



Une journée d'une ouvrière japonaise : de l'abstrait au concret

Kurumi Sugita

► To cite this version:

Kurumi Sugita. Une journée d'une ouvrière japonaise : de l'abstrait au concret. Ferveurs contemporaines. Textes d'anthropologie urbaine offerts à Jacques Gutwirth, réunis par Colette Pétonnet et Yves Delaporte, Collection Connaissance des hommes, L'Harmattan, pp.225-242, 1993. halshs-00004490

HAL Id: halshs-00004490

<https://shs.hal.science/halshs-00004490>

Submitted on 24 Aug 2005

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

UNE JOURNEE D'UNE OUVRIERE JAPONAISE : DE L'ABSTRAIT AU CONCRET

Kurumi Sugita

[Référence de publication :
Sugita Kurumi, «Une journée d'une ouvrière japonaise : de l'abstrait au concret», *Ferveurs contemporaines. Textes d'anthropologie urbaine offerts à Jacques Gutwirth, réunis par Colette Pétonnet et Yves Delaporte*, Paris, L'Harmattan (collection Connaissance des Hommes), 1993, pp. 225-242 [ISBN 2-7384-2240-3]
Cf. Sommaire en Open Archives : oai:halshs.ccsd.cnrs.fr:halshs-00003996_v1
URL <http://halshs.ccsd.cnrs.fr/halshs-00003996>]

Dans les pages qui suivent, le lecteur trouvera un compte rendu des événements quotidiens vécus par une ouvrière japonaise. Toute l'œuvre de Jacques Gutwirth témoigne de l'importance qu'il accorde aux données recueillies sur le terrain, et c'est donc un même souci du concret qui se trouve à l'origine de cette contribution. Cependant, c'est un statut bien particulier qui sera donné ici au concret. Celui-ci ne s'identifiera pas aux matériaux bruts : en aucun cas la description (qui apparaîtra dans une colonne de gauche) ne doit être prise pour la transcription d'un récit ou la reproduction d'un journal de terrain. Après avoir analysé le fonctionnement d'un système de production à partir des données recueillies au moyen de différentes méthodes d'enquête, y compris l'observation directe et le recueil d'histoires de vie¹, j'ai en effet réorganisé les données de départ pour rendre compte, sous une forme descriptive, du vécu d'une ouvrière. Cette description ne constitue donc pas le point de départ de la recherche, mais l'un de ses points d'aboutissement ; et ce n'est point d'une journée réelle qu'il s'agira ici, mais d'une journée reconstruite, un peu à la manière d'une pièce de théâtre. Dans la mesure où l'enchaînement des faits est organisé autour d'un thème qui n'apparaît qu'en filigrane, ce texte a quelque chose d'une histoire policière ; mais au lieu qu'il s'agisse d'un meurtre, notre fil conducteur caché sera la fabrication des téléviseurs. Idéalement, ce texte aurait dû se suffire à lui-même, de sorte que le lecteur puisse percevoir le sens de chaque événement par rapport au thème

1. Pour les méthodes d'enquête employées durant ces recherches, voir Magaud & Sugita 1991.

central ; mes talents de romancière étant cependant sévèrement limités (bien que je sois une fervente lectrice de romans policiers !), j'ai dû adopter une solution de commodité : ajouter dans une colonne de droite des commentaires qui replacent chaque événement dans le cadre de l'analyse du système de production.

Les résultats de l'enquête prennent généralement la forme d'une analyse abstraite plus ou moins théorisée, et lorsque l'on fait référence au concret, on désigne par là les matériaux bruts. Ce texte est donc conçu comme une manière nouvelle de rendre compte des résultats, une tentative d'écriture dont la forme évoque le roman, mais qui reste anthropologique. Je souhaite que le lecteur y trouve un intérêt de nature différente de celui qu'il éprouverait pour une analyse abstraite.

L'exemple choisi provient d'une enquête² comparative sur les procès de fabrication de téléviseurs à Angers (France) et Nagano (Japon). Ainsi, l'observation sur le terrain aussi bien que l'analyse ont-elles été guidées par la comparaison entre deux situations apparaissant dans des contextes culturels différents. Sans doute aurait-il été possible de présenter ici, sous la forme d'une troisième colonne, la journée d'une ouvrière angevine effectuant le même travail que Emiko, l'ouvrière qui est l'héroïne de mon récit. Des considérations d'ordre pratique m'en ont dissuadée : outre le fait que sont déjà publiés ailleurs (1992) les dossiers³ mettant en parallèle des employés d'Angers et de Nagano effectuant des tâches similaires, j'ai préféré centrer cet article sur le passage de l'abstrait au concret.

Au cours de l'enquête, chaque étape entraîne une série de réflexions qui dirigent les observations ultérieures, jusqu'à ce que l'on parvienne au stade où peut enfin être effectuée une analyse d'ensemble. Cet enchaînement n'apparaît pas ici : pour reconstruire la journée d'Emiko, j'ai puisé indifféremment aussi bien dans les matériaux recueillis que dans les multiples réflexions sur le système de production apparues lors des diverses étapes de l'enquête. Par ailleurs, si les analyses présentées dans la colonne de droite ont pour but de venir éclairer le texte de la colonne de gauche, elles ne découlent évidemment en aucun cas de celui-ci : en l'occurrence, elles sont issues de recherches qui ont duré trois ans, ainsi que des longues discussions avec Jacques Magaud avec qui j'ai mené cette enquête.

Quel qu'ait été mon souci de présenter la reconstruction d'une journée en fonction de pertinences apparues dans l'analyse finale, je n'ai pas cru devoir borner là mon objectif. Puisque ce travail est avant tout descriptif,

2. Pour les détails de l'enquête, voir Magaud & Sugita 1990.

3. Ces dossiers comportent les données correspondant à l'observation, à l'entretien biographique et au cahier budget-temps.

j'y ai fait figurer aussi un certain nombre d'éléments qui n'ont encore fait l'objet d'aucun traitement. Ces éléments ont, eux, véritablement le statut de matériaux bruts. Il ne feront donc l'objet d'aucun commentaire : ainsi s'expliquent les vides que l'on trouvera dans la colonne de droite.

Pour faciliter la lecture, quelques précisions sont nécessaires. Le processus de production comprend : la réception des pièces ; l'insertion⁴ manuelle ou automatique de composants électroniques sur la plaque de circuits imprimés ; le réglage et le contrôle des platines ainsi montées ; le montage final de la platine, du tube cathodique et du coffret ; l'emballage et l'expédition. A Angers, ces différentes opérations sont centralisées dans la même usine, alors qu'à Nagano elles sont éclatées entre une quinzaine d'ateliers répartis dans un rayon d'une trentaine de kilomètres. Ce groupe d'ateliers est nommé N.K.K. Emiko est une régleuse de platine, et travaille dans l'usine principale du groupe où s'effectuent l'insertion automatique et le montage final.

