foyer, par dépit ou par choix, beaucoup tendent ainsi à reproduire la division des relations de genre traditionnelle, et à aspirer à devenir des « *good wives, wise mothers* » (Hendry, 2003 : 181-182 ; Mirza, 2010 : 76-77).

⁹⁴ Ce que mettait en avant le modèle idéologique dominant de la femme au foyer, la « *good wife, wise mother* » (*ryôsai kenbo*). Ici encore, la notion de « choix » n'est pas à comprendre dans le sens sartrien du terme. C'est au niveau des représentations que s'exprime le choix. Dans les faits, les stratégies adoptées par les femmes vis-à-vis du travail sont la résultante à la fois des contraintes du contexte dans lequel elles sont insérées, de leur habitus, et des opportunités qui s'offrent à elle. Quoi qu'il en soit, le fait qu'elles expriment ces choix montre une rupture avec la période précédente, où leur identité en tant que femme se définissait beaucoup plus dans le vocabulaire des devoirs, de la morale et des responsabilités.

Face aux changements au niveau des représentations de la masculinité des hommes, les femmes auront donc tendance à répondre soit en cautionnant ces nouvelles attitudes et en rejetant ainsi les représentations traditionnelles du *salaryman* (Miller, 2003), soit, au contraire, en vantant ce modèle traditionnel de la division sexuelle des genres (bien qu'en se mariant beaucoup plus tard que dans les années 1970), et en accusant les jeunes hommes d'être mous, apathiques et incapables de subvenir aux besoins de leur famille (Harner, 2009 ; Dasgupta, 2005).

En résumé, on peut dire que la fragilisation du cadre hégémonique et la transformation dans les représentations de la masculinité des hommes s'est accompagnée de changements notoires dans les représentations de la féminité. Alors que les hommes tendent à définir une masculinité qui sort du cadre de l'entreprise, en se réappropriant notamment des sphères de la vie sociale autrefois associées exclusivement aux femmes, celles-ci expriment une féminité qui tente de plus en plus de se réapproprier le lieu de travail. Le taux de natalité extrêmement faible (1,39 enfant par femme en 2010 ; MHLW, 2010) est la conséquence directe de ce changement dans les mentalités face à un modèle normatif incompatible avec les bouleversements économiques et sociaux (Mirza, 2010 : 70). Le nombre toujours plus faible de jeunes devra supporter dans les années à venir la population croissante de personnes âgées, à travers les systèmes de taxes et de pensions. Le modèle traditionnel de la famille japonaise d'après-guerre semble donc à un tournant, tout comme le fut le modèle de la maisonnée dans les années 1940. De peur de passer d'une crise économique à une crise démographique, les pouvoirs publics ont mis en place quelques mesures visant à favoriser le mariage et les naissances (garderies, allocations familiales, etc.) (Garon, 2010 : 334 ; Dasgupta, 2005 : 177). Mais malgré une acceptation sociale plus importante, les politiciens ne paraissent pas pour autant prêts à adopter une conception flexible de la famille et du travail et ainsi à prendre des mesures plus fortes d'accommodement entre vie familiale et travail, entre autres en diminuant les heures de travail inutiles, et ces mesures correspondent bien

souvent, dans le discours, à une vision normative des rôles sexuels. Le Japon semble donc à la croisée des chemins, avec une nouvelle génération de jeunes hommes et de jeunes femmes qui ne se retrouvent plus dans les cadres hégémoniques qu'on leur propose et qui y résistent par diverses stratégies, et un débat public qui tangué entre repli conservateur et discours alarmistes. Est-ce que le Japon sera prêt à concevoir un modèle plus flexible de la famille, où liberté, aspirations personnelles, et choix ne seront plus incompatibles avec utilité sociale – voire « valeur morale » – est une question qui reste, pour le moment, en suspens.

CONCLUSION : DES CRISES ET DES HOMMES

Une crise pour Gramsci, lorsqu'elle est organique – c'est-à-dire lorsqu'elle pénètre profondément les structures d'une société pour durer relativement longtemps, à la différence donc des mouvements conjoncturels, plus accidentels ou occasionnels –, n'est pas un phénomène statique ni prévisible, mais au contraire constamment marqué par des mouvements, des polémiques, des contestations qui représentent les tentatives de différents bords de dépasser la crise ou de la résoudre en des termes qui sont favorables à l'hégémonie à long terme qu'ils tentent d'imposer (Hall, 1996 : 13). Dans l'ensemble, on peut dire que le cadre du système d'entreprise mis en place dans les années 1950 au Japon, sans disparaître, a été considérablement affaibli, notamment au niveau du contrat implicite entre patrons et employés. Cet affaiblissement a entraîné une baisse du prestige lié aux carrières dans les grandes entreprises, une baisse de la confiance dans les relations de travail, et une angoisse envers l'avenir. L'insistance sur les résultats et la valorisation des qualifications a eu pour effet d'individualiser les conditions de travail, et d'affaiblir d'autant plus le sens de la collectivité qui primait auparavant et que les entreprises même cherchaient à promouvoir.

