

Sciences sociales du Japon contemporain II : Politiques dans le Japon contemporain (JAP5BO5C /44REO7JP)

Ce compte-rendu a été rédigé par un-e étudiant-e de master en études japonaises (Inalco/Paris Diderot) inscrit-e au séminaire.

Glenda Roberts: 22 mars 2018

Leaning out for the long span: What holds women back from promotion in Japan?

Glenda Roberts est docteure en anthropologie de l'université de Cornell, professeure à l'université de Waseda depuis 1999 dans la Graduate School of Asia-Pacific Studies. Elle y mène des recherches en anthropologie sociale sur deux grands thèmes : genre, travail et vie de famille ainsi que les questions et politiques migratoires dans le Japon contemporain. Elle est invitée par la Fondation France-Japon de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales depuis septembre 2017 et elle profite de sa présence à Paris pour mener un projet de recherches qui devrait apporter une dimension comparative à son travail sur le Japon.

Introduction

Glenda Roberts a commencé sa présentation en rappelant son ancrage disciplinaire et son approche. En tant qu'anthropologue, elle se concentre moins sur les données statistiques que sur «le ressenti des gens» (« People's feelin g») afin de comprendre ce qu'ils désirent (« What they want »). Elle étudie pour cela un panel de 14 femmes d'une grande entreprise japonaise, Naruse Corporation, depuis 2003. Lors du début de l'étude, ces dernières venaient de rentrer dans l'entreprise, ou avait déjà une expérience de quelques années en son sein. Glenda Roberts s'intéresse plus particulièrement à leur carrière, à leur accès à des promotions et aux difficultés qu'elles vont rencontrer.

Contextualisation

Glenda Roberts a ensuite introduit la thématique du jour en contextualisation sa réflexion par l'évocation d'un livre publié par l'actuelle directrice de l'exploitation chez Facebook, Sheryl Sandberg, «En avant toute»¹. Elle y présente son expérience de femme avec de grandes responsabilités et la manière dont elle a dû, en tant que femme mariée et mère, modifier sa vie personnelle pour s'adapter à ses différents postes. Elle y encourage aussi les femmes du monde entier à ne pas se cantonner à des postes subalternes et à viser les plus hautes positions, en prenant exemple sur elle.

Ce livre a été traduit en japonais et a été mis en avant dans plusieurs enseignes. Glenda Roberts se rappelle notamment l'avoir vu exposé dès l'entrée d'une grande librairie à la gare de Shinjuku pendant une longue période. Si cela pourrait laisser supposer que la thématique intéresse les japonais et japonaises, ont-elles réellement la possibilité de prétendre aux plus hautes responsabilités ? Et en ont-elles seulement l'envie ?

¹ SANDBERGE, Sheryl. *En avant toute*. Le livre de poche, 2014, p.336.

Glenda Roberts a rappelé que la valorisation du travail féminin est un des chevaux de bataille du Premier Ministre Shinzo Abe. Parallèlement à ses «Abenomics», qui sont ses grandes mesures économiques pour le pays, le Premier Ministre a également lancé des «Womenomics» afin de faire du Japon un endroit où «les femmes pourront briller». Glenda Roberts a noté par ailleurs que cette nouvelle volonté pourrait être liée à la pression internationale, le Japon ayant de très mauvaises positions dans de nombreux classements sur la parité hommes-femmes, le droit des femmes, le nombre de femmes présentes à des positions de pouvoir... Mais les choses changent lentement. Ce qui illustre bien la problématique de ces «womenomics» : ce sont des vœux pieux mais qui peinent à prendre forme dans les faits.

Pour illustrer cela, Glenda Roberts a ensuite présenté l'entreprise Naruse Corporation, dans laquelle elle réalise son enquête. Cette dernière peut être vue à bien des égards comme progressiste. Elle suit les recommandations gouvernementales sur les congés maternités, proposent des garderies au sein de l'entreprise et d'autres aménagements pour faciliter la cohabitation entre vie professionnelle et vie parentale (départ à 20 heures chaque jour, congés plus nombreux que la moyenne nationale...). C'est également une entreprise multinationale, ce qui favorise la souplesse de son organisation et son ouverture d'esprit.

Glenda Roberts note que l'âge moyen de l'obtention dans cette entreprise pour une femme est de 40 ans. Ce chiffre est à mettre en perspective avec les pratiques japonaises : le système de promotion est lent, basé sur l'ancienneté plutôt que sur les succès immédiats comme on peut le connaître en Occident. Elle a également souligné que peu de femmes quittent Naruse au cours de leur carrière, du fait des conditions de travail avantageuses qu'elles y trouvent.

Parcours de femmes au sein de Naruse Corporation

Glenda Roberts a ensuite présenté plus en détails la situation de quatre de ses enquêtées dans l'entreprise Naruse Corporation. Toutes ne cherchent pas à obtenir une promotion. L'une d'entre elles a même indiqué à Glenda Roberts qu'elle ne souhaitait pas avoir de promotion, afin de préserver sa vie de famille.