Une journée d'Emiko

Emiko se lève à 6 heures. Dans cette région de Nagano qui reste encore très agricole, ce n'est pas très tôt.

Le fait que la région reste très agricole et que la majorité des employés des ateliers observés conservent des activités agricoles comme source de revenus pose des problèmes en terme d'organisation du travail. Pendant la période des moissons, par exemple, contrairement à ce que croient les Français en se fondant sur les informations diffusées par les mass média, le taux d'absentéisme est très élevé. Cependant, l'impact de l'absentéisme est amorti par la souplesse de l'organisation.

Emiko a la réputation dans le voisinage de se lever tard, mais elle n'est pas le genre de femme à se laisser influencer facilement par les commérages des voisins.

Le voisinage surveille les faits et gestes de chacun et exerce une *pression sociale*. Du fait qu'à Nagano, les ateliers sont dispersés et que les salariés qui y travaillent habitent à proximité, le voisinage et le réseau des collègues se recouvrent. Ainsi, la pression sociale s'exerce *sur et en dehors du lieu de travail*, et vient étayer l'organisation du travail. A Angers, l'organisation de type taylorien est le dispositif essentiel de contrôle de la main d'œuvre.

4. Il s'agit d'insérer des composants électroniques sur un circuit imprimé, opération qui se fait soit à la main soit sur machine, selon le niveau technique de l'atelier ; la proportion de composants insérés automatiquement pour une plaque donnée est un bon indicateur du « niveau technique » de l'entreprise.

Elle met des pantalons et un tee-shirt sur lequel elle enfle un pull-over. Les pantalons sont obligatoires à l'usine pour des raisons de sécurité. De toute manière, elle ne porte presque jamais de jupe même à la maison ou pour sortir. La coquetterie n'est pas son genre.

Elle fait sa toilette et se maquille. Ensuite elle prépare le petit déjeuner ainsi que les gamelles pour elle-même et pour sa fille cadette de 18 ans qui est lycéenne. Quant à son mari, Tsunenobu, qui fait des livraisons de colis, soit il reviendra à la maison pour déjeuner, soit il emportera une gamelle s'il y a beaucoup à livrer. Le petit déjeuner consiste en riz, en une soupe de pâté de soja fermenté et en croquettes de jambon surgelées. Il y a également une salade de concombre et de chou. Pour les gamelles, elle fait revenir des hamburgers surgelés et des petits saucissons qu'elle met avec du riz et des légumes salés préparés à la maison, ainsi que des conserves d'algues salées achetées au supermarché.

Emiko prend le petit déjeuner devant le téléviseur avec son mari et sa fille cadette. La fille aînée travaille dans une usine de filature à Ogaki, à peu près 200 km de Nagano. Cette entreprise possède un collège dans l'enceinte de l'usine où elle continue ses études supérieures en parallèle avec son travail. Elle habite dans un dortoir de l'entreprise, et ne revient que quelques fois par an. Emiko parcourt rapidement les programmes de télé à la dernière page des journaux que la famille reçoit chaque matin. Ça coûte moins cher que de les acheter jour après jour. Presque tout le monde se fait livrer les journaux chez soi. Vers 7 heures, après le petit déjeuner, Emiko fait la vaisselle et un ménage sommaire. Lorsqu'elle passe devant la télé, elle jette un coup d'œil sur une émission d'informations.

Les ouvrières angevines sont beaucoup plus coquettes. Cette différence est-elle liée au fait qu'être O.S. en France serait une situation déconsidérée de manière générale, alors qu'au Japon, être ouvrière ne détermine pas le statut social de la personne de manière exclusive ? Les Angevines essaient-elles de compenser cet état par la coquetterie ? A Nagano, le respect de la hiérarchie d'âge par exemple contrebalance l'ordre hiérarchique organisationnel dans l'usine. Les *hiérarchies entrecroisées* permettent de situer un individu dans les relations multiples vis-à-vis des autres. L'on peut qualifier cette situation comme étant ambiguë et embarrassante. On peut aussi l'envisager comme source de souplesse, ce qui est le cas de Nagano.

Les ouvrières à Nagano utilisent beaucoup de surgelés et de plats cuisinés. Les supermarchés locaux en possèdent des rayons importants. Par rapport à leurs homologues angevins, elles passent plus de temps pour la cuisine le matin, surtout si elles préparent les gamelles. Par contre, le soir, grâce à ces produits, elles passent moins de temps à faire la cuisine, ce qui leur donne, avec le fait que les Japonais dînent relativement plus tôt que les Français, plus de temps après le dîner, temps qu'elles utilisent souvent pour se fréquenter entre voisines et collègues. Ainsi, les réseaux relationnels s'étendent en dehors du lieu de travail et se renforcent. Aussi, comme elles parlent de tout, y compris du travail, les *informations concernant le travail continuent à circuler* en dehors des heures de travail.

De manière générale, les ouvrières japonaises lisent plus et regardent plus les informations à la télévision. Nous avons trouvé des personnes repliées sur elles-mêmes aussi bien à Angers qu'à Nagano. La différence consiste dans le fait que la hiérarchie à Nagano accorde une importance à l'*ouverture de l'horizon* des employées, laquelle semble être un des *critères de promotion* des ouvrières. C'est vrai à Angers aussi, mais seulement en haut de la hiérarchie...

Elle quitte la maison vers 7 h 30 ou 7 h 40. L'usine se trouve à 10 minutes à pied. Pourtant, elle prend presque toujours soit une mobylette soit une camionnette. Le travail commence à 8 h. Elle est une des premières à arriver. Emiko n'aime pas se presser. Elle préfère être suffisamment en avance et prendre son temps.

L'usine est située dans un bassin du fleuve Chikuma, fleuve aux mille méandres. A 20 km de l'usine, se trouve la ville de Nagano, le chef-lieu de la préfecture de Nagano. L'usine est entourée de champs de pommiers, de légumes et de riz. Il y a deux parkings, en face de l'usine et à côté. Les gens arrivent par deux entrées : l'entrée principale que Emiko prend aujourd'hui, puisqu'elle a garé sa voiture dans le parking en face, et une entrée latérale plus petite.