C'est ainsi que de plus en plus de jeunes hommes ne voient plus le travail régulier dans une grande entreprise comme la seule voie possible, souhaitée et souhaitable. Depuis la fin des années 1990, on constate que le cadre hégémonique du système d'entreprise se fissure pour laisser place à de nouvelles représentations du travail et de la masculinité qui lui est associée où, de plus en plus, l'emphase est mise sur la valorisation des compétences, la créativité, et sur l'accomplissement de soi. D'autres, aspirant parfois à des postes réguliers dans le système normatif d'entreprise mais n'y parvenant pas, sautent d'emplois précaires en emplois précaires, ne sachant pas vraiment vers quelle carrière se tourner (Bernier, 2009 :

218-223 ; Mirza, 2007, chap. 5). La crise économique a entraîné une crise de représentation dont les conséquences, bien qu'imprévisibles et non encore bien établies, se font déjà ressentir au niveau des mentalités, des perceptions et des manières de voir le travail et de définir ce qu'est un homme. La définition de ce qu'est un homme au Japon s'éloigne de plus en plus de la vision normative du salaryman, pour s'orienter vers une définition plus flexible et plurielle, à la fois plus en adéquation avec des conditions économiques défavorables pour l'emploi des jeunes, mais aussi plus en phase avec les mouvements sociaux qui prennent de plus en plus de place et l'apparition de nouvelles catégories sociales qui remettent en cause, directement ou non, la croyance en une prétendue homogénéité japonaise (Mirza, 2008).

En modifiant les pratiques d'embauches et en restructurant le régime d'emploi, les grandes entreprises ont perdu du capital symbolique qu'elles avaient accumulé depuis les années 1950. Cette perte porte plusieurs jeunes à s'orienter différemment. En conséquence, il semble évident que l'image hégémonique du salaryman, ce héros de la haute croissance dont le mode de vie normatif constituait un modèle à suivre jusqu'aux années 1990, se soit considérablement fragmentée et ait perdu en légitimité. Malgré le fait que cette image soit toujours vivace, et qu'elle représente encore une certaine personnification nationale de la masculinité (par opposition à une masculinité « occidentale », par exemple), de nouvelles représentations sont apparues et ont remis en question la prétendue homogénéité masculine, le prestige, et la position hégémonique du salaryman. Parallèlement, des discours sur la « perte des hommes » ont vu le jour, sur les dangers de la féminisation des hommes (*mesuka*) et, *in fine*, sur leur prétendue incapacité à « reproduire la nation ». Ces voix en appellent donc au modèle traditionnel de la division sexuelle comme solution pour sortir de la crise.

Nonobstant les changements récents, notamment avec l'accès plus grand des femmes à des carrières dans les entreprises et les discours sur l'investissement

parental masculin, les hommes ne sont pas forcément plus tournés vers la famille, mais ce sont plutôt les femmes qui tendent à concilier les deux (Mathews, 2003, Dasgupta, 2005 : 180-181). Ainsi la division sexuelle des tâches reste forte au Japon, et malgré quelques changements réels ou idéels (carrière des femmes, image ternie du salaryman), les transformations quant au partage des tâches demeurent faibles.

Si les représentations du salaryman de classe moyenne, col blanc et hétérosexuel, invoquent avec puissance les idéologies de la nation, de la classe sociale et de la sexualité au Japon, les pratiques qui diffèrent de la norme d'autres hommes peuvent être comprises comme des actes de contestation face à un discours dominant, donc comme des luttes de représentation sur le terrain de l'idéologie. La diversité des pratiques actuelles, notamment avec le développement de nouvelles formes de masculinité non-salaryman dans le domaine de l'esthétique par exemple (Miller, 2003), ou la recrudescence des pratiques transgenres (Lunsing, 2003), nous amène à la comprendre comme le produit de luttes contre des contextes structurés par des pouvoirs institutionnels et idéologiques contraignants dans une situation de crise, non seulement économique, mais aussi et surtout des valeurs et des représentations. Ces luttes nous amènent à reconnaître les relations de pouvoir, construites à travers la pratique, qui se cachent derrière les différentes formes de masculinité ; ce que Connell nomme la politique de genre :

To recognize the diversity of masculinities is not enough. We must also recognize the *relations* between the different kinds of masculinity, relations of alliance, dominance and subordination. These relationships are constructed through practices that exclude and include, that intimidate, exploit and so on. There is a gender politics within masculinities. (Connell, 1995: 37; cité dans Roberson, 2003: 3)

Mais il faudrait bien se garder d'un trop grand optimisme quant aux changements en cours. Comme on l'a vu, bien que des formes nouvelles de masculinité émergent, soit à la marge de la masculinité hégémonique du salaryman, soit à l'intérieur même

en en redéfinissant les contours, ces formes sont encore et toujours définies dans une large mesure par rapport à une prétendue norme sociale : le salaryman et le *daikokubashira*, le *pater familias* japonais. Cette redéfinition des pratiques et des représentations a également eu un impact important sur les femmes. Elles ont tenté de naviguer dans ce contexte, tantôt en repoussant l'âge du mariage, tantôt en restant plus longtemps sur le marché du travail, voire en privilégiant une carrière en entreprise plutôt qu'une vie familiale perçue comme contraignante. De par leur situation toujours précaire sur le marché du travail, leur quête d'individualité et de liberté semble renforcer une conception capitaliste du travail, notamment par l'exploitation d'une main-d'œuvre flexible, qualifiée et bon marché. Face à cette situation, bon nombre d'entre elles tendent à reproduire la division sexuelle du travail traditionnelle, et à définir leur identité féminine à l'intérieur du cadre dominant (Mirza, 2010).

