

Relations industrielles Industrial Relations



Le Japon au travail, Par Bernard Bernier, avec la collaboration de Vincent Mirza, Montréal : Presses de l'Université de Montréal, 2009, 253 p., ISBN 978-2-7606-2090-2.

Étienne Cantin

Volume 65, numéro 3, été 2010

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/044898ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/044898ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Cantin, É. (2010). Compte rendu de [*Le Japon au travail*, Par Bernard Bernier, avec la collaboration de Vincent Mirza, Montréal : Presses de l'Université de Montréal, 2009, 253 p., ISBN 978-2-7606-2090-2.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 65(3), 521–524. <https://doi.org/10.7202/044898ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2010

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

A case-study in 1930 of New Era Radio (23816 employees) notes that it was company policy to pay women about two-thirds of the rate for men – even for identical jobs. The rationale for this approach was complicated. It involved a distorted analysis of a woman's productive capacity compared to that of a man. What struck me as interesting here was that the issue of unequal pay was associated with employer logic rather than being arbitrary or massively influenced by the prevailing moral zeitgeist. Such logic, despite being somewhat ill-conceived, was at least based on a rudimentary conception of fairness. Once again, this discussion challenged certain of my preconceptions about early industrial-age jobs.

Kaufman's case-studies are thought provoking. He comments that although contemporary employment practices in some American companies are less than good, they are substantially more generous than even the best jobs that existed at the beginning of the twentieth century. The book is also interesting to read. I was taken in by Kaufman's evocative descriptions of mobs of anxious workers gathered at factories at dawn each morning and how such people were desperate to be hired for the day to get a pitiful sum of money to keep themselves and their families from destitution.

It was not until the 1930s, after the Great Depression, and during the time of the New Deal, when the face of workplaces changed. From this point, collective bargaining and unionization began to redress the worst excesses of an unchecked commodity view of labour. In relation to this post-New-Deal enlightenment, Kaufman notes – using his case-studies to underscore the point – that employers began to realize that there is no one-best-way to do a job or carry out a task. This portrayal gives readers a well-developed sense of how scientific management came to be unfashionable. I liked this way of drawing attention to the shortcomings of Taylorism and Fordism and think that it has widespread instructional value.

Kaufman's books *Hired Hands or Human Resources* and *Managing the Human Factor* are obviously the end-result of a great deal of archival research as well as disciplined analysis of both the relevant historical context and specific work situations. His conclusions are

compelling and are integrated to produce an overall argument. In developing his thesis, he reminds readers of humanitarian as well as practical reasons why labour markets should be considered different from product markets.

Kaufman's work has wide appeal. I think that it can be treated as a non-fiction piece that incorporates substantial entertainment and interest value. Kaufman is not only a master of his subject but has a great feel for how to write about it.

Anthony M. Gould
Université Laval

Le Japon au travail

Par Bernard Bernier, avec la collaboration de Vincent Mirza, Montréal : Presses de l'Université de Montréal, 2009, 253 p., ISBN 978-2-7606-2090-2.

Cet ouvrage exceptionnel traite des conditions et des significations du travail au Japon de la période d'Edo (1615-1868) à nos jours. Tel qu'indiqué en introduction, c'est d'abord « sa qualité de premier pays non occidental à s'industrialiser avec succès » qui fait l'intérêt particulier du Japon pour l'anthropologie du travail, car ceci « donne pour l'analyse une certaine profondeur historique dans l'étude de la mise en place et des transformations de structures de travail de type 'capitaliste' » (p. 10). L'intérêt particulier d'une étude anthropologique du travail au Japon découle aussi du fait qu'« il s'agit précisément d'un pays hors de la zone occidentale, donc avec une tradition qui diffère grandement de celle qui a modelé ce même type de développement en Occident; et c'est enfin le fait que le Japon a connu entre 1991 et 2003 une crise importante qui a entraîné des conséquences majeures dans tous les domaines, y compris le travail » (p. 10, 195-232, *passim*).