Il s'avère que dans leur parcours, elles ont parfois été amenées à suivre leur mari à l'étranger, pour une durée de trois à cinq ans. Naruse Corporation leur a offert une possibilité rare pour une femme faisant cela : réintégrer leur poste à leur retour, ce qui leur a permis ainsi de préserver leur place et leur avenir professionnel.

Mais durant leur séjour, le système de promotion a été modifié. Plutôt que de se baser sur l'ancienneté, l'accent a au contraire été mis sur la jeunesse, les compétences individuelles ainsi que sur les résultats. Cela s'est également traduit par le recrutement de gens en milieu de carrière à des postes de managers. Ils et elles parlent anglais, ont des diplômes, de l'expérience... Et sont détestés par les équipes déjà présentes, car ils incarnent ces nouvelles modalités mal reçues par les employé.e.s. L'enquêtée qui souhaitait ainsi être promue, diplômée de l'université, s'est retrouvée à son retour dans une situation problématique où elle ne pouvait plus prétendre à un avancement. Elle a été contrainte de suivre des cours supplémentaires pour obtenir de nouvelles compétences, ainsi que de faire d'immenses efforts pour finalement obtenir récemment une promotion. C'est elle qui a dû financer ses propres cours, sur ses vacances professionnelles. Elle a également dû demander l'autorisation à ses supérieurs pour suivre ces enseignements et s'y rendre...

Une autre enquêtée, ayant une cinquantaine d'années lors de son entretien avec Glenda Roberts avait, elle, abandonnée toute idée de promotion. Inspirée par une ancienne directrice très diplômée, elle avait commencée à prendre des cours supplémentaires afin de développer de nouvelles compétences, qu'elle a pu réutiliser et valoriser au sein de l'entreprise. Cela a été un choc pour elle lorsqu'elle a pris conscience de son individualité et des possibilités de mener « sa propre vie ».

De ces témoignages ressort avant tout la situation toujours problématique des femmes mariées au Japon. Leur mari est considéré comme le pourvoyeur « naturel » de l'argent du foyer, et en rapporte en règle générale plus que sa femme qui travaille. La priorité est donc mise sur sa carrière. Cette dernière voit souvent son avancement annoncée par un séjour à l'étranger. Comme Glenda Roberts l'a expliqué, ce séjour condamne souvent les femmes à perdre leur emploi, et dans le cas de Naruse Corporation il a grandement ralenti la carrière de certaines enquêtées.

De plus, les rôles genrés au sein du foyer étant fortement essentialisés, le mari participe pas ou très peu aux tâches ménagères et à l'éducation des enfants. Glenda Roberts a précisé que certaines de ses enquêtées ne dorment parfois que quatre heures par nuit, sept jours sur sept, afin de permettre la bonne tenue du foyer et la poursuite de leur travail.

Malgré cela, seulement une seule des enquêtées présentées s'est clairement plainte du système et de son mari quant à son manque d'implication dans la vie du foyer, et elle a obtenue des changements dans son comportement. Une autre, donc le mari est diplômé d'une très grande université tokyoïte et travail à un poste prestigieux dans la fonction publique, a dû gérer son trop grand investissement dans l'éducation de ses enfants et sa hantise de l'échec, au point qu'il en devienne violent envers eux. Un autre témoignage rapporté est celui de cette femme dont le mari exige un curry cuisiné avec des légumes frais lorsqu'il rentre du travail, entre dix heures et minuit. Glenda Roberts souligne l'ambivalence de ce témoignage, qui fait écho à d'autres : les femmes ont conscience de l'inégalité de leur situation et parfois même de leur exploitation, mais elles semblent dans le même temps fières de pouvoir remplir correctement le rôle de femme au foyer que leur éducation genrée leur a enseigné. Nous remarquons que cela rejoint les observations que Anne Allison faisait déjà en 1981, lors de son enquête auprès d'hommes fréquentant des bars à hôtesse² : leur place est considérée comme hors du foyer, et beaucoup ne veulent de toute façon pas y rentrer, car cela les obligerait à se confronter à d'autres obligations et problèmes à régler. Ils préfèrent donc rester en dehors de chez eux, et laissent à leur femme le bon soin de tout organiser.

Conclusion

Glenda Roberts a conclu sa conférence en rappelant que les changements en faveur des femmes au Japon prendra du temps et que les quelques changements opérés à ce genre ne sont pas encore suffisants. Elle espère que la présentation de ce petit groupe d'enquêtées aura permis à l'auditoire de mieux saisir la situation des travailleuses au Japon et elle le remercie pour son attention.

² ALLISON, Anne. *Nightwork: Sexuality, Pleasure, and Corporate Masculinity in a Tokyo Hostess Club*. The University of Chicago Press, 1994, p.209. Voir notamment les témoignages de la page 103 et de la page 107.