Les pressions pour se conformer à la norme sociale sont toujours fortes, que ce soit dans les médias, à l'école, ou dans les pratiques quotidiennes. Et bien que les idées changent et que le vieillissement de la population commence à alerter les autorités, le discours hégémonique, qui tend à nier la notion d'individualité dans le choix de vie des jeunes hommes et des jeunes femmes, et les conditions sociales dans lesquelles ils s'insèrent, continuent de définir, dans une large mesure, les pratiques par rapport aux relations de genres, à la famille, et au quotidien au Japon.

POUR UNE ANTHROPOLOGIE HISTORIQUE CONSTRUCTIVISTE

A l'examen de la situation du régime de travail au Japon au 20^e siècle, il me semble que la remise en cause des explications culturalistes par rapport aux relations de travail au Japon (paternalisme, féodalisme, loyauté), et donc la reconnaissance du caractère non naturel de ces idéologies, soient essentielles pour comprendre au mieux le régime de travail mis en place après la Seconde Guerre mondiale. Il me semble que cette reproduction artificielle a fait partie d'une stratégie managériale – et donc le résultat de motivations purement pragmatiques, bien qu'il faille reconnaître une certaine sincérité dans la croyance dans leur propre discours de la part des dirigeants des entreprises – visant à légitimer l'autorité et à s'assurer le zèle des employés, leur loyauté et leur discipline sans faille ; ce qui prend souvent la forme d'un sacrifice pour l'entreprise. Cet examen nous amène aussi à prendre garde aux collusions avec les idéologies culturelles qui tendent à réduire, à minimiser (ou même à nier) les différences au sein de la société (comme avec les thèses du *nihonjinron* dans le cas de la société japonaise), et ainsi à mettre en avant un modèle unique de relations de genre et de division sexuelle. Au Japon, ce modèle unique a été basé depuis les années 1950 sur l'image du salaryman ; ce que Befu (2001) nomme « l'hégémonie de l'homogénéité », mise en place par les intellectuels, maintenue et supportée par l'État, et mise en pratique par les institutions. Dans cette stratégie, l'image du salarié idéal a été imposée aux Japonais comme modèle unique, dominant, souhaité et souhaitable, une image hégémonique des hommes et de la masculinité. Il reste un point de référence compris par tous. Que ce soit pour en dénoncer son style de vie, pour le tourner en dérision, ou encore pour le voir comme un idéal à atteindre, la représentation du salaryman demeure, encore aujourd'hui, un élément central des représentations du travail, de la famille, et de la vie quotidienne au Japon.

Il faut néanmoins noter que les relations de pouvoir dans l'espace social ne sont jamais le reflet de la victoire totale et illimitée d'un camp sur un autre, ou de l'incorporation totale du projet du groupe dominant par le groupe subordonné. Les rapports sont relationnels, et l'imposition d'une idéologie donnée repose plus sur des rapports de forces favorables ou défavorables – bien souvent grâce à des conditions objectives particulières qui placent les forces sociales en des positions de l'espace social plus ou moins avantageuses – à un des deux camps en lutte. Ainsi, les forces sociales qui perdent la bataille idéologique ne disparaissent jamais complètement (Hall, 1996 : 14). Avec la fragilisation de l'image du salaryman suite à la crise des années 1990, de « nouvelles » valeurs en contradiction avec le modèle dominant sont (ré)apparues, et ont remis en cause, cette fois-ci sur le terrain de l'idéologie et des luttes de représentation, les valeurs déjà en place et dorénavant perçues comme négociables. C'est de ces luttes que voient le jour des changements infimes dans le régime de travail ; et c'est de l'accumulation de ces changements infimes que pourront, très certainement, apparaître des transformations majeures des structures en place.

Il faut donc concevoir la culture comme un ensemble de significations non complètement cohérent, en proie à des tensions, à des luttes de pouvoir, en fait comme processus. Cette reconnaissance est d'après moi un premier pas vers la compréhension de la tension fondamentale entre mouvement social et reproduction des structures. En définissant les acteurs sociaux (ou les agents) non pas comme des automates déterminés par les structures macrosociales qui leur nieraient toute latitude d'action, mais non pas non plus comme des agents dotés d'un libre-arbitre de type sartrien, on peut reconnaître un agent social doté d'une agentivité limitée dans des contextes, certes contraignants, mais non pas déterminants ; un agent à la fois structuré *et* structurant. L'indétermination relative des structures sociales nous amène à penser celles-ci comme des produits de l'histoire, des constructions sociales dont la reproduction n'est ni automatique, ni faite selon un dessin inscrit dans la nature

même des structures. Cette indétermination est le résultat du caractère imprécis des hommes qui composent la structure qui, par leurs actions, la font et la refont ; et qui, comme le souligne, entre autres, Giddens (1979), est aussi le lieu du changement social. En dépassant le déterminisme économique, en ne donnant pas la primauté aux structures, en remettant les acteurs sociaux à leur juste place, et en mettant l'emphase sur l'historicité des structures et donc sur leur temporalité, nous pouvons penser des cadres d'analyse de la société ouverts et flexibles qui, selon moi, peuvent s'appliquer à la plupart des sociétés humaines.