L'argument théorique et historique principal du professeur Bernier est à l'effet que, « sauf dans les périodes transitoires, le travail est intégré à un ensemble de modes d'organisation et de significations » qu'il nomme ici « régime de travail ». En adaptant ainsi le concept de « régime d'entreprise » formulé par le sociologue Michael Burawoy, Bernier examine les différents régimes de travail qui se sont succédés au Japon depuis la période « préin-

dustrielle » d'Edo afin d'« éclairer ces régimes par contraste et pour noter les continuités » (p. 12). Ce faisant, il nous propose d'analyser comment les institutions du travail japonaises ont été conçues en relation avec l'organisation familiale, avec le système d'éducation et avec les loisirs. De plus, il explique les liens complexes qui se sont historiquement noués entre « l'économique », comme cadre général du régime de travail, et « le politique » – notamment, par l'influence de politiques de l'État qui ont fortement marqué le développement des activités de travail depuis l'ère d'Edo.

Le chapitre 1 analyse le sens et les conditions des activités des différentes castes (guerriers, paysans, artisans, marchands) dans le Japon « préindustriel » ou, plus précisément, durant la dernière époque « féodale » de contrôle du pouvoir par la caste des guerriers. À cette époque précapitaliste, les activités d'une bonne partie de la population étaient conçues « dans un cadre moral comme devoir spécifique associé à un statut particulier dans le système de castes, donc comme ayant un sens différent selon la position dans la hiérarchie » (p. 12). Plus spécifiquement, le travail était conçu comme étant de nature différente pour chaque caste (p. 20-34). L'utilisation du salariat dans les mines, les manufactures et les services avait eu pour effet de séparer le lieu de résidence du lieu de travail pour une portion non négligeable de la population. Pourtant, ces changements étaient relativement faibles et n'occasionnaient en rien une transition vers le capitalisme. De la même manière, le Japon a connu durant la période d'Edo une croissance des activités commerciales et productives sans pour autant que le « cadre politique féodal » ne soit modifié en profondeur. Ceci explique que la proportion des salariés est demeurée faible (p. 35-40) : le travail au Japon, dans l'ère d'Edo, « n'a pas évolué vers la forme abstraite caractérisant le capitalisme, une forme qui, par le salariat généralisé, le limite à la production de valeurs d'échange » (p. 43).

Dans le chapitre 2, Bernier ébauche un exposé de la manière dont les « rapports capitalistes » se sont graduellement déployés dans l'industrie à partir de 1868 à mesure que le salariat progressait rapidement et devenait, dans les années qui précèdent la Seconde Guerre mondiale, la forme dominante des rapports sociaux relatifs au travail. Alors que

« l'insistance a porté comme en Occident sur la rentabilité, sur le profit, ce qui a entraîné des conséquences importantes sur le régime de travail » (p. 50), une « discipline » très stricte a été institutionnalisée dans l'ensemble des relations du travail. Cette évolution s'accompagna « d'une perte graduelle du contrôle sur le contenu et le rythme du travail par les producteurs, ainsi que de la séparation de plus en plus importante entre lieu de travail et lieu de résidence et entre travail et non-travail, bien que cette dernière distinction ait conservé une part d'ambiguïté » (p. 228). D'une part, les distinctions de castes furent abolies en droit, ce qui a facilité l'implantation graduelle d'un étalon abstrait s'appliquant à toutes les formes de travail dans les secteurs. D'autre part, le Japon conserva une tradition culturelle et des institutions différentes de celles de l'Occident et, bien vite, « les autorités japonaises ont tenté d'y puiser des modèles organisationnels et des justifications idéologiques pour le développement industriel du pays » (p. 13).

Les entreprises japonaises, avec l'aide de l'État, ont ainsi conçu « leurs propres modes d'organisation du travail, réutilisant en les modifiant des éléments culturels anciens, tout en se soumettant au moins partiellement à l'épreuve de la concurrence internationale » (p. 13). Le chapitre 3 analyse comment les entreprises japonaises, avec l'aide de l'État, ont maintenu les salaires à un faible niveau afin de conserver pour l'industrie nationale sa force compétitive. Selon Bernier, cette stratégie d'industrialisation fut certes l'objet d'une forte résistance, mais une des tendances qui voit le jour dans les années 1920 est celle des syndicats nationalistes, « qui s'alignent sur les propositions patronales et qui combattent les 'idées dangereuses', tout en insistant sur les sacrifices pour la nation » (p. 84). Dans ce contexte, les difficultés de l'économie internationale apparues au grand jour avec la crise des années 1930 ont permis une stabilisation du régime de travail japonais sous la conduite des militaires et de leurs alliés dans la fonction publique, mais avec une forte résistance des chefs d'entreprises et des organisations ouvrières (p. 87-94). Ce n'est toutefois qu'après l'attaque contre Pearl Harbor, en 1941, que le gouvernement a imposé une sorte de régime étatique dans

l'économie et dans les entreprises. « Malgré les améliorations, le contrôle gouvernemental sur le travail a augmenté, surtout par les lois répressives. Cette tendance s'est amplifiée dans les années 1931 à 1945, au cours desquelles ont été prises des mesures strictes de contrôle du travail, vu de plus comme un moyen d'assurer la production militaire nécessaire pour affirmer la grandeur nationale » (p. 101).