Elle pointe et monte à son atelier. Si on veut, on s'inscrit sur la liste affichée au mur en face de la pointeuse pour la gamelle de midi. Une partie des ouvrières va au vestiaire pour se changer. Emiko, qui vient déjà habillée pour le travail, n'y passe pas. Elle met juste une coiffe blanche sur la tête. Dans l'atelier du montage final, il y a déjà une réunion des agents de maîtrise avec le chef de la section de production. Il s'agit d'une réunion pour se mettre au courant du planning et des problèmes éventuels du jour.

De même, en fin de journée, les ouvrières traînent dans l'atelier ; phénomène inconcevable à Angers. *L'articulation entre travail et hors-travail*⁵ n'est pas de même nature à Angers et à Nagano. En France, on dit souvent que la vie privée japonaise est envahie par la vie professionnelle. Cependant, la pénétration est réciproque : la vie de travail est également marquée par la vie en dehors de l'usine. Ici, l'usine est un peu comme chez elles [Magaud & Sugita 1992]. Par contre, à Angers, la frontière entre la vie du travail et la vie hors-travail est très nette. Pour les employé(e)s angevin(e)s, l'usine est un espace extérieur à eux, propriété de l'entreprise. A Nagano, *l'usine est partiellement appropriée*.

Ces deux entrées donnent sur la même cour. De ce fait, tous les employé(e)s, cadres compris, traversent le même lieu et passent devant la même pointeuse. De manière générale, les *itinéraires de déplacement* ne sont pas différenciés selon les *catégories de personnel*, et ils s'entrecroisent. Par contre, à Angers, les itinéraires sont séparés de telle manière que les personnels des différentes catégories ne se rencontrent pas.

Le vestiaire des femmes donne sur la salle de pause qui communique également avec le vestiaire des hommes, les toilettes et le bureau où sont logés tous les services et où se trouve le directeur du département électronique. Encore une fois, *l'organisation de l'espace favorise le contact entre les personnes, toutes catégories confondues*. De même, on notera que les « chefs » se réunissent dans l'atelier. Les agents de maîtrise ne disposent même pas d'un espace fermé. Ils n'ont que des meubles de bureaux installés entre 2 chaînes de montage.

Ce type de réunion dure très peu de temps, souvent quelques minutes seulement, mais une quantité importante d'informations pratiques y sont communiquées. *Beaucoup d'informations passent oralement*, ce qui évite la lourdeur de l'administration et favorise la vitesse de circulation.

5. J'entends par « travail » le travail salarié et non pas le travail au sens large y compris le travail domestique, par exemple.

A 7 h 55, une musique d'accompagnement de gymnastique est diffusée dans l'usine. Ceux qui en ont envie font des exercices, tandis que les autres bavardent. Des ouvrières continuent à arriver pendant ce temps-là. A 8 h, à la fin de la gymnastique, il y a la réunion du matin. D'habitude, Emiko se réunit avec les collègues de l'atelier de réglage des platines. Parfois il y a une réunion départementale qui concerne tous les membres du département électronique. Cela fait environ 170 personnes sans compter les opérateurs d'équipe de nuit de l'atelier d'insertion automatique.

Aujourd'hui, la réunion ne concerne que l'atelier. Le chef parle des défauts qui se sont présentés la veille et de leurs causes. Il parle aussi du problème d'approvisionnement des platines. On s'attend à une rupture de l'approvisionnement qui devrait entraîner l'arrêt d'une ligne.

A ce propos, il n'y a pas, ou peu d'informatique de gestion. Les informations sont saisies en temps réel sur papier, tableau, etc. A Angers, par contre, le système informatique lourd (G.P.A.O.) implique un transfert du pouvoir de gestion de l'atelier vers le service informatique. De ce fait émerge un double système (officiel et officieux) de saisie des flux.

La facilité avec laquelle la direction parvient à réunir les employés est étonnante. Il nous est arrivé de demander certain type d'intervention dans le cadre de notre enquête. Le directeur du département, ayant appris la demande à 7 h 55, décida de faire une réunion de département. A 8 h tout le monde était réuni dans l'atelier de montage final. Ceci s'explique d'une part par la densité d'espace et de réseaux, mais également par les modalités différentes des contraintes de productivité. Au Japon, la comptabilité analytique n'existe pas. Ainsi, chaque section n'est pas dans l'obligation de compter le temps, ensuite de le valoriser et de se justifier par rapport au rendement. Les Japonais conçoivent et réagissent en terme de productivité globale et à long terme, ce qui permet des actions qui peuvent paraître comme une perte de temps à court terme.

Au contraire on peut trouver une *tendance analytique*⁶ dans l'organisation du travail à Angers où la fonction globale est un cumul des fonctions des parties ; à Nagano, elle n'est pas réductible à ces dernières. En effet, notre observation révèle que la *productivité poste à poste* en terme de temps non valorisé⁷ est à peu près la même à Angers et Nagano, avec une légère supériorité pour la première, alors que la *productivité globale* est nettement plus forte à Nagano qu'à Angers. La différence d'efficacité proviendrait donc du *fonctionnement global du système de production*.

Le dysfonctionnement n'est pas caché. Il est discuté, envisagé, et est considéré comme faisant partie des activités productives. En effet, l'efficacité japonaise s'explique par la souplesse et la vitesse de réaction de l'organisation face aux dysfonctionnements.

6. Tendance à décomposer l'entité usine (entreprise, travail...) en sous-ensembles qu'on tente ensuite formellement d'agréger.

7. Autrement dit, combien de temps on met pour produire un téléviseur.

L'organisation angevine n'est-elle pas moins bien adaptée partiellement parce que son fonctionnement est conçu sur la base d'une situation stable sans aléas, situation irréaliste dans la quotidienneté de l'usine ? Corrélativement, l'organisation à Angers est fondée sur des postes de travail en série définis indépendamment des personnes qui les occupent. Les *relations entre postes* ne sont pas prises en compte dans la conception de l'organisation. A Nagano, la *définition du poste* est approximative et dépend de la personne qui exécute les tâches. Lors d'aléas, les ouvrières s'entraident. Les relations entre les postes qui, concrètement parlant, sont des *relations entre des personnes, deviennent ainsi un facteur de production*. A Angers, les aléas sont amortis par les distances qui séparent les postes. Ceci explique que la longueur de la chaîne de montage de téléviseur soit quatre fois plus longue qu'à Nagano sans compter l'importance beaucoup plus nette du tapis de chauffe⁸. Inversement, cette distance ne permet pas l'entraide entre les personnes. Ainsi, la *question de l'espace est étroitement imbriquée avec l'organisation du travail*.