Finalement, une approche historique de la culture permet d'après moi de rendre compte au mieux des luttes et des conflits à travers le temps, pratiques essentielles dans la constitution des structures sociales. La mise en place des structures est toujours le résultat d'une dialectique de pouvoir, de relations d'oppositions et de luttes entre des groupes, souvent éphémères, qui développent diverses stratégies. La consolidation, *in fine*, de ces structures, est le résultat de ces luttes et de ces stratégies. Une telle approche a selon moi le mérite non négligeable de remettre en lumière le rôle des groupes subordonnés dans le processus de construction des structures sociales.

BIBLIOGRAPHIE

- ABEGGLEN, James C., 1958. *The Japanese Factory*, Glencoe, Ill.: Free Press.
- ADKINS, Lisa, 2001. « Cultural feminization: “money, sex and power” for women », *Signs: Journal of Women*, dans: *Culture & Society* 26(3), pp. 669–695.
- ALLISON, Anne, 1994. *Nightwork: Sexuality, Pleasure, and Corporate Masculinity in a Tokyo Hostess Club*, Chicago: University of Chicago Press.
- 1995, “Company entertainment: co-mingling play and work”, *Senri Ethnological Studies* 40: 13-22.
- BATES, Thomas R., 1975. « Gramsci and the Theory of Hegemony », *Journal of the History of Ideas*, Vol. 36, No. 2, p. 351-366.
- BERNIER, Bernard, 1990. « La transition au Japon. Le jeu des circonstances dans le passage au capitalisme », *Sociologie et sociétés*, vol. 22. No 1: 107-126.
- 1991. *Marxism and Social Theory*, manuscrit.
- 1994a. « La famille comme modèle/métaphore de l’entreprise au Japon. Les rapports historiques de la culture, de l’idéologie et des formes institutionnelles », *L’Ethnographie*, 90, 1 : 25-50.
- 1994b. « Le Japon, société sans classes ? », *Anthropologie et sociétés*, 18, 2 : 49-75.
- 1995. *Le Japon contemporain. Une économie nationale, Une économie morale*, Montréal : Les presses de l’Université de Montréal.
- 1998. « Watsuji Tetsurô, la modernité et la culture japonaise », *Anthropologie et sociétés*, 22, 3 : 35-58.
- 1999. « Évolution du contexte social des représentations du travail au Japon », dans : Descola, Philippe, Hamel, Jacques et Lemonnier, Pierre (eds.), *La production du social. Autour de Maurice Godelier*, Fayard.
- 2002. « The Japanese Economic Crisis and Globalization », *Labour, Capital and Society* 35:1, p. 74-103.
- 2003. « Les classes sociales et le Japon : idéologie de la communauté nationale et inégalités sociales », dans : *Lien social et Politiques*, no 49, pp. 113-129.
- (avec la collaboration de Vincent Mirza), 2009. *Le Japon au Travail*, Les Presses de l’Université de Montréal.
- BERGER, Maurice, WALLIS, Brian et WATSON, Simon, 1995. *Constructing Masculinity*, Londres et Paris : Routledge.
- BERQUE, Augustin, 1997 (1986). *Le Sauvage et l’artifice. Les Japonais devant la nature*, Paris, Gallimard.
- 2000. *Écoumène, introduction à l’étude des milieux humains*, Paris, Belin.
- BEFU, Harumi, 2001. *Hegemony of Homogeneity: an anthropological analysis of Nihonjinron*, Melbourne : Transpacific Press.
- BOURDIEU Pierre, 2000 (1973). *Esquisse d’une théorie de la pratique, précédé de trois essais d’ethnologie kabyle*, Paris : Seuil.

- 1980a. *Le Sens pratique*, Paris, Ed. de Minuit.
 - 1980b. *Questions de sociologie*, Paris : Editions de Minuit.
 - 1981a. « Décrire et prescrire », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 38, mai, pp. 69-73.
 - 1981b. « La représentation politique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 36-37, février/mars, pp. 3-24.
 - 1982a. « La force de la représentation », dans : *Ce que parler veut dire*, Paris, Fayard, p. 135-148.
 - 1982b. « Les rites comme acte d'institution », dans : *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 43, juin, p. 58-63.
 - 1984. « Espace social et genèse des classes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 52-53, juin, pp. 3-14.
 - 1990. « La domination masculine », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 84, septembre, pp. 2-31.
 - 1992. « Habitus, illusio et rationalité », dans : P. Bourdieu et L. Wacquant, *Réponses*, Paris : Seuil, p. 91-115.
 - 1996. « La double vérité du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 114, pp. 89-90.
 - 1998. *La domination masculine*, Paris : Seuil, coll. Liber.
 - 2001, *Science de la science et réflexivité*, Paris, Raisons d'agir
 - 2002, « Nouvelles réflexions sur la domination masculine », *Cahier du genre*, février, n. 33, pp. 225-233.
- BOURDIEU, Pierre, BOLTANSKI, Luc, 2008. *La production de l'idéologie dominante*, Paris : Raison d'agir, coll. Demopolis.
- BOURDIEU, Pierre, PASSERON, Jean-Claude, 1964. *Les héritiers, les étudiants et la culture*, Paris : Éditions de Minuit.
- 1970. *La reproduction : éléments d'une théorie du système d'enseignement*, Paris : Éditions de Minuit.
- BROD, Harry et KAUFMAN, Michael (eds.), 1994. *Theorizing Masculinities*, Thousand Oaks : Sage Publications.
- BUFKIN, Jana L., 1999. « Bias crime as gendered behavior », *Social Justice* 26 (1): 155-76.
- CASTORIADIS, Cornelius, 1975. *L'institution imaginaire de la société*, Paris, Seuil.
- CHALMERS, Norma J., 1989. *Industrial Relations in Japan: The Peripheral Workforce*, Londres: Routledge.
- COLE, Robert E., 1971. *Japanese Blue Collar: The Changing Tradition*, Berkeley: University of California Press.
- 1979. *Work Mobility, and Participation: A comparative Study of American and Japanese Industry*, Berkeley: University of California Press.
- COMAROFF, Jean and Comaroff, John, 1991. *Of Revelation and Revolution: Christianity, Colonialism and Consciousness in South Africa*, Chicago: Chicago University Press.
- CONNELL, Robert, 1995. *Masculinities*, Berkeley: University of California Press.