Au chapitre 4, le lecteur trouve une synthèse fort attendue du sens et de la réalité du travail dans l'après-guerre – de la période de l'occupation américaine (1945-1952) en passant par la période dite « de la haute croissance » (1955-1973) pour s'achever sur la première phase de croissance modérée (1975-1980). C'est durant la seconde période que fut instauré au Japon « un régime de travail particulier abondamment analysé sous le nom de 'système d'emploi à vie', mais qui ne couvre qu'environ le tiers des salariés japonais; c'est-à-dire ceux de la fonction publique et employés réguliers des grandes entreprises » (p. 103). Bernier précise de plus que ce régime de travail a marqué l'avènement du contrôle à peu près complet des dirigeants des grandes entreprises sur toutes les circonstances du travail – et ce, à la suite d'une période de luttes intenses qui se sont terminées par la victoire du patronat. Bernier explique comment le patronat des grandes entreprises « a institué un régime de travail particulier fondé sur la pénalisation de la mobilité et le contrôle complet des conditions de travail par la direction en échange de la reconnaissance des ouvriers comme membres à part entière des entreprises, de la sécurité d'emploi, de salaires à la hausse et de possibilités de promotions » (p. 228).

Le cadre institutionnel établi durant la seconde moitié des années 1950 et les pratiques qui lui étaient associées ont perduré jusque dans les années 1980, et même jusqu'à la crise des années 1990. Le « modèle japonais », comme plusieurs auteurs en sont venus à l'appeler dans les années 1970-1980, est devenu précisément un modèle à suivre, non seulement pour les économies en développement, mais aussi pour les pays industrialisés. Les années 1980, analysées au chapitre 5, avaient été des années d'euphorie au Japon alors que les entreprises de ce pays ne cessaient d'accumuler les profits

venant de la vente des produits japonais à l'étranger et de la production délocalisée. Ainsi, « un glissement dans la perception du travail est survenu dans les années 1980, qui a affecté surtout les jeunes ayant grandi dans la prospérité, mais qui n'a pas modifié en profondeur la signification du travail pour la majorité des Japonais » (p. 163). Leurs pratiques ont par contre été copiées et ont fourni une des bases du mythe de la « machine qui avait changé le monde », comme certains chercheurs du MIT le désignèrent au tournant des années 1990 (voir J.P. Womack, D.T. Jones et D. Roos, *The Machine that Changed the World : The Story of Lean Production*, New York, Macmillan, 1990). L'euphorie qui avait dominé dans les années 1980 – et bon nombre de commentaires qu'on fit durant les années 1990 sur le « modèle japonais » – est bel et bien chose du passé.

Le chapitre 6 brise la trame chronologique de l'ouvrage pour se pencher sur les différentes formes de travail précaire ou non régulier qui se sont développées de 1955 à 1990, une face trop souvent occultée du soi-disant « modèle japonais ». Bernier analyse l'expérience du travail à la journée, à contrat limité, à temps partiel, mais aussi la situation des travailleurs temporaires et de ceux qui œuvrent dans les PME. Bien que le travail régulier dans les grandes entreprises ait constitué une « sorte d'idéal à atteindre pour la majorité » (p. 103), ces formes précaires et non régulières d'emploi ont été majoritaires du point de vue du nombre de personnes touchées.

Enfin, le chapitre 7 porte sur les modifications au régime de travail japonais provoquées par la crise qui sévit entre 1990 et 2003. Bernier explique avec limpidité comment cette crise a entraîné une remise en question de plusieurs aspects du système de relations et d'organisation du travail. Son étude comporte une analyse de la crise comme telle, qui est souvent mal saisie dans les eulogies du « modèle japonais ». Mais elle porte principalement sur les circonstances dans lesquelles le mode d'organisation de l'après-guerre a été remis en question, dans les années 1990, pour donner lieu à des propositions et à des pratiques divergentes augurant « une baisse du nombre de travailleurs ayant une sécurité d'emploi et un affaiblissement de l'identification à l'entreprise et au groupe, une

caractéristique importante... du système d'entreprise en vigueur depuis les années 1950 » (p. 208). Ainsi, la sécurité d'emploi dans les grandes entreprises s'est vue remise en question sous prétexte qu'elle enlevait de la flexibilité aux directions face à la concurrence internationale.