Emiko se demande à quel poste elle doit se rendre lors de cette coupure. En général, elle va soit au début du montage soit à l'emballage. Ce sont des postes difficiles. Ce genre de mobilité a été mis en place depuis environ quatre ans. Tout au début, ça a tourmenté Emiko. Lorsqu'elle savait que la ligne allait s'arrêter le lendemain et qu'il lui faudrait aller ailleurs, elle ne pouvait pas dormir la nuit. Maintenant ça va mieux. Elle n'aime pas ça, mais ça ne la tourmente plus. D'ailleurs, elle pense que c'est une bonne chose de pouvoir assumer d'autres postes.

On retrouve l'angoisse et l'évolution psychologique décrites par Emiko dans les discours des ouvrières angevines. Ainsi, on ne peut pas attribuer la *mobilité* plus développée à Nagano simplement à la nature de la main d'œuvre. Elle est tout d'abord liée au système de rémunération en vigueur au Japon selon lequel le salaire est dissocié du poste. Quant à la mobilité, en sus de la mobilité quotidienne décrite ici, l'*itinéraire professionnel* au sein de l'entreprise montre que les ouvrières japonaises ont occupé beaucoup plus de postes différents que leurs collègues angevines. L'entraide est rendue possible par la *connaissance de différents postes et de différentes personnes, acquise à travers cette mobilité*. Cette situation où les relations personnelles jouent un rôle important est connue aussi en France, mais seulement en haut de la hiérarchie, alors qu'au Japon, elle est généralisée, reconnue et encouragée institutionnellement.

8. Les téléviseurs sont mis sous tension pendant un certain temps. C'est pendant cette période que se manifesterait l'essentiel des pannes du tube cathodique ou les défauts des composants électroniques.

Ces jours-ci, la mobilité va plus loin. Il arrive qu'on emmène Emiko et quelques autres filles à d'autres ateliers situés à 20 ou 30 km de l'usine principale où Emiko travaille. De même, des ouvrières d'ateliers d'insertion manuelle viennent à l'usine principale pour réparer les défauts ou pour donner un coup de main.

La réunion du matin dure de 3 à 5 minutes. Parfois, lorsqu'il y a beaucoup de choses à communiquer, elle continue plus longtemps. La réunion du département peut durer une demi-heure. On y parle de modification d'emplacement des chaînes dans l'atelier, du projet d'agrandissement de l'usine, du projet d'embauche, des plannings semestriel, annuel, etc. Il y a des gens qui écoutent, et il y en a qui s'en fichent. Pendant la réunion de département où il y a beaucoup de monde, par exemple, ceux qui sont derrière n'écoutent pas. N'empêche que, quand les employées se réunissent, lors de la pause, par exemple, elles en parlent.

Après la réunion, Emiko se met à son travail. Il consiste à régler les platines qui arrivent des ateliers décentralisés d'insertion manuelle. Il existe deux lignes de réglage. Emiko occupe le premier poste de la première ligne. Ce sont des postes indépendants. La règleuse assise à droite du convoyeur prend une des platines rangées dans une boîte posée à son côté droit, la pose sur un appareil de réglage, la règle à l'aide de différents appareils de mesure, marque un signe pour montrer qui a fait le réglage, et la met sur le convoyeur. La platine sera prise par une ouvrière de préparation en aval. Il y a deux ou trois règleuses assises derrière Emiko qui effectuent la même tâche. Le nombre de règleuses dépend du modèle. Elles sont au premier étage. Les boîtes de platines arrivent du rez-de-chaussée par un ascenseur situé en face d'Emiko. De temps en temps s'il n'y a personne d'autre, Emiko se déplace pour y prendre les boîtes.

Depuis 12 ans que Emiko est dans l'usine, celle-ci s'est beaucoup agrandie. Tout au début, elle n'était qu'une petite baraque avec une ligne d'insertion manuelle.

Malgré la distance géographique qui sépare les ateliers à Nagano, les réseaux relationnels qui s'étendent entre ces ateliers sont plus denses qu'à Angers où, cependant, les ateliers se trouvent sur le même site. Ainsi, la centralisation géographique ne signifie pas immédiatement l'intensification des contacts. Celle-ci dépend de l'organisation de l'espace ainsi que des organisations de production et de travail.

A Nagano, lorsque les employé(e)s sont réuni(e)s, ils parlent indifféremment de leur travail et de leurs activités hors travail. A Angers, parmi les ouvrières, il y a un accord tacite selon laquelle, lors des pauses, on ne parle pas du travail. Cette différence de relation au travail provient de divers faits dont l'histoire du mouvement ouvrier qui, en France, a contribué à bien circonscrire le domaine du travail salarié. Par ailleurs, il nous semble que le fait que les salarié(e)s à Nagano aient davantage accès aux différentes informations et qu'ils puissent effectivement les utiliser pour exécuter le travail qui n'est pas défini de manière rigide et unique, contribue également à la construction des relations au travail.

Il existe très peu d'approvisionneurs pour l'ensemble de l'usine, et dans l'atelier de réglage il n'y a pas de personnel affecté à ce travail. A Angers, ce sont les approvisionneurs prévus pour cette tâche qui l'effectuent. Encore une fois, à Nagano, la division du travail est élastique et chacun comme chacune s'adapte en fonction des tâches à effectuer à un moment donné pour permettre la marche de l'ensemble du système. Du point de vue du code de travail, on dirait que les personnes à Nagano sont moins protégées que celles d'Angers, dans la mesure où elles doivent effectuer des tâches qui ne leur sont pas attribuées formellement. Cependant, la définition rigide du travail peut aussi avoir comme conséquence la négation de la personne. Au contraire, l'organisation du travail à Nagano tient compte des différences individuelles, par laquelle les ouvrières peuvent partiellement s'approprier le travail.

Les rapports à l'environnement matériel sont très différents. A Nagano, les bâtiments sont construits au fur et à mesure. De même, les équipements tels que les convoyeurs sont amovibles.

On n'y faisait même pas de téléviseurs finis. Puis, l'usine s'est agrandie petit à petit. Emiko a vu l'installation de la ligne de montage des téléviseurs noir et blanc, ensuite celle des téléviseurs en couleur. Lors de ces agrandissements, on n'a jamais arrêté la production. Par exemple, le déplacement de la ligne de montage final provisoirement installée dans l'atelier de soudure des machines de construction⁹ s'est fait au cours d'un week-end.