- CONNELL, Robert et MESSERSCHMIDT, James W., 2005. « Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept », *Gender Society*, 19, pp. 829-859.
- CONSALVO, Mia, 2003. « The monsters next door: Media constructions of boys and masculinity », *Feminist Media Studies*, 3 (1), pp. 27-46.
- CORNWALL, Andrea et LINDISFARNE, Nancy, 1994. *Dislocating Masculinities: Comparative Ethnographies*, Londres et New York: Routledge.
- CUMMINGS, William et NAOI, Atsushi, 1974. « Social Background, Education and Personal Advancement in a Dualistic Employment System », *The Developing Economies*, 12 (3), pp. 245-273.
- DASGUPTA, Romit, 2000. « Performing Masculinities : The Salaryman at Work and Play », *Japanese Studies*, 20 : 2, pp. 189-200.
- 2005. « Salaryman doing straight. Heterosexual men and the dynamics of gender conformity. Introduction », dans : MCLELLAND, Mark et DASGUPTA, Romit (eds.), 2005. *Genders, Transgenders and Sexualities in Japan*, Londres et New York: Routledge, pp. 168-182.
- DI LEONARDO, Micaela, 1991. *Gender at Crossroads of Knowledge: Feminist Anthropology in the Postmodern Era*, Berkeley: University of California Press.
- EISENSTADT, Shmuel. N., 1996, *Japanese Civilization: A Comparative View*, Chicago: University of Chicago Press.
- FACKLER, Martin, 2007. « Career Women in Japan Find a Blocked Path », *The New York Times*, publié le 6 aout 2007.
http://www.nytimes.com/2007/08/06/world/asia/06equal.html?_r=0
 [Page consulté le 15 mars 2013]
- FERGUSON, Harry, 2001. « Men and masculinities in late-modern Ireland », dans : Pease, B. et Pringle, K., *A Man's World? Changing Men's Practices in a Globalized World*, Londres : Zed Books.
- FOWLER, Bridget (ed.), 2000. *Reading Bourdieu on Society and Culture*, Blackwell Publishers.
- FRÜHSTÜCK, Sabine et WALTHALL, Anne (eds.), 2011. *Recreating Japanese Men*, Berkeley: University of California Press.
- FUKUSAWA, Maki, 2006. « Soshokukeidanshi ». *Nikkei Shinbun*, publié le 13 octobre 2006.
<http://business.nikkeibp.co.jp/article/skillup/20061005/111136/?rt=nocnt>
 [Page consultée le 1er mars 2013].
- 2009. *Soshokukeidanshi sedai – heisei danshi zukan*, Tokyo: Kobunsha.
- GARON, Sheldon, 1987. *The State and Labor in Modern Japan*, Berkeley: University of California Press.
- 2010. « State and Family in Modern Japan : a Historical Perspective », *Economy and Society*, 39:3, 317-336.
- GEERTZ, Clifford, 1973, *The Interpretation of Cultures*, New York, Harper.
- GENDA, Yuji, 2005, *A nagging sense of job insecurity: the new reality facing Japanese youth*, Tokyo : International House of Japan.