En outre, le ralentissement de la croissance s'est accompagné de la stagnation des entreprises qui ne purent alors remplir leur promesse d'accorder des promotions à tous ceux qui se dévouaient totalement à leur travail. Enfin, les entreprises ont accéléré le mouvement de sortie de capitaux afin de profiter de coûts inférieurs de main-d'œuvre dans les pays limitrophes (comme la Chine, la Thaïlande et la Malaisie). Cette sortie de capitaux a accéléré la tendance à la désindustrialisation du pays qui avait commencé dans les années 1980. En effet, en transférant à l'étranger une partie de leurs opérations de production, « les entreprises japonaises sont en train de diminuer l'emploi industriel surtout dans les secteurs dominés par les grandes entreprises ; elles sont donc en train de miner au moins partiellement ce qui avait fait la force économique du pays depuis quarante ans » (p. 229-230). Comme le démontre Bernier avec beaucoup de rigueur, l'affaiblissement de l'emploi dans les grandes entreprises signifie « une remise en question partielle du régime de travail mis en place autour de 1955 » (p. 230).

En la matière, comme dans l'ensemble des sujets abordés dans cet ouvrage, le professeur Bernier a affranchi le Japon au travail de nombreux stéréotypes et rédige l'une des meilleures synthèses théoriques et historiques existantes de l'évolution des relations du travail de ce pays. Dans son ensemble, l'ouvrage de Bernier et de son collaborateur Vincent Mirza établit en effet un nouveau standard académique pour la littérature francophone sur l'anthropologie, la sociologie et les relations du travail dans l'industrie japonaise et fournit à tous les niveaux des matériaux pédagogiques d'une qualité exceptionnelle. À notre connaissance, aucun ouvrage à jour publié en langue anglaise ne saurait s'y substituer pour l'enseignement supérieur.

Étienne Cantin
Université Laval

La construction sociale des acteurs de l'entreprise

Par Marc Maurice, Toulouse : Octarès Éditions, 2008, 232 p., ISBN 978-2-915-34661-9.

Cet ouvrage rassemble une sélection d'une douzaine de textes produits par Marc Maurice au cours des quarante dernières années. Ces publications ont eu des fortunes diverses quant à leurs impacts respectifs sur la sociologie du travail en France, mais rassemblées dans ce recueil, elles traduisent une « certaine idée » de la sociologie : celle de la « vérité empirique » friedmannienne à laquelle Marc Maurice n'hésite pas à manifester une claire allégeance très tôt dans son parcours, ce qui ne l'avait pas empêché, précise-t-il, « d'être attiré par les cadres d'analyse théorique de Touraine ». Rassurons-nous, il ne s'agit pas d'une simple compilation, sous forme de *best of*, des textes marquants de l'auteur. À lire la substantielle *introduction générale*, l'impression est parfois donnée d'être face à une sorte de testament sociologique, mais l'on se ravise très vite. Et pour cause. Cette dernière tient davantage de la synthèse générale que du propos introductif. Allant bien au-delà de la simple présentation des textes, elle en explicite les plus-values scientifiques et la logique générale qui soutient leurs objets sur les plans théorique et méthodologique. C'est ce qui permet de mesurer toute l'originalité et la constance de la contribution (sur 40 ans!) de Marc Maurice à la sociologie du travail en France.

Par-delà sa volonté de remise à l'ordre du jour de travaux parfois datés, cet ouvrage entre de plain-pied dans certains des débats qui animent la sociologie du travail contemporaine. Il en interpelle les différents acteurs à partir d'un ensemble de trois « thèmes » marquants du parcours de l'auteur, et dont la prégnance demeure encore remarquable aujourd'hui sur les corpus de recherche, notamment en France. Il s'agit : 1) de la sociologie des cadres et des professions; 2) du statut de la technologie dans la sociologie du travail; 3) de l'analyse sociétale (historique et développement). Notons que l'articulation de ces trois thèmes n'a de sens ici que dans la logique temporelle dans laquelle ils s'inscrivent : celle de la trajectoire de l'auteur en matière de recherche. Il est ainsi donné au lecteur de repérer les grandes phases de