Aujourd'hui, la régleuse derrière Emiko est absente. Elle va à l'école de son fils. C'est le jour de visite pour les parents. Ces jours-ci, l'absentéisme est très élevé, car on est en pleine saison agricole. Quant à Emiko, elle prendra un congé d'un mois en décembre pour aider son mari à livrer des colis¹⁰. La direction n'apprécie pas cela. Emiko a été convoquée à plusieurs reprises par le sous-chef du personnel et le chef de la section de production. Emiko n'a pas bronché. Par contre, il y a une ouvrière qui a démissionné après avoir été convoquée pour des absences répétées. Voici le discours que lui a adressé le chef de production : « Ce qui vous manque, c'est une vie disciplinée. Vous n'avez aucune discipline. C'est pour ça que vous êtes grosse. Mais regardez-vous ! Vous êtes grosse et moche ! Je vous parle pour votre bien. Je veux que vous soyez mieux et heureuse. Pour cela il faut de la discipline. »

L'attitude d'Emiko n'est pas beaucoup appréciée par ses collègues. Elles ne le lui disent pas directement, mais elles trouvent qu'Emiko n'assume pas ses responsabilités. « Si elle travaillait à mi-temps, d'accord, elle pourrait s'absenter plus facilement – disent-elles – mais elle est membre titulaire de la société et comme tel, elle a des obligations plus importantes. »

Le chef de production, en faisant sa « ronde » constate un trou sur le convoyeur. A sa demande les ouvrières

Ils s'adaptent aux nécessités du moment avec une facilité flagrante : les bâtiments apparaissent comme une « contrainte provisoire ». Par contre, à Angers, l'usine est pensée, construite, terminée : les bâtiments sont tellement fixes qu'ils sont devenus des « contraintes naturelles » qui ne sont jamais remises en question. A Nagano, l'histoire du bâtiment suit l'évolution de la production, laquelle est vécue en continu et perçue par les salariés comme un signe de la capacité collective. Ainsi, l'espace pour les employé(e)s est d'un côté externe, imposé et fixe et de l'autre c'est une construction permanente sur laquelle il est plus facile d'agir en raison de sa souplesse même.

Elles ne sont pas menacées ouvertement de licenciement. La pression s'exerce plutôt sous forme de volonté d'intégration paternaliste qui pour des Français serait une atteinte à la liberté des personnes. La pression est d'autant plus forte que la densité de réseaux fait que la hiérarchie connaît et peut agir (et agit souvent) sur les membres de la famille des employé(e)s. Le fonctionnement de l'organisation du travail est étayé par ce genre de pression.

Ainsi il existe une adhésion collective, ce qui fait qu'il existe des pressions mutuelles entre les salarié(e)s. Cependant, ainsi que nous allons le voir, cette adhésion collective n'est pas totalement portée sur l'entreprise.

Ainsi, la vieille ruse ouvrière pour ne pas faire augmenter la cadence se retrouve ici.

9. Au sein du groupe N.K.K., il existe, outre le département électronique, un département des machines de construction.

10. Traditionnellement, le mois de décembre est la saison des cadeaux.

répondent que c'est normal qu'il y ait un trou, puisqu'il y a une personne de moins aujourd'hui. Mais le chef ne veut rien savoir. Il leur demande d'accélérer de manière à ne pas laisser de trou. Bien entendu, il ne baissera pas la vitesse du convoyeur. Ce n'est pas la première fois que cette situation se présente. Les filles répondent « Oui, oui », mais elles n'accélèrent pas. Elles stockent les platines, les posent sur le convoyeur avec un laps de temps plus grand de manière que les platines soient plus espacées sur le convoyeur mais sans trou.

A 10 h, il y a 10 minutes de pause. Emiko passe aux toilettes, ensuite descend à la cantine pour acheter une boisson aux distributeurs automatiques. Il y en a d'autres dans la salle de repos, mais elle a l'habitude d'aller à la cantine.

Il y a beaucoup de filles qui forment des petits groupes dans la salle de repos, dans l'atelier, et mangent entre elles des biscuits, des petits gâteaux, ce qui donne un spectacle de pique-nique dans l'usine. Emiko apporte le café à son lieu de travail pour le consommer avec ses collègues. Elles parlent de diverses choses, y compris du travail. Mais 10 minutes passent vite, et elles reprennent le travail jusqu'à 12 h, heure du repas pour lequel elles arrêtent pendant 50 minutes. Il n'y a pas encore eu de rupture d'approvisionnement. Celle-ci doit probablement intervenir l'après-midi.

La cantine forme un bâtiment à part situé en face de l'atelier. On a cinq pas à franchir. Devant la cantine, parfois comme aujourd'hui, il y a des commerçants ambulants. Emiko achète un paquet de nouilles qu'elle viendra chercher avant de s'en aller. A l'entrée, des salariés qui se sont inscrits pour le repas le matin prennent les gamelles et reçoivent des baguettes et une tasse. Le prix du repas sera déduit directement du salaire.

Quant aux tâches de la préparation du thé et de la distribution des gamelles, c'est à tour de rôle entre certaines ouvrières. Emiko ne fait pas partie de ce groupe. Par contre, toutes les ouvrières font le nettoyage des toilettes par rotation. Les ouvriers sont exemptés de cette corvée. Ce sont des femmes qui nettoient les toilettes des hommes. Aujourd'hui, ce n'est pas le tour d'Emiko.

Les modèles simples de type psychologique qui renvoient l'efficacité japonaise aux facteurs d'adhésion à l'entreprise ou à l'éthique du travail nous semblent ici inadéquats.

A part la salle d'insertion automatique qui tourne avec deux équipes, tout le groupe N.K.K. suit le même horaire. Ce fait favorise les contacts entre les personnes.

A Angers, même si tout le monde mange au même lieu, à moins d'aller au restaurant des invités, ils ne mangent pas tous au même horaire. Grosso modo, les ouvriers mangent tôt, les cadres plus tard. En outre, à Angers, il existe des équipes. Dans le pire des cas, les employé(e)s, après avoir traversé toute l'usine qui est immense, et après avoir fait la queue, n'ont qu'un quart d'heure pour manger.

La division traditionnelle du travail entre les sexes est beaucoup plus institutionnalisée qu'en France et ne recule pas devant l'usine.

Celles à qui incombe cette tâche aujourd'hui sont en train de faire le ménage avant de manger.

Emiko fait table avec quatre copines. Autrefois, elles étaient plus nombreuses, mais certaines ont quitté la maison. Parmi les quatre, l'une est régleuse comme Emiko, mais l'année dernière elle est devenue leader. Une autre fait la pose du cache arrière, et enfin la dernière travaille dans le bureau à la section de l'engineering et de la qualité. Elles ont entre 45 et 50 ans. Elles se mettent toujours exactement à la même place. Face à Emiko, il y a deux jeunes ouvrières entrées cette année. Elle leur parle de temps en temps, mais la conversation ne se poursuit pas longtemps. Les jeunes filles forment un autre groupe. Même si Emiko éprouve de la sympathie vis-à-vis de certaines jeunes, elle ne deviendra pas leur amie. L'amitié est réservée aux gens appartenant au même groupe d'âge. Souvent le groupe de table ne correspond pas au groupe de travail.