- GIDDENS, Anthony, 1979. *Central Problems in Social Theory: Action, Structure and Contradiction in Social Analysis*, Berkeley et Los Angeles: University of California Press.
- 1991. « Structuration Theory: Past, Present and Future » dans : Bryant, Christopher et Jary, David (eds.), *Giddens's Theory of Structuration: A Critical Appreciation*, Londres: Routledge.
- GILL, Tom, 2001, *Men of Uncertainty: The Social Organization of Day Laborers in Contemporary Japan*, Albany : State University of New York Press.
- 2003. « When Pillars Evaporate: Structuring Masculinity on the Japanese Margins » dans : ROBERSON, James et SUZUKI, Nobue (eds.), *Men and Masculinities in Contemporary Japan : Dislocating the Salaryman Doxa*, Londres : Routledge, pp. 144-161.
- GLASSMANN, Jim, 2011, « Cracking Hegemony in Thailand: Gramsci, Bourdieu and the Dialectics of Rebellion », *Journal of Contemporary Asia*, Vol. 41, No. 1, pp. 25–46.
- GORDON, Andrew, 1985, *The Evolution of Labor Relations in Japan: Heavy Industry, 1853-1955*, Boston: Harvard University Press.
- 1990. *Labor and Imperial Democracy in Prewar Japan*, Berkeley: University of California Press.
- 1993. «Contests for the Workplace », dans : Gordon, Andrew (ed.), *Postwar Japan as History*, Berkeley: University of California Press.
- 1998, *The Wages of Affluence: Labor and Management in Postwar Japan*, Boston: Harvard University Press.
- GUTMANN, Matthew C., 1997. « Trafficking in Men: the Anthropology of Masculinity », *Annual Review of Anthropology* 26, pp. 385-409.
- HALL, Kira et BUCHHOLTZ, Mary (eds.), 1995. *Gender Articulated: Arrangements of language and the socially constructed self*, Londres et New York: Routledge.
- HALL, Stuart, 1988, « The toad in the garden : Thatcherism among the Theorists », dans : Nelson, Cary and Grossberg, Lawrence (eds.), *Marxism and Interpretation of Culture*, Urbana : University of Illinois Press, pp. 35-74.
- 1996, « Gramsci's Relevance for the Study of Race and Ethnicity », *Journal of Communication Inquiry*, 10: 5.
- HANE, Mikiso, 1972. *Japan, a Historical Survey*, New York, Charles Scribner's Sons.
- HARNEY, Alexandra, 2009. « The Herbivore's Dilemma. Japan panics about the rise of "grass-eating men," who shun sex, don't spend money, and like taking walks », *Slate.com*, publié le 15 juin 2009, http://www.slate.com/articles/news_and_politics/foreigners/2009/06/the_herbivores_dilemma.single.html [Page consultée le 1er mars 2013].
- HEARN, Jeff et MORGAN, David H. J. (eds.), 1990. *Men, Masculinities and Social Theory*, Londres: Unwin Hyman.
- HENDRY, Joy, 2003. *Understanding Japanese Society*, Londres : Routledge.
- HIGATE, Paul, 2003. *Military masculinities: Identity and the state*, Londres: Praeger.
- HSU, Francis L. K., *Iemoto, the Heart of Japan*, New York, John Wiley and Sons, 1975.

- HUBER, Thomas M., 1981, *The Revolutionary Origins of Modern Japan*, Stanford: Stanford University Press.
- HUNT, Alan, 1990, « Rights and Social Movements: Counter-Hegemonic Strategies », *Journal of Law and Society*, Vol. 17, No. 3, pp. 309-328.
- JACOBS, Norman, 1958, *The Origins of Modern Capitalism and Eastern Asia*, Hong Kong: Hong Kong University Press.
- IIDA, Yumiko, 2005. « Beyond the 'feminization of masculinity': transforming patriarchy with the 'feminine' in contemporary Japanese youth culture », *Inter-Asia Cultural Studies*, 6:1, pp. 56-74.
- ISHIDA, Hitoshi et MURAKAMI, Takanori, 2006. « The Process of Divergence between 'Men who Love Men' and 'Feminised Men' in Postwar Japanese Media », *Intersections: Gender, History and Culture in the Asian Context*, Issue 12, janvier 2006, <http://intersections.anu.edu.au/issue12/ishida.html#t35> [page consultée le 7 mars 2013].
- ITÔ, Kimio, 1993. *Otoko-rashisa no yukue*. Tokyo: Shinyosha.
- JACOBY, Sanford, 1979, « The origins of internal labor markets in Japan », *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 18(2), pp. 184-196.
- JAPAN TRAVEL BUREAU, 1997 (1986). *Illustrated « Salaryman » in Japan*, Tokyo : JTB.
- KARIYA, Takehiko et DORE, Ronald, 2006. « Japan at the Meritocracy Frontier: From Here, Where? », *The Political Quarterly*, vol. 77, Issue Supplement s1, juin, pp. 134-156.
- KELLY, William W., 1986, « Rationalization and nostalgia: cultural dynamics of new middle-class Japan », *American Ethnologist* 13, 4 : 603-618.
- 1993, « Finding a place in metropolitan Japan: ideologies, institutions, and everyday life », dans : Gordon, Andrew (ed.), *Postwar Japan as History*, Berkeley: University of California Press.
- 1998. *Compromis avec la modernité. Ethnographie et vie quotidienne dans une plaine rizicole au Japon*, *Anthropologies et Sociétés*, vol. 22, no.3, pp. 13-22.
- KIMOTO, Kimiko, 2005. *Gender and Japanese Management*, Melbourne : Trans Pacific Press.
- KONDO, Dorinne K., 1990, *Crafting Selves: Power, Gender, and Discourses of Identity in a Japanese Workplace*, Chicago: The University of Chicago Press.
- KUMAGAI, Keichi, 2012. « Herbivorous Boy, Otaku, or Petit-Nationalist? Floating Japanese Men, Masculinity and National Integrity », dans: Kolesova, Elena et Scott, Wilson (eds.), *Cool New Asia: Asian Popular Culture in a Local Context*, Unitech ePress.
- KURTZ, Donald V., 1996. « Hegemony and Anthropology: Gramsci, exegeses, reinterpretations », *Critique of Anthropology*, 16: 103.
- LARDELLIER, Pascal, 2005, *Les nouveaux rites : du mariage gay aux Oscars*, Paris : Belin.
- LECHEVALIER, Sébastien, Nanta, Arnaud, Tiberghien, Yves (eds.), 2011. *La grande transformation du capitalisme japonais, 1980-2010*, Paris : Presses de Science Po.