Les ouvrières parlent de la famille, des différentes personnes de l'entreprise, et du travail : la fille qui pose le cache arrière dit qu'elle a entendu parler de la rupture d'approvisionnement des platines. Emiko confirme qu'elle a entendu le chef de réglage dire qu'il y en aura une vers 3 heures de l'après-midi. A ce moment là, celle qui travaille dans le bureau intervient en disant qu'elle avait effectivement entendu la conversation téléphonique entre le chef de production et un employé d'un atelier décentralisé et qu'il s'agit de plaques de circuits imprimés endommagées détectées dans cet atelier, ce dont ils ne connaissent pas encore la cause.

Pour beaucoup d'ouvrières la localisation géographique de l'usine joue un rôle important dans le choix de l'emploi. Elles se plaignent du bas salaire. Il paraît qu'ailleurs on gagne plus. Néanmoins elles restent, parce que l'usine se trouve juste à côté de l'école, et puis parce que, pense Emiko, malgré tout, c'est une entreprise agréable, où elle connaît presque tout le monde à l'exception des plus jeunes. Emiko a une copine qui a quitté la maison après y avoir travaillé plusieurs années parce que elle n'a pas pu supporter le chef de la section de production. Elle est allée travailler ailleurs, puis s'est rendu compte que c'était encore pire.

A Angers, les personnes qui sont à la même table sont presque toujours les collègues du même lieu de travail. Ainsi, les groupes de travail ne se recoupent pas. En outre, les ouvrières angevines ne parlent pas du travail à table: c'est mal considéré. A Nagano, elles parlent de tout, y compris du travail.

Fig. 1. *La pause après le déjeuner.*

Parmi les photographies présentées aux acteurs français, c'est celle-ci qui a fait sursauter tout le monde - depuis les ouvrières jusqu'aux cadres supérieurs.

[Illustration non libre de droits]

Vers midi et demie Emiko remonte à l'atelier pour s'y reposer. Entre les étagères de composants électroniques, des ouvrières posent sur le sol des cartons et des feuilles de protection utilisées pour l'emballage, et s'y allongent avec une grande serviette de bain. Elles font la sieste pendant un quart d'heure. Emiko ne s'installe pas entre les étagères. Elle met une feuille par terre et s'y assoit, le dos appuyé contre des boîtes de platines tout en discutant avec des collègues (fig. 1), tandis que le chef d'atelier, le seul homme ici, lit un livre à côté. Ce n'est ni caché ni camouflé. A midi 45 la sirène sonne 5 minutes avant le démarrage du travail. Emiko déplie la feuille, la remet dans une boîte de carton et reprend son poste de travail.

Vers 13 h 30, le chef du réglage des platines dit aux filles de la première ligne qu'il apporte les dernières boîtes. Après, Emiko ira au rez-de-chaussée à la préparation des tubes.

La boîte finie, elle descend. Quand on fait les téléviseurs à grand écran, il faut beaucoup plus de main-d'œuvre. On emprunte des ouvrières aux ateliers décentralisés ou on engage des ouvrières d'entreprises ne faisant pas partie du groupe N.K.K. Emiko se met au travail. Elle installe la tresse métallique et la ceinture sur le tube, et fixe cette dernière à l'aide de scotch. Elle travaille sur un convoyeur annexe. Emiko constate que par rapport à la dernière fois, le convoyeur est plus haut. Avant, elle travaillait inclinée et cela lui donnait mal au dos. Une ouvrière lui apprend qu'après tant de réclamations sans suites faites au chef et au sous-chef de ligne, les filles ont finalement parlé directement au chef de la section de production. Celui-ci a réagi tout de suite. Il a parlé aux gens du bureau des projets qui s'occupent des équipements. Tout en laissant les filles continuer à travailler, ils ont soulevé le convoyeur et ont placé des plaques de fer en forme de carreau sous les pieds du convoyeur.

A 15 h il y a 10 minutes de pause. Emiko va à la cantine, passe aux W.C. avant d'acheter un pot de yaourt liquide.

Ce genre d'appropriation de l'espace par les salariés a provoqué une réaction vive et négative de la direction d'Angers lors de la restitution des résultats.

Aucun convoyeur n'est fixé au sol. Ils sont posés. Ainsi, le capital fixe est en quelque sorte amovible. A Angers, le convoyeur est boulonné et c'est très compliqué de changer l'agencement dans l'usine.

Jusqu'à l'introduction des téléviseurs à 19 pouces, des ouvrières soulevaient les tubes cathodiques manuellement. Ensuite, on a introduit un appareil semi-manuel de manipulation du tube : l'ouvrière met deux crochets dans deux trous qui se trouvent au bord du tube et ensuite, à l'aide de l'appareil, le soulève. Pour fabriquer les téléviseurs à grand écran, on a installé ensuite un transporteur à ventouse guidé par rail. Ces deux appareils sont utilisés parallèlement selon la grandeur du tube. L'appareil équivalent à Angers est un immense robot avec son bras allongé, peint d'un orange violent, qui trône au milieu de l'espace qui lui est dévolu, cerné par une grille de protection. Tout le monde, des ouvrières aux cadres, en parle. A Nagano, les appareils sont noyés parmi les autres équipements. Ici, la machine est banalisée. Elle est introduite au fur et à mesure de l'évolution de production tout comme l'histoire des bâtiments, en liaison avec cette évolution ; le choix de la machine n'est pas autonome, poussé ou provoqué par un « développement technique » exogène.

Vers 15 h 30, les plaques portant le cof-fret et le tube cathodique commencent à sa-turer le tapis, et peu de temps après celui-ci s'arrête. L'ascenseur qui relie la ligne entre le rez-de-chaussée et le premier étage ne fonctionne plus. Il doit y avoir un problème en-haut. Au rez-de-chaussée il y a deux convoyeurs exactement identiques. La moi-tié d'un convoyeur est utilisée pour l'assemblage du tube cathodique et du cof-fret, alors que l'autre moitié sert pour l'emballage.

Pour le moment, tout le monde s'arrête, du côté de l'assemblage comme du côté de l'emballage. On bavarde, on jette un coup d'œil à l'ascenseur de temps en temps. Certaines commencent à ranger autour d'elle. D'autres vont à la deuxième ligne pour donner un coup de main. Elles n'ai-ment pas attendre sans rien faire, mais les ouvrières de l'autre ligne n'apprécient pas qu'on les aide de cette manière, car après, quand il n'y aura plus le coup de main, ce sera encore plus dur.