- L'HÉNORET, André, 1993. *Le clou qui dépasse. Récit du Japon d'en bas*, Paris, La Découverte.
- LINHART, Sepp, 1988, « From industrial to postindustrial society: changes in Japanese leisure related values and behavior », *Journal of Japanese Studies* 14(2): 271-308.
- LO, Jeannie, 1990. *Office Ladies, Factory Women: Life and Work at a Japanese Company*, Armonk, New-York: M. E. Sharpe.
- LOCK, Margaret, 1990, « Les trésors perdus. Ordre/désordre social et récits de révolte des adolescents japonais », *Anthropologie et Sociétés*, vol. 14, no. 3, pp. 77-96
- LUNSING, Wim, 2001. *Beyond Common Sense: Sexuality and Gender in Contemporary Japan*, Londres, New York et Bahrain: Kegan Paul.
- 2003, « What masculinity? Transgender practices among Japanese men », dans : ROBERSON, James et SUZUKI, Nobue (eds.), *Men and Masculinities in Contemporary Japan : Dislocating the Salaryman Doxa*, Londres : Routledge, pp. 1-19.
- MARSHALL, Byron K., 1967. *Capitalism and Nationalism in Prewar Japan: The Ideology of the Business elite, 1868-1941*, Stanford, Stanford University Press.
- MARX, Karl et ENGELS, Friedrich, 1976 (1845), *L'idéologie allemande*, Paris: éditions sociales.
- MASAHIRO, Yamada, 2000. « The Growing Crop of Spoiled Singles », *Japan Echo*, vol. 27, no 3, pp. 49-53.
- MATHEWS, Gordon, 1996. *What Makes Life Worth Living: How Japanese and Americans Make Sense of their Worlds*, Berkeley et Los Angeles: University of California Press.
- 2003, « Can a “real man” live for his family? *Ikigai* and family in today's Japan », dans : ROBERSON, James et SUZUKI, Nobue (eds.), *Men and Masculinities in Contemporary Japan : Dislocating the Salaryman Doxa*, Londres: Routledge, pp. 109-125.
- MCLELLAND, Mark et DASGUPTA, Romit (eds.), 2005. *Genders, Transgenders and Sexualities in Japan*, Londres et New York: Routledge.
- MESSERSCHMIDT, James W. 1997. *Crime as structured action: Gender, race, class and crime in the making*, Thousand Oaks: Sage.
- MESSNER, Michael A., 1992. *Power at play: Sports and the problem of masculinity*, Boston: Beacon.
- MEUSER, Michael, 2003. « Modernized masculinities? Continuities, challenges and changes in men's lives », dans: Ervø, S. et Johannson, T. (eds.), *Among Men: Moulding Masculinities*, Londres: Ashgate.
- MILLER, Laura, 2003. « Male beauty work in Japan », dans : ROBERSON, James et SUZUKI, Nobue (eds.), *Men and Masculinities in Contemporary Japan : Dislocating the Salaryman Doxa*, Londres : Routledge, pp. 20-36.
- MINISTRY OF HEALTH, LABOR AND WELFARE, 2010. « Annual Helath, Labour, and Welfare Report 2010-2011 », *White Papers and Reports*, [<http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw5/01.html>], page consultée le 15 mars

- 2013.
- 2013. « Survey on employment trends 2012/2013 », *The Japan Institute for Labor Policy and Training*, [http://www.jil.go.jp/english/workinglifeprofile/2012-2013/04.htm], page consultée le 1er mars 2013.
- MIRZA, Vincent, 2007, *La crise et le sens du travail au Japon : morale, identité et liberté chez les jeunes adultes de Tokyo*, Thèse présentée à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de Ph.D. en anthropologie, Université de Montréal.
- 2008. « Les furita et la définition du travail temporaire au Japon », *Anthropologie et sociétés*, vol. 32, pp. 42-47.
- 2010. « Crise, travail et mariage chez les jeunes femmes à Tokyo : morale, liberté et flexibilisation de la main d'œuvre », *Anthropologie et sociétés*, vol. 34, n. 2, pp. 65-81.
- MORRELL, Robert, 1998. « Of boys and men: Masculinity and gender in southern African studies », *Journal of Southern African Studies*, 24 (4), pp. 605-30.
- MURAKAMI, Yasusuke, 1984, « The society as a pattern of civilization », *Journal of Japanese Studies*, n.10 (2), pp. 279-363.
- MURAKAMI, Yasusuke, Kumon Shunpei et Satô Seisaburô, 1979, *Bunmei to shite no "le shakai"*, Tokyo: Chûô Kôronsha.
- NAKANE, Chie, 1970, *Japanese Society*, Berkeley: University of California Press.
- NEARY, Ian, 1997. « Burakumin in contemporary Japan », dans : Weiner, Michael (ed.), *Japan's Minorities: The Illusion of Homogeneity*, Londres et New York: Routledge.
- NISHIDA, Kohzo, 1984, « Social relations and Japanese-style management: internal and external *ittai*-mode relations of Japanese enterprises », *Japanese Economic Studies*, 12(3): 21-63.
- OGASAWARA, Yuko, 1998. *Office Ladies and Salaried Man: Power, Gender, and Work in Japanese Companies*, Berkeley: University of California Press.
- ONG, Aihwa et PELETZ, Michael G. (eds.), 1995. *Bewitching Women, Pious Men: Gender and Body Politics in Southeast Asia*, Berkeley: University of California Press.
- ORTNER, Sherry B., 2006, *Anthropology and Social Theory: Culture, Power, and the Acting Subject*, Durham: Durham University Press.
- PLATH, David, 1964, *The Afterhours : Modern Japan and the Search for Enjoyment*, Berkeley et Los Angeles: University of California Press.
- REYNA, Stephen P., 1994, « Unsocial Analyses: Habitus, Hegemony, and Self », *Reviews in Anthropology*, Vol. 23, pp. 189-203.
- REISCHAUER, Edwin O., 1973, *Histoire du Japon et des Japonais*, Paris : Seuil.
- ROBERSON, James E., 1998, *Japanese Working Class Live: An Ethnographic Study of Factory Workers*, Londres: Routledge.
- 2003, « Japanese working-class masculinities: marginalized complicity », dans : ROBERSON, James et SUZUKI, Nobue (eds.), *Men and Masculinities in*