Après 20 minutes, ça commence à bou-ger à nouveau. Des bruits courent que c'était à cause de réclamations faites par le contrôle de la qualité avant l'expédition. Ils ont trouvé des défauts, mais il semble que cela ait été arrangé. On en saura les détails à la réunion du lendemain matin.

Vers 16 h 30, on attaque le changement de modèle. Les coffrets, les hauts-parleurs ainsi que des petites pièces telles que vis, ceintures, etc. sont là depuis le début de l'après-midi. Les tresses métalliques ont été approvisionnées la veille. On range les tubes de la série non achevée pour pouvoir apporter les tubes de 19 pouces. Tout le monde prend l'initiative. Il y a une atmo-sphère de défi. Le chef de la ligne est là pour donner un coup de main pour un changement efficace. Des ouvrières ainsi que le chef poussent le tas de tubes restants sur une rangée de rouleaux sur lesquels on déplace des objets lourds. D'autres ouvrières mettent les coffrets en place. Le chef change les tournevis pneumatiques. Chacune sort les pièces nécessaires pour son poste. Le premier coffret est posé sur la palette. L'agitation augmente. Le chef s'est trompé de rondelle. L'ouvrière, qui connaît mieux son travail et qui est presque de l'âge de sa mère ne se gêne pas pour le gourmander.

Le fait que l'usine soit sur deux niveaux semble contribuer à augmenter la densité des activités. Par ailleurs, du fait que la chaîne de montage forme une boucle, soit au rez-de-chaussée soit au premier étage, les employé(e)s travaillant au début de la chaîne voient le résultat de leur travail re-venir. Inversement, ceux(elles) qui sont à la fin de la chaîne voient ce qui va arriver. De même, l'organisation de l'espace est telle que les employé(e)s, en traversant la cour lors de l'arrivée à l'usine ou pendant la pause, voient les pièces arriver et les télévi-seurs finis partir. Ces détails contribuent à la définition des *rapports au produit*. A Nagano, il existe une proximité beaucoup plus forte entre le produit et les salariés, ce qui facilite la prévention des dysfonction-nements, une erreur de pièce, par exemple.

La scène décrite ici concerne un change-ment du modèle connu. Souvent nous avons observé des changements intervenant vers cette heure-ci, ce qui n'est nullement provoqué par l'impossibilité de finir la série en cours, mais est jugé stratégiquement plus intéressant : en 40 minutes, avant la fin de la journée, on remplit le chauffe. Après, les agents de maîtrise¹¹ qui travaillent tou-jours au moins jusqu'à 18 h 30 règlent les problèmes techniques éventuels et font le nécessaire pour le changement du modèle concernant les postes de travail après la chauffe. Ainsi, le lendemain, ils reprennent le travail à partir de cette phase sans perdre le temps. Quant au reste de la série non achevée, ils le reprendront au moment op-portun.

11. Chefs, sous-chefs et leaders de lignes.

Ce qui caractérise l'organisation à Nagano est que ce genre de décision est pris par la production, le service de planning étant averti après. Ceci n'est nullement une ingérence de pouvoir : *le service de production possède une autonomie relativement plus importante* qu'à Angers, où chaque fois, lorsqu'intervient un dysfonctionnement, il faut avertir le planning et attendre sa décision. Pendant ce temps là, la chaîne s'arrête. A Nagano, beaucoup de décisions sont prises et exécutées à l'intérieur du service de production, voire au niveau de l'atelier.

17 h 10 sonne. Emiko, comme les autres filles, n'arrête pas tout d'un coup. Elle achève le tube qu'elle a commencé. Ensuite, elle sort le balai rangé sous le convoyeur, nettoie les alentours et le remet à sa place. Tout est fini dans les 7 ou 8 minutes qui suivent la sirène. On souffle. On bavarde. Certaines montent au vestiaire, d'autres s'en vont tout de suite en tenue de travail. Quelques-unes d'entre elles sortent une revue et la lisent sur leur poste de travail, le temps de respirer un peu. Elles traînent. Il règne une atmosphère de détente. L'usine ne s'évacue que petit à petit. A 17 h 25, il y a encore des employé(e)s qui s'en vont doucement.

Emiko passe par la cantine, prend son paquet de nouilles, gagne le parking et rentre directement à la maison. Elle fait des courses en chemin si c'est nécessaire, mais comme elle a déjà fait un achat pour la semaine au supermarché le dimanche dernier¹², elle n'en a pas besoin. Elle arrive à la maison à 17 h 35. Sa fille cadette est déjà là.

Aujourd'hui Emiko se met tout de suite à préparer le dîner, car il n'y a pas de programme qu'elle souhaite regarder à la télé. Sa fille lui donne un coup de main dans la cuisine. Il y a une cuisinière à gaz à deux feux. Il n'y a pas de hotte, mais juste un petit ventilateur électrique. Elle prépare du riz, fait sauter à la poêle des tranches de viande de porc surgelées, coupe du chou finement pour le manger en salade. Elle coupe aussi une seiche grillée qu'elle a achetée déjà préparée. Quant à la soupe de miso, on mangera le reste du matin. En tout, Emiko a mis 50 minutes pour préparer le dîner, ce qui est plus long que d'habitude. En général, cela lui prend une demi-heure. Elle utilisera demain les nouilles achetées ce midi.

¹². Presque tous les magasins restent ouverts le dimanche. C'est le jour d'achat pour beaucoup de familles.

Vendredi soir, la famille ira manger chez la mère d'Emiko qui habite à 10 minutes à pied. Après la mort du père d'Emiko, sa mère a emménagé dans un appartement de deux pièces. C'est une sorte de H.L.M. de plain-pied et elle paie très peu cher. Quand la famille va manger chez elle, Emiko revient avec un stock de nourriture. On aura certainement de quoi faire le dîner du samedi soir. Son mari revient à 18 h passées. Lorsqu'il n'y a pas beaucoup de colis à livrer, il fini tôt dans l'après-midi. Dans ce cas, il va chercher des champignons dans la montagne. D'habitude, il est à la maison vers 17 h 30 / 18 h. Parfois, lorsqu'il est à la maison plus tôt qu'Emiko, il met le repas en route s'il sait ce que Emiko a l'intention de faire. De temps en temps il fait la cuisine lui-même.