- Contemporary Japan : Dislocating the Salaryman Doxa*, Londres : Routledge, chapitre 8, pp. 126-143.
- ROBERSON, James E., 1995. « Becoming Shakaijin: Working Class Reproduction in Japan », *Ethnology*, vol. 34, n. 4, automne, pp. 293-313.
- ROBERSON, James E. et SUZUKI, Nobue, 2003, *Men and Masculinities in Contemporary Japan : Dislocating the Salaryman Doxa*, Londres : Routledge.
- ROBERTSON, Jennifer, 1998. *Takarazuka: Sexual Politics and Popular Culture in Modern Japan*, Berkeley: University of California Press.
- ROBERTS, Glenda S., 1994. *Staying on the Line: Blue-Collar Women in Contemporary Japan*. Honolulu: University of Hawaii Press.
- ROBERTS, Paul, 1993. «Social control and the censure(s) of sex », *Crime, Law and Social Change* 19 (2), pp. 171-86.
- ROHLEN, Thomas P., 1974a, *For Harmony and Strength: Japanese White-Collar Organization in Anthropological Perspective*, Berkeley: University of California Press.
- 1974b, « Sponsorship of cultural continuity in Japan: a company training program », dans : T. S. Lebra and W. Lebra (eds.) *Japanese Culture and Behavior*, Honolulu: University of Hawaii Press.
- SABO, D., et JANSEN, S. C., 1992. « Images of men in sport media: The social reproduction of gender order », dans : CRAIG, S. (ed.), *Men, masculinity, and the media*, Newbury Park : Sage.
- SABOURET, Jean-François, 1983. *L'autre Japon*, Paris, Éditions de la Découverte.
- 1985. *L'empire du concours : lycéens et enseignants au Japon*, Paris: éditions Autrement.
- THOMANN, Bernard, 2008. *Le salarié et l'entreprise dans le Japon contemporain - Formes, genèse et mutations d'une relation de dépendance (1868-1999)*, Paris : Indes Savantes (Les).
- TACHIBANAKI, Toshiaki, 2010. *The New Paradox for Japanese Women : Greater Choice, Greater Inequality*, Tokyo : International House of Japan.
- TSUCHIYA, Moriaki, 1979. « The Japanese business as a capsule », *Japanese Economic Studies* 8(1): 8-41.
- TSUTAMORI, Tatsuru, 1999. *Hajimete kataru menzu ribu hihyô*, Tokyo: Tokyo Shoseki.
- TSUTSUI, William M., 1998, *Manufacturing Ideology: Scientific Management in Twentieth-Century Japan*, Princeton: Princeton University Press.
- UMESAO, Tadao et TADA, Michitarô (dir.), 1972, *Nihon bunka no kôzô*, Tokyo: Kôdansha.
- VALENTINE, James, 1990, « On the borderlines: the significance of marginality in Japanese society », dans : Ben-Ari, Eyal, Moeran, Brian, Valentine James (eds.) *Unwrapping Japanese Society*, Londres : Routledge, Chap. 3.
- VOGEL, Erza F., 1971 (1963), *Japan's New Middle Class: The Salary Man and His Family in a Tokyo Suburb*, Berkeley: University of California Press.
- WALLERSTEIN, Immanuel, 1985, *Le capitalisme historique*, Paris, La Découverte.

WATSUJI, Tetsurô, 1996 (1937), *Watsuji Tetsurô's Rinrigaku: Ethics in Japan trans. from the first half of Rinrigaku* vol. 1 (traduit par Seisaku Yamamoto et Robert Carter), Albany: State University of New York Press.

WEBER, Max, 1971 (1921), *Économie et société*, traduction du tome 1, Paris, Plon.

WORLD BANK, World data Bank, *World development indicators*, <http://data.worldbank.org/> [page consultée le 1er mars 2013].