La famille se met à table à 18 h 30. Si Emiko regarde une émission de télé entre 17 h 30 et 18 h 20 la famille mange à 19 h. Dans le salon-salle à manger, ils s'assoient par terre avec une table basse. La télévision marche depuis tout à l'heure.

Le mari boit soit de la bière soit de l'eau de vie coupée d'eau. Il devient rouge tout de suite, et ne boit pas beaucoup. Si c'est de la bière, Emiko en boit aussi. Pendant le week-end, souvent il va faire les courses avec Emiko et sa fille. En hiver, il fait du ski avec ses filles ; il lit les revues des jeunes filles et parle des vedettes avec elles. A 50 ans, il travaille encore durement. Il est sous-traitant d'une grande société de transport¹³. A part cette sous-traitance, il accepte de travailler directement pour des particuliers, quoi que ça arrive rarement. Il fait aussi des déménagements. Comme il est payé à la pièce, il gagne plus à la fin de l'année, pendant la saison des cadeaux.

Au mois de décembre, comme il y a encore trop de colis pour eux deux, Emiko en donne une partie à une ancienne collègue de N.K.K. Elle a demandé également au chef de la section du personnel si sa femme qui était ouvrière à l'usine N.K.K. et qui reste au foyer actuellement ne voulait pas faire ce travail. Cependant, celle-ci a refusé.

Ainsi, une proximité plus grande continue à exister entre les cadres et les employés de base. Le fait que l'épouse d'un cadre était ouvrière elle-même et qu'elle continue à fréquenter ses anciennes collègues n'est pas considéré comme gênant. On notera ici qu'il s'agit de l'épouse du chef de la section du personnel qui a convoqué Emiko pour lui faire la morale au sujet de son absentéisme.

¹³. Au Japon, les entreprises privées de transport des colis sont très développées et beaucoup plus utilisées que la poste.

Vers 19 h le dîner s'achève. Emiko, en débarrassant et en faisant la vaisselle, jette un coup d'œil aux informations. La famille les regarde tous les jours.

A 19 h 30, Emiko se réinstalle devant la télé. Après, c'est une soirée télé entrecoupée de conversations. Entre-temps, chacun prend son bain à tour de rôle.

Emiko parle avec son mari des travaux d'agrandissement de la maison. Ils vont faire construire un étage avec deux chambres. L'une pour Yuka et l'autre pour Hiromi qui utilise pour l'instant une pièce du rez-de-chaussée. La mère d'Emiko qui viendra vivre avec eux utilisera l'actuelle chambre de Hiromi. Ces travaux coûteront les 2/3 de leurs économies, soit à peu près le revenu d'un an et 8 mois du foyer.

La conversation tourne autour des activités prévues pour la semaine suivante. Tsunenobu est invité par un agent d'assurance. Ils iront manger et boire dans une petite ville à côté. Emiko le conduira et ira le rechercher plus tard. De son côté, lorsque Emiko assiste à une soirée avec des gens de N.K.K., Tsunenobu vient la chercher à la fin de la soirée.

Pendant la conversation, ils grignotent des légumes salés, des fruits, et boivent beaucoup de thé. Emiko lit des journaux. Puisqu'elle a déjà consulté le programme de télé le matin, elle regarde d'abord la bande dessinée, puis les pages régionales sur Nagano, ensuite elle remonte les pages jusqu'à la première qui est consacrée à la politique. Dès qu'elle approche des premières pages, elle ne lit plus que les gros titres. D'ailleurs, elle n'aime pas tellement la lecture. Elle parcourt les revues féminines qu'elle achète Hiromi, et n'en achète pas elle-même. Les livres qu'elle possède se limitent à quelques livres de cuisine sur les conserves de légumes salés qu'elle consulte lorsqu'elle a un trou de mémoire. Lorsque Emiko est très fatiguée, elle s'endort un peu devant la télé. La famille se couche vers 23 h ou 23 h 30.

Ainsi, les époux ont des activités sociales séparées. Ce n'est pas dans les coutumes d'inviter le couple ensemble. Tsunenobu sort avec des hommes, alors qu'Emiko sort de son côté. Parmi leur collection de photos, il y a très peu de photos du couple en dehors des sorties de famille. Cette séparation des activités entre sexes contribue à donner une liberté considérable aux femmes japonaises. Emiko va manger au restaurant avec des amies qui sont très souvent des collègues de travail, prendre le bain public avec elles ou boire un verre d'alcool et chanter. Elle est invitée quelquefois au domicile d'une amie. Dans ce cas, les femmes se rassemblent dans une pièce pour manger ensemble, alors que le mari de l'hôtesse regarde la télévision dans une pièce mitoyenne.

A Angers, l'unité des activités sociales est le couple, et il est très mal vu pour une femme de sortir avec des amies en laissant son mari à la maison. Cela décourage la sociabilité entre employées en dehors du travail.

De manière générale, en tant que chercheurs nous sommes plutôt préoccupés par le passage du concret à l'abstrait, si bien que lorsque nous revenons au concret, nous avons tendance à le subordonner à l'abstrait et à n'en faire qu'un élément à l'appui de la démonstration. Ce que j'ai tenté de

faire ici est de donner un statut à part entière au concret, entendu non plus comme données premières de terrain, mais comme produit de l'enquête, construction suivant l'étape de l'analyse. C'est de cette relation dialectique entre l'abstrait et le concret que ce texte tente de rendre compte. En ce sens, il se différencie radicalement des travaux du type « récit de vie », qui croient souvent pouvoir faire l'économie de toute référence à un cadre d'analyse. Bien évidemment, cet essai n'est présenté ici qu'à titre d'exemple, et en aucun cas comme un modèle : la spécificité de chaque recherche mise à part, chacun sait que la subjectivité du chercheur joue un rôle très important dans l'organisation des matériaux et la construction de l'objet. Il m'a semblé cependant intéressant de faire cette tentative, qui vise à présenter le concret comme l'un des produits finaux de l'enquête.

K. S., C.N.R.S., Laboratoire d'Anthropologie Urbaine

Références bibliographiques

MAGAUD J. & SUGITA K. :

1990, *Angers-Nagano : une comparaison France-Japon*, Rapport au CNRS.

1991, « Histoires parallèles, ou des histoires de vie un peu spéciales dans l'analyse de l'entreprise », *Pratiques sociales et travail en milieu urbain, Les Cahiers* 14 : 91-9.

1992, *Tête à tête : les histoires mises en parallèle*, Rapport Centre d'études d'emploi.

1992, « Questions de relation à l'espace comparées dans deux entreprises française et japonaise », Actes du colloque *Territoires et Architectures d'entreprises* (vol. 2) : 111-3.